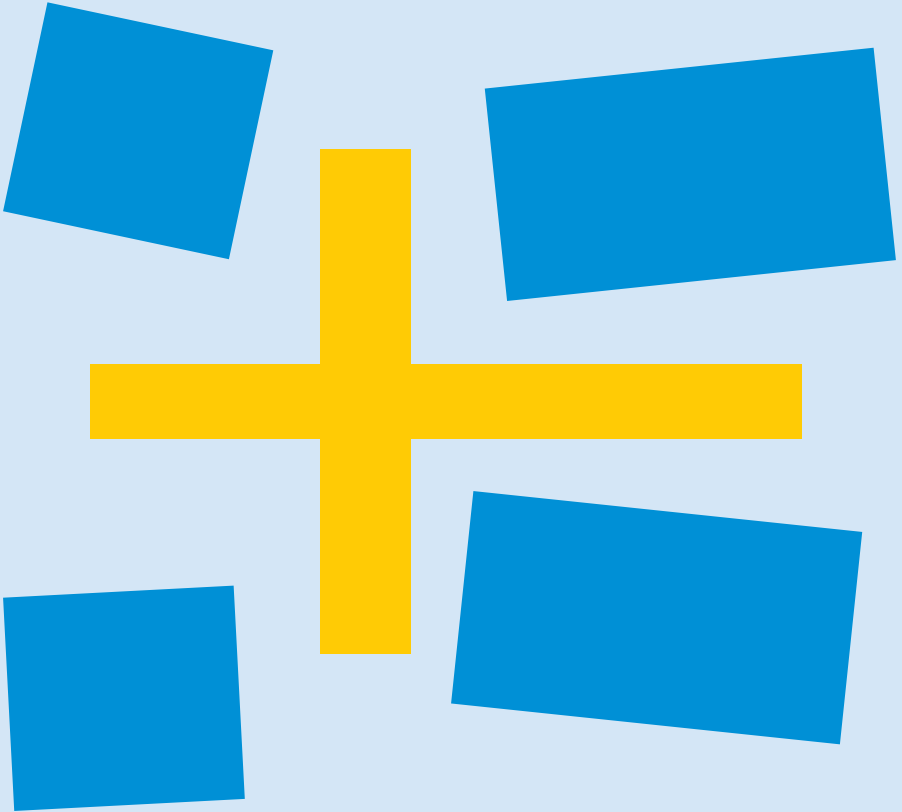


Nº:29



Mats Wingborg

ANSTÄLLNINGS- FORMER I SVERIGE

Din snabbguide till en allt mer splittrad arbetsmarknad

KATALYS.

Mats Wingborg

ANSTÄLLNINGS- FORMER I SVERIGE

Din snabbguide till en allt mer splittrad arbetsmarknad

Katalys – Institut för facklig idéutveckling

Katalys är ett oberoende fackligt idéinstitut som bedriver utredningsverksamhet och opinionsbildning. Våra verksamhetsområden är välfärd, samhällsekonomi, arbetsmarknad och fördelningsfrågor. Vår uppgift är att generera kunskap och perspektiv som kommer såväl den politiska debatten som fackföreningsrörelsen och dess företrädare på lokal, regional och central nivå till gagn. Men vår uppgift är även att driva den politiska debatten framåt i dessa frågor, med egna analyser och förslag grundade i fackliga perspektiv. Vi står på två ben – idéutveckling och politisk påverkan. Värderingsmässigt står vi på LO-medlemmarnas sida. Katalys tror inte att ökade samhällsklyftor är en naturlig eller opåverkbar följd av en globaliserad värld. Vi ställer inte upp på resonemang om att bara för att det går att skapa en marknad av något som vi äger gemensamt, så ska den marknaden skapas. Vi ser att det finns konstruktiva vägar framåt för den svenska arbetsmarknaden och att de principer som en gång formade arbetsmarknaden är relevanta även i framtiden. Vi vill bidra till att den generella välfärden och trygghetssystem säkras och utvecklas. Katalys – Institut för facklig idéutveckling startades på initiativ av 6F – fackförbund i samverkan. 6F utgörs av LO-förbunden Byggnads, Elektrikerna, Fastighets, Målarna och Seko.

Kontaktuppgifter:

Daniel Suhonen

Chef

Tel +46 (0) 73 519 01 06

daniel.suhonen@katalys.org

Enna Gerin

Utredare

enna.gerin@katalys.org

+46 (0) 73 092 51 80

Denna rapport är skriven av Mats Wingborg som är en fristående utredare och författare.

Besök vår hemsida: www.katalys.org

Grafisk form och sättning: Petter Evertsén/Revoluform

Innehållsförteckning

Den svenska arbetsmarknaden glider isär	7
Så många täcks av kollektivavtal i Sverige.....	8
Anställningsformer – en allt mer spretig verklighet	11
Bemanningsanställda.....	12
F-skattare	13
Särskilda villkor för utländsk arbetskraft som tillfälligt jobbar i Sverige.....	15
Utstationerad arbetskraft från EU.....	15
Arbetskraft från tredje land.....	16
F-skattare från andra länder	17
Långtradarchaufförer från andra EU-länder som utför transporter i Sverige	17
Fria bärplockare.....	17
Asylsökande som arbetar.....	18
Papperslösa.....	18
Snabbanalys.....	19
Källor och litteraturtips	21

Den svenska arbetsmarknaden glider isär

STARKA KRAFTER INOM MODERATERNA och Centern hävdar att det behövs fler låglönejobb i Sverige. Det vill öka ojämlikheten, trots att det finns starka belägg för att det skapar mer ohälsa och spänningar i samhället.

Ett argument som moderater och centerpartister använder är att nya låglönebranscher skulle främja integrationen. Sanningen är att det redan vuxit fram stora låglönebranscher i Sverige. Men det har inte främjat integrationen. Enda effekten har blivit fler fattiga människor.

I Sverige i dag ser vi två nya skäl till att låglönejobben växer.

Det ena är att fler arbetsgivare vägrar teckna kollektivavtal.

Det andra är att fler arbetstagare har osäkra och otrygga anställningar som gör att de inte vågar ställa krav på bättre löner.

Arbetstagare med låga löner och otrygga jobb kallas ibland för prekariat. Uttrycket är hämtat från sociologin och används för dem som befinner sig utanför den etablerade arbetsmarknaden. I Sverige växer prekariatet.

Särskilt vanligt är det med låga löner, otrygga jobb och inga kollektivavtal i branscher med en hög andel arbetare från andra länder som arbetar tillfälligt i Sverige. Hit hör de som reser till Sverige under sommaren för att plocka sallad och grönsaker, utländska arbetare som plockar vilda bär, städare, personal på restauranger, tillfälliga byggnadsarbetare och chaufförer.

Så många täcks av kollektivavtal i Sverige

För närvarande är 69 procent av alla som har en anställning medlem i ett fackförbund. Under det senaste 15 åren har den fackliga organisationsgraden sjunkit. Framför allt har organisationsgraden minskat bland arbetare. Inom LO-grupperna är organisationsgraden i dag 62 procent medan den är 74 procent för tjänstemän. Organisationsgraden är också lägre inom den privata sektorn än inom den offentliga. Inom den privata sektorn är 59 procent av arbetarna och 68 procent av tjänstemännen fackligt anslutna. Det kan jämföras med den offentliga sektorn där 77 procent av arbetarna och 83 procent av tjänstemännen är medlemmar i en facklig organisation.

Täckningen av kollektivavtal är högre än den fackliga anslutningen. Av anställda inom den privata sektorn täcks 85 procent av kollektivavtal och av offentligt anställda är täckningsgraden 90 procent.

I vissa branscher är organisationsgraden särskilt låg. Det gäller bland annat hotell- och restaurangbranschen, städbranschen och handeln. Det finns också branscher med låg täckning av kollektivavtal. Inom exempelvis trädgårdsodling är det färre än hälften av företagen som tecknat kollektivavtal. När det gäller aktiva företag inom rut-sektorn (städning i hem och läxläsning) är andelen företag som slutit kollektivavtal förmodligen ännu lägre, även om säker statistik saknas. Av alla företag som registrerat sig som för att utföra rut-tjänster

är det bara en procent som slutit kollektivavtal, men många av de registrerade företagen är inte aktiva.

När företag inte tecknat kollektivavtal har facket ingen insyn i lönenivåer och arbetsvillkor, men många anställda på företag utan avtal har vittnat om att löner ligger långt under lägsta nivåerna i kollektivavtal.

Omkring 70 procent av alla som arbetar i Sverige täcks av kollektivavtal. Andelen har sjunkit med 10 procentenheter på 10 år.

Det är också vanligt att arbetstagarna inte får extra betalt för övertid.

När det saknas kollektivavtal blir också det sociala skyddet sämre för den anställde. I kollektivavtalet ingår en rad försäkringar och avtalspension. Utan kollektivavtal blir pensionen betydligt lägre.

Den svenska modellen bygger på att de ska finnas fackliga organisationer på arbetsplatserna och kollektivavtal. Facket ska teckna avtal och bevaka att lagar och avtal följs.

Det är särskilt svårt för svenska fackföreningar att organisera personer som befinner sig tillfälligt i Sverige. I värsta fall saknas kollektivavtal och det finns inte någon som kontrollerar att arbetsmarknadslagarna efterlevs.

Några av de viktigaste arbetsmarknadslagarna i Sverige är:

- MBL – lagen om medbestämmande i arbetslivet.
- Förtroendemannalagen – lagen ska skydda fackliga förtroendemän mot trakasserier och omotiverad uppsägning.
- Las – lagen om anställningsskydd säger att huvudregeln ska vara tillsvidareanställning och att det måste finnas saklig grund för uppsägning och avsked.
- Diskrimineringslagarna – diskriminering på grund av kön, funktionshinder, sexuell läggning och etnisk tillhörighet är förbjuden.
- Arbetsmiljörätten – de viktigaste lagarna som ingår i den är arbetsmiljölagen och arbetstidslagen.

En arbetsgivare som inte skriver på kollektivavtal gör inget lagbrott. Det är inte heller olagligt för en sådan arbetsgivare att sätta löner under den nivå som finns i kollektivavtalet. Däremot har facket laglig rätt att sätta en sådan arbetsgivare i blockad. Om det finns många arbetsgivare i en bransch som inte skriver på kollektivavtal blir det svårare för facket att agera.

Anställningsformer – en allt mer spretig verklighet

ANSTÄLLNINGSFORMERNA I SVERIGE har blivit allt mer spretiga och otrygga. Allt fler jobbar också i arbetslivet utan att vara anställda.

Här följer en överblick som visar hur det ser ut.

Vi börjar med de olika former av anställningar som finns i Sverige enligt lagen om anställningsskydd (las):

- *Tillsvidareanställning*: Den enda anställningsformen som inte är tidsavgränsad. Däremot behöver en tillsvidareanställning inte innebära att jobbet är på heltid. Många tillsvidareanställda inom vården har det knackigt därför att mot sin egen vilja tvingas jobba deltid.

- *Vikariat*: Tidsbegränsad anställning för att ersätta en annan persons frånvaro.

- *Allmän visstidsanställning*: En person kan ha en sådan anställning under högst två år under de senaste fem åren. Flera fackliga organisationer vill få bort allmän visstid.

- *Säsongsanställning*: Tillfälliga jobb, om arbetstagaren jobbat i mer än sex månader de senaste två åren måste arbetsgivare säga upp den anställde, i annat fall förlängs anställningen.

- *Provanställning*: Anställning får pågå i högst sex månader. Därefter ska den provanställda bli tillsvidareanställd.

- *Tidsbegränsad anställning för person som fyllt 67 år*: En arbetsgivare kan anställa en person som fyllt 67 år till särskilda regler.

Fackliga organisationer och arbetsgivare kan tillsammans

Allt fler jobbar i arbetslivet utan att vara anställda.

komma överens om att vissa av dessa anställningsformer inte ska finnas inom en specifik bransch. Parterna kan också komma överens om ändrade regler för några av de olika anställningsformerna, som

att en provanställning kan vara längre än sex månader. Om kollektivavtalet inte säger något så gäller las.

I Sverige i dag finns drygt 700 000 personer som har någon form av tidsbegränsad anställning, vilket motsvarar ungefär 15 procent av alla sysselsatta. Allmän visstidsanställning och säsongsanställning är särskilt vanligt bland personer med kort utbildning och personer som nyligen kommit till Sverige. Provanställningar leder ofta till att den anställde blir erbjuden en tillsvidareanställning.

En särskilt kategori av arbetstagare med allmän visstid är det så kallade *egenanställda*. En egenanställd är en person som hyr en arbetsgivare. Syftet för den enskilde arbetstagarer kan vara att få full tillgång till a-kassa och sjukförsäkring. I Sverige i dag finns ett 40-tal egenanställningsföretag och omkring 15 000 egenanställda.

Bemanningsanställda

En bemanningsanställd är anställd av ett företag, men det företaget har hyrt ut den anställde till en annan arbetsgivare. Bemanningsföretag har affärsidén att hyra ut arbetskraft till andra arbetsgivare. I Sverige finns för närvarande omkring 70 000 bemanningsanställda. Inom industrin är andelen bemanningsanställda särskilt hög.

En bemanningsanställd kan ha olika former av anställning (tillsvidareanställning, vikariat, allmän visstid etc).

En svårighet är att bemanningsanställda inte är anställd av den arbetsgivare som organiserar arbetet. Den kan skapa en

svagare ställning. På en arbetsplats där en del är anställda av arbetsgivaren och andra är bemanningsanställda behövs ofta olika fackklubbar. Tanken med en fackklubb är att samla alla anställda som har samma arbetsgivare.

Enligt Bemanningsföretagen har omkring 140 000 personer varit bemanningsanställda någon gång under det senaste året i Sverige. Antalet bemanningsanställda har ökat snabbt.

F-skattare

En grupp som överhuvudtaget inte är anställda är F-skattare. En F-skattare är en egen företagare som blir anlitad av uppdragsgivare. En person kan vara både A- och F-skattare, vilket kallas FA-skattare. I Sverige finns drygt 900 000 F/FA-skattare, men alla med F/FA-skatt bedriver inte en aktiv näringsverksamhet.

På en och samma arbetsplats kan det finnas både anställd personal och F-skattare. De anställda har oftast kollektivavtal och flera lagliga rättigheter. En F-skattare är inte anställd och kan inte hänvisa till något avtal för att kräva en viss betalning.

Ibland har arbetsgivare sagt upp anställd personal och sedan anlitat samma personer som F-skattare. Det har bland annat hänt i åkerier som bedriver transporter. Det är ett sätt för arbetsgivaren att slippa undan löner enligt avtal och olika försäkringar.

Om en och samma uppdragsgivare styr och organiserar arbetet och om F-skattarna inte får arbeta för någon annan då har F-skattarna laglig rätt att kräva att de ska vara anställda. Problemet är att många är rädda att förlora sina jobb och därför inte kräver sin rätt. Denna form av F-skattare brukar kallas för oäkta F-skattare.

Särskilda villkor för utländsk arbetskraft som tillfälligt jobbar i Sverige

Många av dem med osäkra låglönejobb i Sverige är personer som bor i andra länder men som tillfälligt arbetar i Sverige. För vissa av dem finns särskilda villkor:

Utstationerad arbetskraft från EU

Utstationerad arbetskraft från andra EU-länder består av två grupper. Dels handlar det om personer som är anställd av ett företag i ett annat EU-land som bedriver tillfällig verksamhet i Sverige. Dels handlar det om personer som är anställda av ett bemanningsföretag i ett annat EU-land och som hyr ut arbetskraft till Sverige.

Utstationerad arbetskraft från EU är särskilt vanligt inom byggbranschen. Enligt Arbetsförmedlingen finns mellan 15 000–20 000 utstationerade på olika byggen. Byggnadsarbetareförbundet hävdar att det snarast handlar om dubbelt så många. Under 2014 fanns det enligt Arbetsmiljöverket i snitt 7 800 utstationerade arbetare i Sverige varje månad.

För personer från andra EU-länder som blivit utstationerade i Sverige gäller EU:s utstationeringsdirektiv och den svenska utstationeringslagen. Enligt dessa ska ”den hårda kärnan” av gällande kollektivavtal i Sverige också gälla utstationerad personal. I direktivet står att en del av den hårda kärnan består av ländernas lagar om minimilöner, men Sverige har inga

Arbetskraft från tredje land blir ofta utnyttjade. Det är vanligt att kollektivavtal saknas.

lagstadgade minimilöner. De fackliga organisationerna i Sverige har tolkat detta som att lägsta lönenivåerna i kollektivavtalen ska gälla för utstationerad personal, men arbetsgivare i Sverige ställer inte all-

tid upp på den tolkningen. Ofta har utstationerad personal långt lägre löner än anställda i Sverige.

Arbetskraft från tredje land

Det handlar om arbetskraft från länder utanför EU som fått arbetstillstånd för att arbeta i Sverige. För detta krävs visum och arbetstillstånd från Migrationsverket.

Arbetskraft från tredje land är särskilt vanligt inom plockning av vilda bär, hotell- och restaurang och databranschen. Under 2015 tog Sverige emot 15 800 arbetskraftsinvandrare. En del av dem hade bara säsongsjobb i Sverige, som de drygt 4 000 thailändska bärplockarna som återvände till Thailand under slutet av sommaren.

Arbetskraft från tredje land kan vara:

- Anställda av arbetsgivare i Sverige.
- Anställda av ett utländskt företag som verkar i Sverige.
- Anställda av ett utländskt bemanningsföretag som hyr ut arbetskraft till Sverige. Till den gruppen hör bärplockare som hyrs ut av thailändska bemanningsföretag.

Arbetskraft från tredje land blir ofta utnyttjade. Det är vanligt att kollektivavtal saknas. De lönevillkor som den anställde får se i sitt hemland är inte juridiskt bindande. När de är på plats i Sverige är ofta villkoren sämre. Vid flera tillfällen har thailändska bärplockare blivit lurade på sina löner och fått resa hem efter två månaders arbete utan att ha tjänat något alls.

F-skattare från andra länder

I Sverige finns F-skattare från andra länder. En del av dessa har uppehållstillstånd i Sverige och F-skatt utfärdad av svenska Skatteverket. Andra har F-skatt som är utfärdad i annat EU-land. För F-skattare utanför EU krävs tillstånd från Migrationsverket för att verka i Sverige.

Det är särskilt vanligt med F-skattare från andra länder i Östeuropa som arbetar som hantverkare i Sverige. Om de blir lurade på betalning har de ofta svårt att driva sina krav.

Långtradarchaufförer från andra EU-länder som utför transporter i Sverige

Enligt EU-reglerna får ett åkeri från ett EU-land utanför Sverige göra en transport till Sverige. Åkeriet kan fortsätta att utföra transporter i Sverige i högst sju dagar innan förare och bil måste lämna landet. Men det är vanligt att lastbilarna blir kvar längre. Detta kallas för cabotagebrott eller klampning. En konsekvens blir att chaufförerna jobbar i Sverige till löner som är lägre än vad som står i svenska kollektivavtal.

Fria bärplockare

Varje sommar kommer omkring 5 000 så kallade fria bärplockare från Bulgarien, Rumänien, Polen och Ukraina till Sverige. Dessa plockar vilda bär som de säljer till företag som bedriver bäruppköp. Juridiskt sett är dessa bärplockare inte anställda av någon. De befinner sig i Sverige och plockar bär i enlighet med Allemansrätten och säljer sedan varan bär. En del av de fria bärplockarna har villkor som liknar oäkta F-skattare. I realiteten jobbar de för en person som tar ut avgifter och styr arbetet. De fria bärplockarna är inte skyddade av kollektivavtal eller arbetsmarknadslagar.

Asylsökande som arbetar

Under 2014 var det omkring 25 000 asylsökande som beviljades särskilt tillstånd för att arbeta. Av dessa var det dock bara 447 personer som faktiskt fick ett arbete.

Papperslösa

Personer som arbetar i Sverige men som saknar uppehållstillstånd och/eller arbetstillstånd kallas för papperslösa. Det kan också handla om personer från EU-länder som saknar uppehållsrätt i Sverige (EU-medborgare har alltid rätt att stanna i annat EU-land i tre månader). En arbetsgivare som anställer en papperslös begår ett brott. Den papperslöse begår inte ett brott genom att arbeta. Däremot kan det vara olagligt för honom eller henne att vistas i Sverige. Fastighetsanställdas förbund uppskattar att var tionde städare i Sverige är papperslös.

Det är osäkert hur många papperslösa som arbetar på den svenska arbetsmarknaden, uppskattningarna varierar det mellan 30 000 och 70 000.

Snabbanalys

SVENSKA KOLLEKTIVAVTAL SKA GÄLLA på svensk arbetsmarknad. Kollektivavtalen garanterar att alla arbetstagare får en dräglig lön och drägliga villkor. Utan avtal kommer många arbetstagare att bli utsatta för exploatering.

Starka kollektivavtal bidrar också till jämlikhet och jämställdhet. Kollektivavtal innebär att arbetsgivaren måste acceptera en lägsta nivå för lön, övertid och olika arbetsvillkor.

I en ny studie från Internationella Valutafonden, *Power from the people* (2015) visar forskarna Florence Jaumotte och Carolina Osario Buitron att ojämlikheten ökat i en rad länder. Deras slutsats är att ojämlikheten ökat särskilt mycket i länder där fackföreningarna blivit försvagade och där täckningen av kollektivavtal blivit sämre. Det har lett till att löner med drägliga villkor omvandlats till låginkomstjobb.

Vi måste också bort från missbruket av tillfälliga jobb och bemanningsjobb. En person som arbetar kontinuerligt i en verksamhet bör vara anställd av den arbetsgivare som är ansvarig för verksamheten.

Otrygga arbetsvillkor leder till att anställda ofta blir rädda för att ställa krav på arbetsgivaren. I Sverige växer antalet som har olika former av tillfälliga jobb. Likaså växer bemanningsbranschen.

Andra har överhuvudtaget inte någon anställning. Det handlar om F-skattare och fria bärplockare.

Nya branscher med oreglerade villkor leder till att fler blir utnyttjade och lurade.

De sämst betalda och mest otrygga jobben får allt oftare utföras av personer från andra länder som arbetar tillfälligt i Sverige. Det handlar om salladsplockare, bärplockare, städare, restaurangpersonal, bygg-

nadsarbetare och chaufförer. Arbetsgivare utnyttjar dessa personers svaga position för att hålla ner lönerna.

Det behövs ordning och reda på svensk arbetsmarknad. Nya branscher med oreglerade villkor leder till att fler blir utnyttjade och lurade. Det ökar också risken för social dumping. Allt fler anställda blir tvungna att acceptera dåliga villkor för att överhuvudtaget få ett jobb.

Källor och litteraturtips

Alla Kan Göra Något 2.0, LO, 2015.

Bemanningsanställda Niklas: Man känner sig väldigt utbytbar, Dagens Arena, 25/11, 2013, (www.dagensarena.se/innehall/bemanningsanstallda-niklas-man-kanner-sig-valdigt-utbytbar)

Bernhardt, Victor & Olme, Elisabet, *Vilken arbetsmarknad vill vi ha?*, Katalys, 2013.

Bernhardt, Victor, *Skitliv*, Atlas, 2012.

Fusk och utnyttjande (om avregleringen av arbetskraftsinvandring från länder utanför EU), LO, 2013.

Gäst i verkligheten (en rapport om utstationerades villkor), LO, 2013.

Jalali, Shadé & Wingborg, Mats, *Stoppa Skitlivet*, Atlas, 2013.

När arbetskraftskostnaderna pressar priset (en rapport som visar hur utländsk arbetskraft drabbas av lägre löner och sämre villkor när staten pressar kostnaderna vid upphandling av stora infrastrukturprojekt), LO, 2010.

Sekretess försvårar granskning av RUT-företag (endast 1 procent av de 17 000 rut-företag som är registrerade i Sverige har kollektivavtal), SvD, 9/9, 2014. (www.svd.se/naringsliv/sekretess-forsvarar-granskning-av-rut_3895778.svd)

Siffror och diagram om medlemstal, organisationsgrad och kollektivavtalsäckning, Medlingsinstitutet, 2014.

Vinnare och förlorare (rapporten som visar på och diskuterar de mekanismer som gör att svenska kollektivavtal i dagsläget inte förmår skapa konkurrensneutrala villkor mellan företag från olika länder), LO, 2013.

Wingborg, Mats, *Den tredelade arbetsmarknaden*, Underlagsrapport till analysgruppen Arbetet i Framtiden, 2016.

Aktuell statistik från:

Arbetsmiljöverket: www.av.se

Arbetsförmedlingen: www.arbetsformedlingen.se

Katalys publikationer

- No 1: Valfärden är vinsten
- No 2: Svar på tal om vinster i valfärden
- No 3: Vilken arbetsmarknad ska vi ha?
- No 4: Slaget om den likvärdiga skolan
- No 5: Hälften kvar och hela framtiden
- No 6: "Jag tar värktabletter men det hjälper inte"
- No 7: Vägen till en likvärdig skola
- No 8: Fallet järnvägen
- No 9: Björklundeffekten
- No 10: Åtstramningsdoktrinen
- No 11: En röst på SD är en röst på högern
- No 12: Mest åt de rika
- No 13: Färre lärare ger vinsten!
- No 14: Ordens makt i politiken
- No 15: Handbok för en ny kulturminister
- No 16: Städhjälp och bartender för alla?
- No 17: Förklaringar till SD:s framgång
- No 18: Utan segel i vänstervinden – eftervalsanalys
- No 19: I frihandelns goda namn
- No 20: Från massarbetslöshet till full sysselsättning
- No 21: Vägen till en likvärdig skola – skolpolitisk årsbok 2015
- No 22: Jämlikheten är lösningen
- No 23: En för alla, alla för vem?
- No 24: Måste vi jobba 8 timmar per dag?
- No 25: Kapitalet i tjugoförsta århundradet
- No 26: Piketty på tre röda
- No 27: Porten kallas trång
- No 28: Partierna och jämlikheten
- No 29: Anställningsformer i Sverige