



RAPPORT

Vinnare och förlorare

Om konkurrens med arbetskraftskostnader inom EU



Landsorganisationen i Sverige

Vinnare och förlorare

*Om konkurrens med arbetskrafts-
kostnader inom EU*

Claes-Mikael Jonsson

© Landsorganisationen i Sverige 2013

Grafisk form: LO

Original och produktion: ETC kommunikation

Tryck: LO-Tryckeriet, Stockholm 2013

ISBN 978-91-566-2876-4

LO 13.05 1 000

Förord

Den här rapporten tydliggör de mekanismer som möjliggör smutskonkurrens, där företag shoppar mellan olika skatte- och avgiftssystem inom Europa, och underminerar konkurrensen. Det är inte längre säkert att de mest effektiva, innovativa och produktiva företagen som klarar sig i konkurrensen inom EU.

Genom att välja utstationeringsland kan företag pressa ner sina arbetskraftskostnader betänkligt. I vissa fall kan företag etablerade i utlandet sänka sina arbetskraftskostnader med närmare 50 procent – utan att bryta mot kollektivavtalens löner regler. Konkurrensen mellan utländska och svenska företag riskerar att fullständigt snedvridas.

Smutskonkurrensen har inte enbart konsekvenser för svenska små och medelstora företag. Även arbetstagare drabbas när arbetstillfällena blir färre och lönerna pressas nedåt. Men rapporten visar även att det i utlandsetablerade företag dessutom förekommer direkt press på kollektivavtalens löner. Bakom utvecklingen finns människor. I rapporten försöker vi att ge röst till alla dem som berörs.

En LO-rapport från 2010, När arbetskraftskostnaderna pressar priset, visade att drygt 45 procent av arbetskraften på tre stora infrastruktursatsningar (Norra länken, Citybanan och Citytunneln) var skatteskyldig i utlandet. Man kan fråga sig om en expansiv ekonomisk politik är möjlig med de brister som finns i regelverken. Kan en politik för full sysselsättning förverkligas utan lagändringar på europeisk och nationell nivå?

Att komma tillrätta med smutskonkurrensen är ett gemensamt samhällsintresse. Över parts- och blockgränser bör åtgärder vidtas för att förhindra en konkurrens ner i mörkret. Där väntar enbart förtvivlan, arbetslöshet och maktlöshet.

Stockholm i maj 2013

Claes-Mikael Jonsson

Innehåll

Sammanfattning	8
1. Inledning	14
2. Syfte och metod för undersökningen	18
3. Arbetskraftskostnader	21
Arbetsgivaravgifter	22
Egenavgifter	23
Socialavgifter	23
Bruttolön och arbetskraftskostnader	25
Nettolöner	26
Over-head kostnader	29
4. Socialavgifter, skatter och arbetsgivaravgifter vid utstationering	30
EUs förordningar	30
Utstationering	31
Socialförsäkringskonventioner	31
Socialförsäkringslagen – SoFl	32
När betalar utländska företag för svenska avtalsförsäkringar?	32
När betalar utländska företag arbetsgivaravgifter i Sverige?	33
När betalar en utländsk arbetsgivare moms och annan skatt i Sverige?	33
När betalar utländska arbetstagare inkomstskatt i Sverige?	34
5. Vinnare och förlorare	35
Svenska beställare	35
Huvudentreprenörer	37
Utländska underentreprenörer	38
Svenska underentreprenörer	52
Ett räkneexempel avseende totala arbetskraftskostnaden	54
Utländska byggnadsarbetare	56
Svenska arbetstagare	58
Utländska statskassor och socialförsäkringar	60
Svenska staten och socialförsäkringarna	60
Sammanfattning av vinster och förluster	61

6. Förslag till åtgärder	62
Bilagor	68
1. Från Eurotech till Budwest	69
2. Intervju med Wojciech Zborowski	71
3. Intervju med Tadeusz, Antoni och Jerzy	73
4. Intervju med Łukasz Pietraszek	80
5. Intervju med Dariusz Frackiewicz	82
6. Intervju med Stefan Zielinski	85
7. Intervju med Paweł Jelen	88
8. Intervju med Wiesław Szczepanski	90
9. Intervju med Mats Johansson	92
10. Intervju med en VD	93
11. Intervju med Riggert Andersson	95
12. Intervju med Björn Terstad	96
13. Intervju med Jane Andersson	98
14. Samtal om import av arbetskraft	100
15. Sociala avgifter och skatter i några länder i Europa	104

Sammanfattning

I Sverige har arbetsmarknadens parter huvudansvaret för att reglera löne- och anställningsvillkor. I kollektivavtal fastställs de villkor som skall skapa konkurrensneutralitet mellan såväl arbetstagare som företag.

Ett viktigt led i denna modell är att de fackliga organisationerna kan använda fackliga stridsåtgärder för att förmå företagen att teckna kollektivavtal. Detta förhindrar att oorganiserade arbetsgivare skaffar sig konkurrensfördelar genom att tillämpa sämre löne- och anställningsvillkor. Nivåerna på lönerna hanteras i förhandlingar och avtal mellan facket och arbetsgivarna. Det finns ingen lag som garanterar lönerna, däremot kollektivavtal som bestämmer en minsta gemensam bruttolönenivå. Genom att alla företag följer samma regler om löne- och anställningsvillkor garanteras legitimitet för modellen.

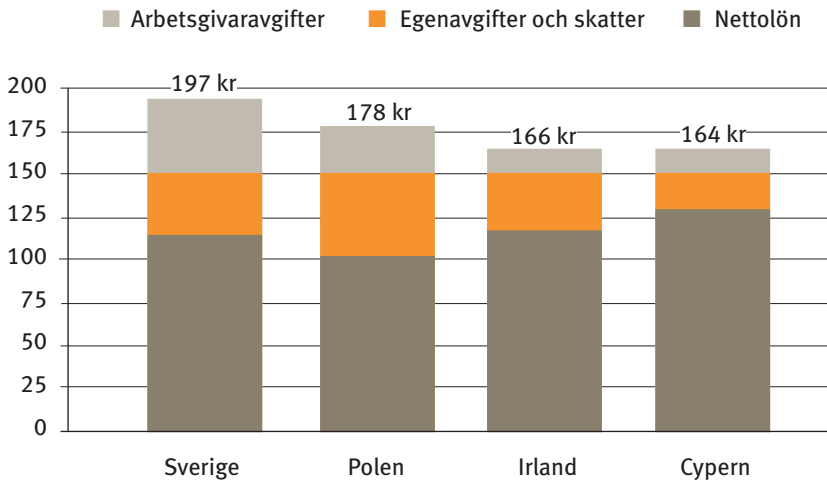
I LO-rapporten från 2010 "När arbetskraftskostnaderna pressar priset" framkommer dock att flera bemanningsföretag och underentreprenörer utstationerar arbetskraft till Sverige från länder där sociala avgifter för företag är lägre samt från länder där sociala avgifter delvis dras från arbetstagarens lön. Samtidigt påträffades flera exempel där företag på andra sätt utnyttjade skatte- och socialförsäkringssystemens skillnader till att pressa anbudspriserna vid offentlig upphandling.

Genom val av utstationeringsland, och därmed val av skattesystem, kan de utländska företagen konkurrera med lägre arbetskraftskostnad än svenska företag, oavsett om det betalar avtalsenligt lön eller ej. Systemet innebär även lägre nettolön för utstationerade arbetstagare jämfört med svenska arbetstagare. Detta eftersom en del av de sociala avgifterna (egenavgifter) dras från den utstationerades lön. Nettolönen blir alltså lägre oavsett om arbetstagarna fått lön enligt svenska kollektivavtal.

I denna rapport analyseras och fördjupas diskussionen om de mekanismer som, inom ramen för EUs fria rörlighet, gör att svenska kollektivavtal inte förmår skapa konkurrensneutrala villkor mellan de företag som verkar på svensk arbetsmarknad.

Rapporten visar tydligt att valet av utstationeringsland utgör en konkurrensfaktor när det gäller möjligheten att pressa arbetskraftskostnaden. Även om utstationerande företag följer lagar och avtal blir konkurrensförhållandena mellan svenska och utstationerande företag ofta snedvridna. Detta eftersom kollektivavtalen reglerar de anställdas bruttolöner, utan att beakta variationer i socialförsäkringsavgifter mellan olika länder.

Diagram 1. Arbetskraftskostnader, bruttolön 150 SEK



För arbetstagaren har också utstationeringslandet betydelse. I varje land varierar storleken på skatter och egenavgifter, vilket gör att det blir olika mycket kvar i plånboken beroende på utsändningsland.

Det tycks också vara så att flera stora företag, som utför arbeten för svenska beställare och entreprenörer, inte betalar skatter och avgifter enligt de regler som finns. Eftersom skatter och sociala avgifter oftast ska betalas i hemlandet blir det mycket svårt för såväl svenska fack som myndigheter att kontrollera att så sker.

I rapporten framkommer också att vissa företag tycks utnyttja skillnader i skatte- och avgiftssystemen på ett sätt som inte förutsetts inom ramen för EU-rätten. I något fall har polska arbetstagare skeppats till Irland och sedan därifrån utstationerats till Sverige. Anledningen till det förefaller vara att skatter och sociala avgifter är lägre på Irland än i Polen. Således kan de företag som är villiga att planera utstationerings- och etableringsland tjäna stora pengar.

Diagram 1 visar hur arbetskraftskostnader och nettolöner skiljer sig mellan några olika EU-länder. Exemplet utgår från utstationerad och svensk arbetskraft samt att bruttolönen (lön enligt kollektivavtal) för samtliga är 150 SEK per timme.

Dessa skillnader i ekonomiska förutsättningar gynnar respektive missgynnar olika aktörer gentemot varandra i varierande grad. Schematiskt kan vinnare och förlorare beskrivas på följande sätt:

- **Svenska beställare** vinner på ökad konkurrens och lägre priser.
- **Huvudentreprenörer som använder inköpt arbetskraft** vinner fler projekt och gör större vinster.
- **Huvudentreprenörer som använder egna anställda** förlorar fler projekt och gör lägre vinster.
- **Underentreprenörer och bemanningsföretag som utstationerar arbetskraft** vinner på lägre kostnader och fler projekt.
- **Underentreprenörer som använder egna anställda** förlorar på grund av färre projekt och pressade priser.
- **Utstationerade arbetstagare** får på kort sikt en högre inkomst. Priset är ofta en svag ställning på arbetsmarknaden, svårt att organisera sig fackligt, riskfylld arbetsmiljö och godtycklig behandling av arbetsgivaren. På längre sikt är förlusterna mer påtagliga; hög ekonomisk risk om de skadas eller blir sjuka samt risk för lägre pensioner och andra sociala förmåner.
- **Svenska arbetstagare** i de branscher som utsätts för lönekonkurrens riskerar i det korta perspektivet att förlora arbetstillfällena. På längre sikt är risken att kollektivavtalade löne- och anställningsvillkor urholkas. Löneläget i branschen kan sänkas.
- **Utländska stater** kan vinna på ökade skatteintäkter och intäkter till socialförsäkringssystem, i den mån deras skatteregler tillämpas.
- **Den svenska staten** förlorar på lägre intäkter från svenska aktörer och av ett skatte- och avgiftsbortfall som är svårt att kontrollera, men kan tjäna på lägre kostnader för investeringar i infrastruktur.

Den svenska lagstiftaren är inte maktlös trots EU-medlemskapet. Detta är viktigt att betona. Åtgärder för att hantera de problem som diskuteras i denna rapport måste vidtas både på nationell och europeisk nivå. Det går således inte att med generella hänvisningar till EU-rättens regler gömma sig bakom EU. I det följande delar vi därför upp LOs krav på åtgärder i nationella och europeiska åtgärder.

Åtgärder som LO anser att den svenska lagstiftaren skall genomföra

- Huvudentreprenören bör bli ansvarig för att alla aktörer i ett projekt följer gällande lagar och avtal. Nu tillåts huvudentreprenörer att utan risk för ansvar anlita underentreprenörer som fuskar med regler. Detta trots att det är helt uppenbart att offererade priser inte baseras på justa villkor.
- Avskaffa regeln om att inkomstskatt inte behöver betalas för arbete i Sverige upp till 183 dagar. Detta är redan genomfört i Finland och Norge. En trolig positiv effekt torde bli att de anställda får längre kontrakt än de sex månader, som för närvarande är vanliga.
- Inför i lag ett krav på anmälningsplikt. Utländska företag ska registrera sin närvaro i Sverige under sanktionsansvar. Detta sanktionsansvar skall även omfatta de som anlitar utländska företag som är oregistrerade. Sådana regelverk finns i Danmark.
- Ändra Lex Laval och möjliggör för fackliga organisationer att träffa bekräftelseavtal. Utländska företag som uppger att de tillämpar likvärdiga eller bättre löne- och anställningsvillkor ska inte kunna freda sig mot stridsåtgärder utan att bekräfta dessa villkor med svensk facklig organisation.
- Inför i lag ett krav på en rättslig företrädare för utländska tjänsteföretag. Det skall alltid finnas en behörig företrädare med vilket ett hängavtal kan ingås. Utan behörig företrädare finns ingen som tecknar firman.
- Inför i lag ett krav på tillhandahållandet av vissa typer av handlingar. Företagen skall vara skyldiga att tillhandahålla lönelistor, arbetstidslistor och annan information som är av betydelse för att bedöma vilka arbets- och anställningsvillkor som tillämpas av företaget. Skyldigheten för arbetsgivaren skall omfatta både organiserade och oorganiserade arbetstagare. Handlingarna skall vara tillgängliga för facket.
- I lagen om offentlig upphandling måste tydliggöras att villkor motsvarande kollektivavtalsvillkor kan ställas i offentlig upphandling. Offentliga medel ska inte användas på sådant sätt att de bidrar till lönedumping och smutskonkurrens. Sverige skall dessutom ratificera ILO 94 om villkoren vid offentlig upphandling.
- Inför en striktare tolkning av begreppet fast driftställe. Ett företag som kontinuerlig, regelbunden eller periodisk är aktivt i Sverige under en 12-månaders period skall alltid anses etablerat i Sverige.

Vissa av LOs krav på förändring är under utredning och/eller snart proposition. Några krav förväntas inom kort att bli lag. Men den borgerliga regeringen har visat anmärkningsvärd saktfärdighet i att genomdriva de förändringar som krävs för att den svenska kollektivavtalsmodellen skall kunna fungera i en europeisk kontext. Mycket återstår att göra de närmaste åren.

- Fackliga organisationer måste ges möjlighet att företräda sina medlemmar även gentemot utländska myndigheter. De behöriga myndigheterna i ursprungslandet ska registrera uppgifter om tjänsteleverantörens betalning av socialförsäkringsavgifter och skatt. Svenska fackliga organisationer bör kunna kontrollera huruvida skatter och sociala avgifter för arbetstagarna betalats enligt gällande lagar och regler. Idag är exempelvis inte möjligt att kontrollera att avdragna avgifter verkligen betalats in till polska skattemyndigheter. Polsk sekretess förhindrar detta.
- Världlandets myndigheter måste få möjlighet att överpröva utfärdade A1-intyg. A1-intygen får inte utgöra en metod för att förenkla för arbetsgivare att utstationera arbetstagare från det land med lägst skatter och avgifter. Det måste vara möjligt att fastställa att utstationeringslandet verkligen är det land där arbetstagarna normalt verkar. Överprövningen i världlandet måste ske i en snabb process, så att arbetet i världlandet inte hinner bli färdigt innan intygen hunnit prövas.
- Skärp lagvalsreglerna för socialförsäkringarna. Artikel 14 i förordning 987/2009 säger att för att en arbetstagare ska kunna sändas ut av sin arbetsgivare, ska arbetstagaren före utsändningen vara omfattad av det sändande landets lagstiftning. Men detta villkor torde i allmänhet vara uppfyllt redan från första anställningsdagen. Villkor för utstationering bör ändras så att personen är skattepliktig i utstationeringslandet eller har varit bosatt i detta i minst fem år.
- EU-kommissionen bör ges i uppdrag att aktivt motverka att medlemsstater, exempelvis Irland och Cypern, systematiskt utfärdar A1-intyg för arbetstagare som egentligen inte tillhör landets socialförsäkrings-system.
- En europeisk yrkesinspektion bör inrättas för att förbättra samarbetet mellan nationella yrkesinspektioner och skattemyndigheter. Myndigheterna i EU-länderna måste etablera ett fungerande samarbete, som möjliggör kontroll av att skatter och avgifter för utstationerad arbetskraft betalats in på ett korrekt sätt.
- Ett öppet europeiskt register bör upprättas över de företag som upprepade gånger har överträtt EU-regler kring utstationering. Syftet är att motverka skenbart egenföretagande och andra överträdelser för att främja lika villkor och rättvis konkurrens mellan företag.

- Det förslag till genomförandedirektiv av utstationeringsdirektivet som presenterades av EU-kommissionen i mars 2012 bör ge medlemsstaterna omfattande möjligheter till nationella kontrollåtgärder. Den i artikel 9 föreslagna listan på tillåtna nationella kontrollåtgärder bör vara öppen. Likaså bör det framtida genomförandedirektivet tydliggöra att de företag som försöker missbruka eller kringgå utstationeringsdirektivets bestämmelser fullt ut ska omfattas värdlandets lagstiftning.
- Den pågående revisionen av EU-direktiven om offentlig upphandling bör ytterligare tydliggöra medlemsstaternas möjligheter att ställa krav på kollektivavtalsenliga villkor i den offentliga upphandlingen.
- Revidera utstationeringsdirektivet. EU-domstolen har tolkat direktivet som ett tak för vilka anställnings- och arbetsvillkor som kan krävas i värdlandet. Direktivet måste återigen bli ett minimidirektiv. Den rättsliga grunden måste breddas och ändras till skydd för arbetstagare. Direktivet måste även ta större hänsyn till EUs medlemsländers olika sätt att organisera relationerna på arbetsmarknaden.
- Inför ett socialt protokoll i fördraget. Idag underordnas fackliga rättigheter de ekonomiska friheterna på den inre marknaden. Detta förhållande måste förändras så att grundläggande fackliga fri- och rättigheter kommer först.

De åtgärder som LO föreslår på europeisk nivå sträcker sig över en rad olika områden. Men problemen med snedvridna konkurrensvillkor för arbetskraftskostnader har inga enkla lösningar. Det behövs ett batteri med olika åtgärder för att komma till rätta med problemen. De förslag som läggs fram här utgör inte en uttömmande lista på tänkbara åtgärder.

1. Inledning

I juni 2010 publicerade LO rapporten "När arbetskraftkostnaderna pressar priset". I rapporten, där tre stora infrastrukturprojekt studeras, framkommer att en rad aktörer systematiskt utnyttjar skillnaderna i arbetskraftskostnad mellan olika länder i Europa för att pressa anbudspriser i offentlig upphandling.

Insikten om denna snedvridning av konkurrensen på europeiska arbetsmarknader ledde till en uppföljning av rapporten i en andra del.

Denna rapport visar på och diskuterar de mekanismer som gör att svenska kollektivavtal i dagsläget *inte* förmår skapa konkurrensneutrala villkor mellan företag från olika länder. Rapporten visar också att kollektivavtalen inte ger samma nettolöner för svensk och utstationerad arbetskraft.

En fungerande och långsiktigt hållbar marknad förutsätter konkurrens på lika villkor. Den svenska kollektivavtalsmodellen vilar på återkommande förhandlingar mellan fackliga organisationer och arbetsgivare. Förhållandena på arbetsmarknaden regleras till stora delar självständigt mellan parterna. Det är en modell som fungerat väl under efterkrigstiden. Parterna på svensk arbetsmarknad har lyckats förena måttliga löneskillnader med stark internationell konkurrenskraft. De kollektivavtal, som har slutits, har även varit uttryck för en solidarisk hållning bland de anställda.

En viktig funktion för kollektivavtalen är att skapa samma konkurrensvillkor för alla företag. Därigenom har företagen, istället för att fokusera på att pressa priset på arbetskraft, kunnat öka effektiviteten. Av den här rapporten framgår att konkurrensvillkoren alltsedan EU-medlemskapet har förändrats väsentligt. Konkurrensvillkoren har blivit olika. Detta bidrar till att förändra arbetsmarknadens konkurrenslogik. Det är inte längre självklart att det är de mest ineffektiva och improduktiva företagen som konkurreras ut. Utstationeringsdirektivet och dess tolkning av EU-domstolen i Laval-målet har gynnat vissa företag på andra företags bekostnad. Om mindre effektiva företag kan vara kvar på marknaden och växa, sjunker på sikt effektiviteten och produktiviteten i det svenska näringslivet.

En anledning till detta är att kollektivavtalen reglerar de anställdas bruttolöner, det vill säga löner före avdrag för skatt och egenavgifter. Men företagen ska, utöver bruttolöner, också betala arbetsgivaravgifter. Dessa skiljer sig starkt åt mellan de undersökta länderna. För de anställda varierar skatter och egenavgifter minst lika mycket. I rapporten analyseras och diskuteras dessa skillnader.

I rapporten redovisas också ett stort antal intervjuer, som visar hur utstationerade byggnadsarbetare har blivit behandlade av sina arbetsgivare. I

Fakta 1. Laval-målet och Lex Laval

Blockaden av ett skolbygge i Vaxholm i november 2004 skapade stor uppmärksamhet. Frågan om stridsåtgärdernas lovlighet skickades till EU-domstolen. I en kontroversiell dom valde EU-domstolen att begränsa den fackliga stridsrätten. För att hantera konsekvenserna av EU-domstolens dom i svensk rätt tillsattes en statlig utredning. På grundval av utredningens förslag lade den svenska regeringen fram Proposition 2009/10:48 – Åtgärder med anledningen av Laval domen. Propositionen är antagen av Riksdagen och gäller från och med den 15 april 2010.

Det finns ett antal förändringar i den nya lagstiftning, den så kallade Lex Laval, som medför problem för svenska fack och löntagare.

Lex Laval innebär en begränsning av konflikträtten och därmed ett ingrepp i självregleringen på arbetsmarknaden. Förhandlingsrätten begränsas eftersom det på förhand definieras vilka villkor som får krävas av utländska arbetsgivare. Det finns således inget att förhandla om eftersom slutresultatet är givet på förhand.

Lex Laval innebär dessutom att facket enbart kan kräva kollektivavtalsvillkor som ligger inom den så kallade hårda kärnan av gästande företag. EU-domstolen har tolkat den ”hårda kärnan” som landets minimivillkor gällande lön och andra anställningsvillkor. Ett problem ligger i att fastställa vad som är minimilön. Kollektivavtalen innehåller i regel tydliga och klara lägstlöner. Dock kan glappet mellan lägstlön och utgående lön. Detta leder till att det kan finnas arbetsgivare som verkar i Sverige med lägre löner. Det ger upphov till låglönekonkurrens. Facket förhindras därmed möjligheten att genom kollektivavtalet verka för likabehandling mellan utländska och inhemska arbetstagare.

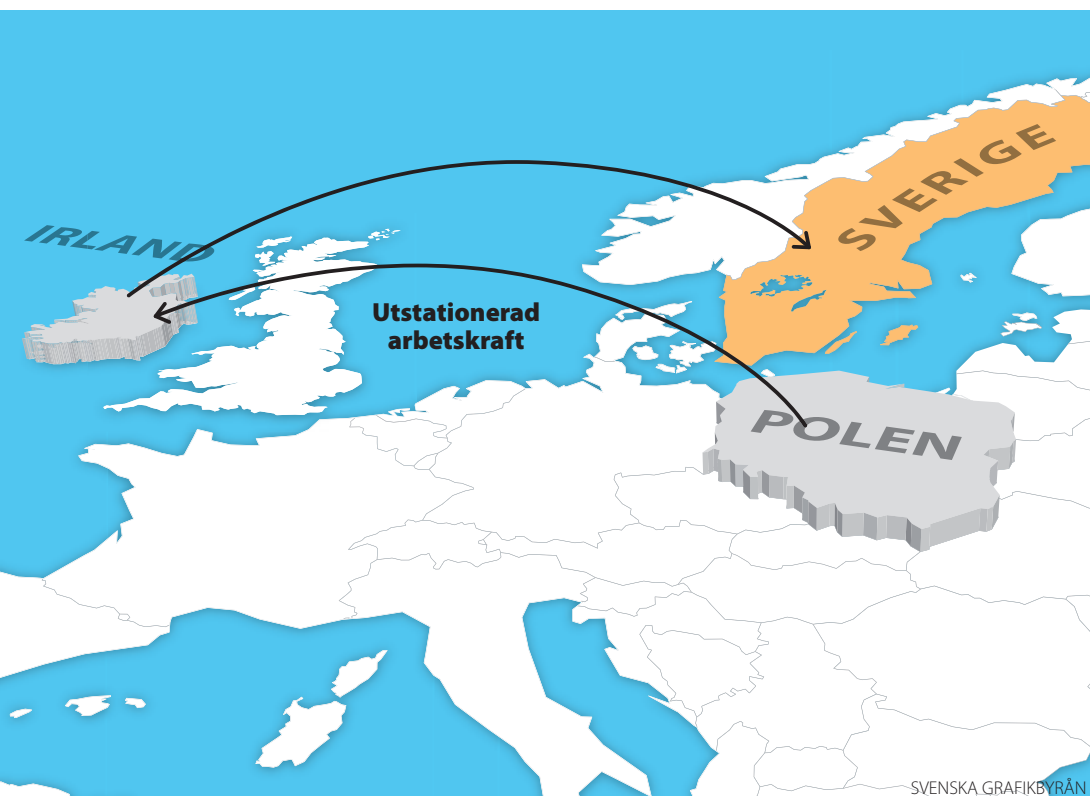
Ett annat alvarligt problem med Lex Laval är den så kallade bevisregeln. Denna regel innebär att facket inte får vidta stridsåtgärder om den utländske arbetsgivaren kan visa på att denne tillämpar villkor som är jämförbara med villkoren i ett svenskt kollektivavtal. Det är dock svårt att veta om de villkor som visas för facket verkligen är de villkor som tillämpas i praktiken. Bevisläget är i det närmaste omöjligt.

I februari 2013 kritiserades Lex Laval kraftigt av ILOs expertkommitté. En parlamentarisk utredning i syfte att granska lagstiftningen tillsattes 2012. Utredningens förslag till åtgärder kommer först i december 2014.

många fall har de blivit lurade på löner genom avdrag för skatter och sociala avgifter som aldrig betalats. I vissa fall har det varit fråga om direkta olagligheter i form av svarta löner. Vi vill i rapporten skildra verklighetens utstationering. Det är genom förhållanden på arbetsplatserna som konkurrens konsekvenser kan förstås.

Rapporten belyser huvudsakligen förhållanden inom bygg- och anläggningsbranschen, men problemen är inte begränsade till dessa sektorer. Problemen är mest påtagliga där, men strukturerna som möjliggör pressade arbetskraftskostnader sprider sig till fler sektorer i näringslivet. Överallt där arbetskraftskostnaderna kan sänkas med stöd av utstationering växer tidigare okända juridiska konstruktioner fram.

Utvidgningen av EU innebar att tillgången på låglönearbetskraft blev stor. I många av de nya medlemsstaterna (avsändarländerna) var lönerna väsentligt lägre än i de gamla medlemsstaterna (mottagarländerna). Vid utvidgningen fanns inga etablerade strukturer för rekrytering, utstationering och



uthyrning av arbetskraft. Strukturer för utstationering växte fram samtidigt som levnadsnivån successivt höjdes i avsändarländerna. Arbetskraftskostnaderna inom Europa utvecklades mot likvärdighet. Med finanskrisen 2008 kom denna utveckling att avbrytas. En andra våg av utstationering inleddes. Med sjunkande löner och hög arbetslöshet i flera av utstationeringsländerna har både möjligheterna till och incitamenten för fortsatt missbruk ökat. Det är i arbetslöshet och låga löner som utstationeringen hämtar sin kraft.

LO anser att det behövs en översyn av logiken bakom utstationeringsdirektivet. Det antogs i ett förhållandevis homogent EU-15 med förhållandevis små löneskillnader. Nya former för samarbete mellan EU-ländernas myndigheter behöver utvecklas. De senaste årens händelser har visat att utstationeringsdirektivet i viss utsträckning tycks ha antagits i naiv aningslöshet. En brutal verklighet har visat att det är dags för en revision.

De problem som analyseras i rapporten beror inte på att den svenska arbetsmarknaden är speciell. Visserligen avviker den, i likhet med arbetsmarknaden i Danmark, Finland och Norge, från centraleuropeiska arbetsmarknadsmodeller. Men svårigheten att skapa samma konkurrensvillkor genom en jämförelse av bruttolöner kvarstår, oavsett om lönerna regleras genom företagsvisa avtal, lagstiftning eller genom kollektivavtal. Problemen som hanteras i den här rapporten är således inte specifikt nordiska, alla länder inom EU har i mer eller mindre stor utsträckning likartade problem.

I sammanhanget bör betonas att de svenska fackliga organisationerna i grunden är positiva till frihandel och fri rörlighet för arbetstagare. I samband med EUs utvidgningar 2004 och 2007 tillstyrkte LO också att fri rörlighet för arbetstagare infördes utan övergångstid. Förutsättningen för den positiva grundsynen på frihandel vilar dock på att konkurrensen kan ske på lika villkor. Effekterna av utstationeringsdirektivet och dess tillämpning i Laval-målet tycks långsamt underminera denna positiva inställning.

2. Syfte och metod för undersökningen

Rapporten syftar till att skapa en bättre och tydligare förståelse för hur konkurrens med arbetskraftkostnader fungerar i praktiken. Under Lavalprocessen, men även därefter har fokus i den fackliga och allmänna debatten hamnat på lönekonkurrensen. Men för att förstå utvecklingen på arbetsmarknaden och utstationeringens drivkrafter måste perspektivet vidgas till att avse arbetskraftskostnader i dess helhet.

Titeln på rapporten, vinnare och förlorare, syftar till att lyfta fram vilka aktörer som är just vinnare och förlorare i konkurrensen med arbetskraftskostnader. Bilderna är inte så entydiga som ibland görs gällande. Vi försöker även att lyfta fram röster som kan vittna om verkligheten bakom konkurrensen. Syftet med rapporten är således tvåfaldig, vi försöker att beskriva de regelsystem som möjliggör arbetskraftskostnadskonkurrensen, samt, förstå den sociala och ekonomiska verkligheten under vilket aktörerna verkar. Vår förhoppning är att detta erfarenhetsbaserade perspektiv skall ge liv till en del av arbetsmarknaden som allt för ofta präglas av tystnad och missförhållanden.

Utstationerade arbetstagare som uppträder som F-skattare är ett växande problem på svensk arbetsmarknad, i synnerhet inom transportsektorn. Dessvärre har det inom ramen för denna utredning inte funnits möjlighet att särskilt studera dessa frågor. Det finns anledning att återkomma till F-skatteproblematiken i framtida LO-rapporter.

En styrgrupp på LO under ledning av Claes-Mikael Jonsson valde vilka länder som skulle ingå i kartläggningen av sociala avgifter och skatter. De länder som valdes ut var Bulgarien, Storbritannien, Estland, Irland, Lettland, Litauen, Polen, Rumänien, Slovakien samt Tyskland. Motivet för att välja dessa länder var att de finns i närområdet och/eller har varit utstationeringsländer till Sverige. Styrgruppen har bestått av Johan Lindholm, Byggnads, Mattias Landgren, Byggnads, Håkan Löfgren, LO, Kristoffer Arvidsson-Thonäng, Seko, Mikael Nilsson LO samt Thord Ingesson LO.

Under arbetets gång har Cypern lagts till, eftersom ett stort bemanningsföretag valt att utstationera polsk arbetskraft till Sverige från ett cypriotiskt dotterbolag. Dessutom har Sverige lagts till för jämförelsens skull.

Utöver styrgruppen har Ingemar Dahlkvist bidragit med research och intervjuer. LO-TCO Rättsskydd har bidragit med underlag. Anders Bäckström har varit sekreterare i utredningen.

Kartläggningen har genomförts huvudsakligen genom faktainsamling från respektive lands officiella hemsidor på Internet.¹ Uppgifterna är ofta inte fullständiga, vilket gjort kompletterande faktainsamling från huvuddelen av de undersökta länderna nödvändig

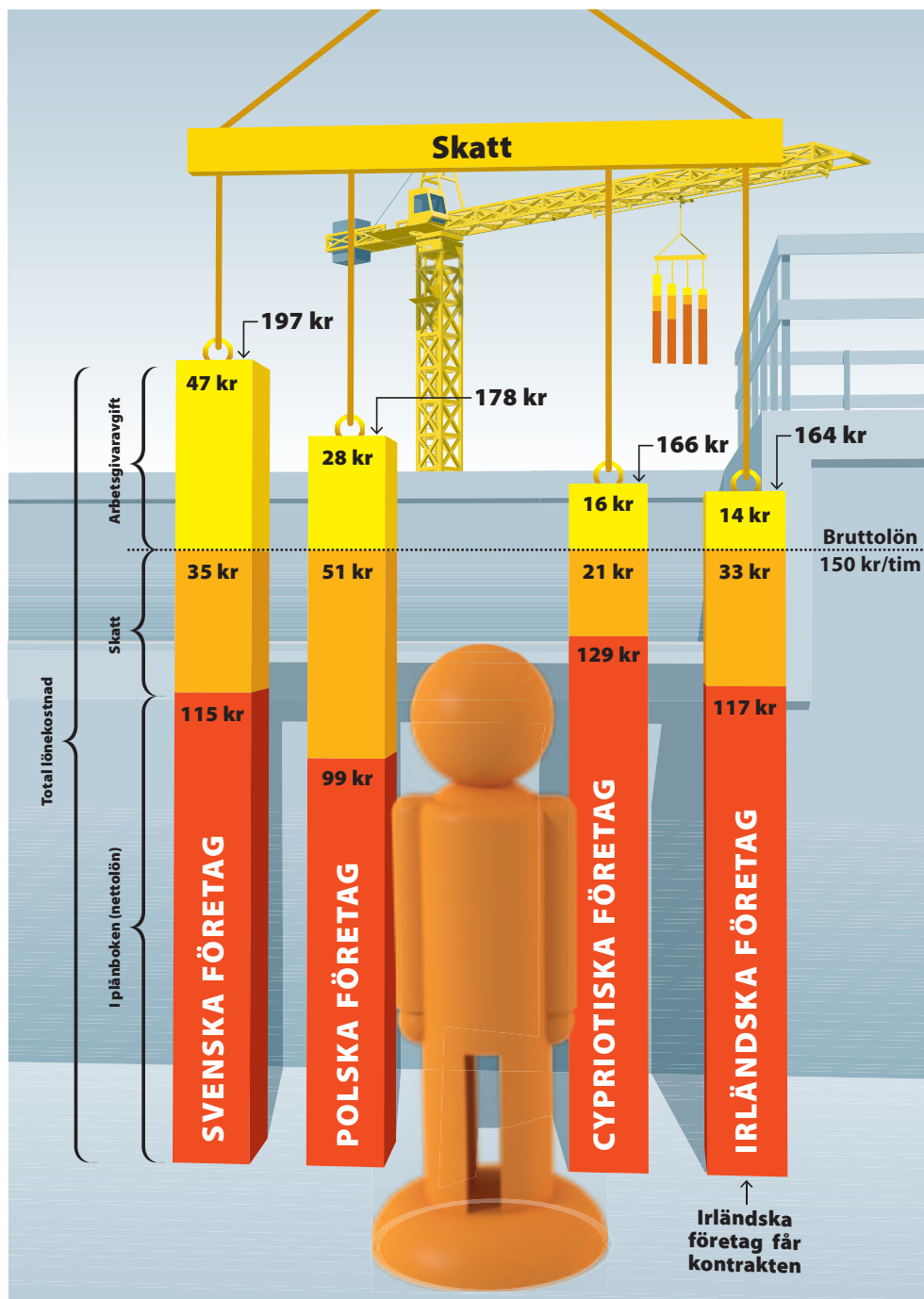
Från Bulgarien, Slovakien och Rumänien har det varit svårast att hitta relevanta och aktuella uppgifter varför fakta hämtats från www.worldwide-tax.com.

I några fall har kompletterande uppgifter hämtats direkt från myndigheter (Polen) och från svenska exportrådets kontor (Estland).

Uppgifterna avser avgifter och skatter 2011 om inte annat anges. De avser förhållandena för ensamstående personer utan barn. Olika avdrag har inte kunna beaktas. Det bör poängteras att fakta i materialet är färskvara och snabbt blir inaktuella på grund av justeringar av skattesatser, avdrag och avgiftsnivåer.

Fakta från kartläggningen av skatter och socialförsäkringar, i bilaga 15, har använts som utgångspunkt för intervjuer med aktörer i den svenska bygg- och anläggningssektorn. Intervjuerna har genomförts under våren och hösten 2011.

Not 1. Som utgångspunkt för fördjupad faktainsamling från respektive land har vi använt sammanställningen på http://ec.europa.eu/taxation_customs/tedb/taxSearch.html



Av bilden framgår hur de totala arbetskraftskostnaderna är uppbyggda. I bilden ingår dock inte semesterersättning, andra ersättningar än lön enligt kollektivavtal. Exemplet utgår ifrån en bruttolön på 150 SEK. De företag med lägst arbetskraftskostnader får avgörande konkurrensfördelar.

3. Arbetskraftskostnader

Arbetskraftskostnader är de totala kostnader som arbetsgivaren betalar för de anställda. Hit hör i Sverige:

- nettolön, efter skatteavdrag
- inkomstskatt på lön, som betalas in av arbetsgivaren
- arbetsgivaravgifter (sociala avgifter till pension, sjukförsäkring mm)
- semesterersättning
- sjuklön
- andra ersättningar än lön, enligt kollektivavtal (avtalspension mm, för närvarande 6,41 %)
- övriga ersättningar (reseersättningar, traktamenten mm)
- i praktiken tillkommer dessutom over-head kostnader

Fakta 2. Ett förenklat räkneexempel

I följande exempel har vi utgått från en timersättning om 150 kronor. För en svensk anställd, som har *150 kronor i timmen i bruttolön*, blir den lägsta totala kostnaden för en svensk arbetsgivare:

115 kr i nettolön

35 kr i inkomstskatt (enligt skattetabell kolumn 31)

47 kr i arbetsgivaravgift (31,42 procent av bruttolönen)

197 kr arbetskraftskostnad exklusive semesterersättning

18 kr i semesterersättning (12 procent av bruttolönen)

215 kr arbetskraftskostnad inklusive semesterersättning

För arbetsgivaren blir arbetskraftskostnaden i detta exempel således 215 kronor. Men då är exempelvis inte avtalspensioner och reseersättningar inberäknade.

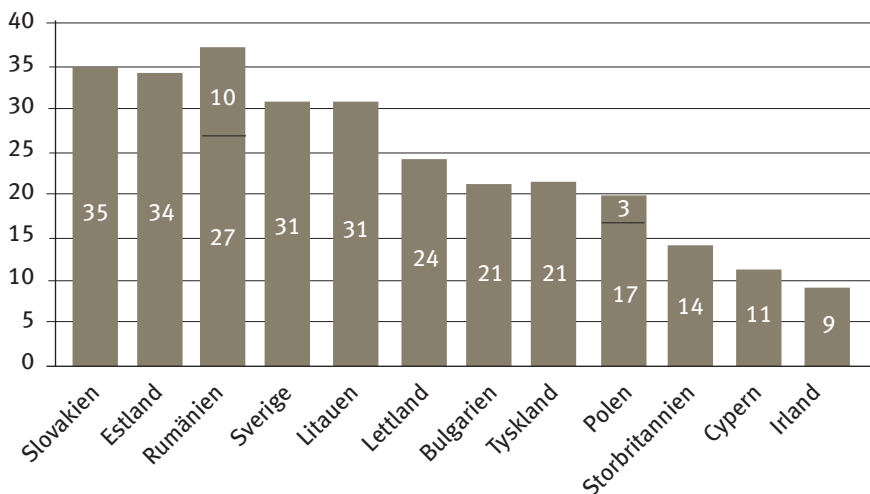
Om arbetsgivaren och de anställda kommer från andra länder blir förhållandena annorlunda, även med samma bruttolön. Varje land har ett eget system för välfärd. De totala kostnaderna för arbetskraften blir olika stora. Dessutom betalas arbetskraftskostnaderna på olika sätt. Ibland betalas allt genom inkomstskatt. I vissa länder betalas en stor del genom arbetsgivaravgifter eller via egenavgifter, som de anställda själva betalar.

Arbetsgivaravgifter

Vår kartläggning av socialförsäkringssystem och skatter i ett antal europeiska länder visar på stora skillnader mellan länderna. Tyskland och Rumänien har system där kostnaderna för socialförsäkringar helt eller till stor del dras från den anställdes bruttolön. I Slovakien, Estland och Sverige läggs motsvarande kostnader på arbetsgivaren ovanpå bruttolönen.

Dessa skillnader påverkar arbetskraftskostnad och nettolön på ett markant sätt. Det medför att företag som levererar arbetskraft inom EU kan påverka sin konkurrenskraft genom att välja avsändarland. Förutsättningen är dock att bemanningsföretag och entreprenadföretag kan bedriva verksamheten på ett sätt som förhindrar att de betraktas vara utan fast driftsställe i Sverige. Frågan om huruvida en arbetskraftsleverantör kan betraktas som etablerad i arbetslandet har således stor praktisk betydelse.

Diagram 2. Arbetsgivaravgifter, procent



Fakta 3. *Vad är ett fast driftsställe?*

Att avgöra om ett företag har fast driftsställe är inte enkelt. Inom EU-rätten används begreppet etablerad. Vad som avgör om ett företag skall anses etablerat i värdlandet avgörs inte enbart av hur länge verksamheten utövas. Andra viktiga faktorer är om verksamheten är kontinuerlig, regelbunden eller periodisk. Ett företag kan ha kontor i värdlandet utan att för den sakens skull betraktas som etablerat. Var gränserna går avgörs ytterst av EU-domstolen. Men en enkel tumregel är att verksamhet som är kortare än ett år, utan att vara kontinuerlig, regelbunden eller periodisk, kan äga rum utan att företaget anses etablerat i Sverige. Varje fall skall dock bedömas från fall till fall.

För vissa länder kan avgifterna variera inom olika intervall. Detta har i diagram 2, 3 och 4 markerats genom ett pålägg på staplarna. I Rumänien varierar arbetsavgifterna mellan 27 och 37 procent. I Polen varierar avgiften för arbetskadeförsäkringen mellan olika branscher beroende på riskerna i branschen. I rangordningen ovan har ett genomsnitt av intervallen använts.

Egenavgifter

Egenavgifter, som är höga i framför allt Tyskland och Rumänien, dras från den anställdes bruttolön. En del länder har betydande egenavgifter. I länder med höga egenavgifter är bruttolönerna uppjusterade för att kompensera för detta. Egenavgifterna dras ju från den anställdes bruttolön. I diagram 3 har ett genomsnitt av intervallet för Litauen använts.

Socialavgifter

Socialavgifter är ett samlingsbegrepp för arbetsgivaravgifter och egenavgifter. När man lägger samman arbetsgivaravgifterna och de anställdas egenavgifter syns det, att dessa avgifter i många fall kan ersätta varandra. Det är intressant att notera att länder med egenavgifter ofta har högre socialavgifter än i länder utan egenavgifter. Möjligtvis kan det bero på att det uppfattats som rättvisare att båda parter är med och betalar, och att det därför har varit lättare att finansiera arbetskraftskostnader, när egenavgifter förekommer.

Diagram 3. Anställdas egenavgifter, procent

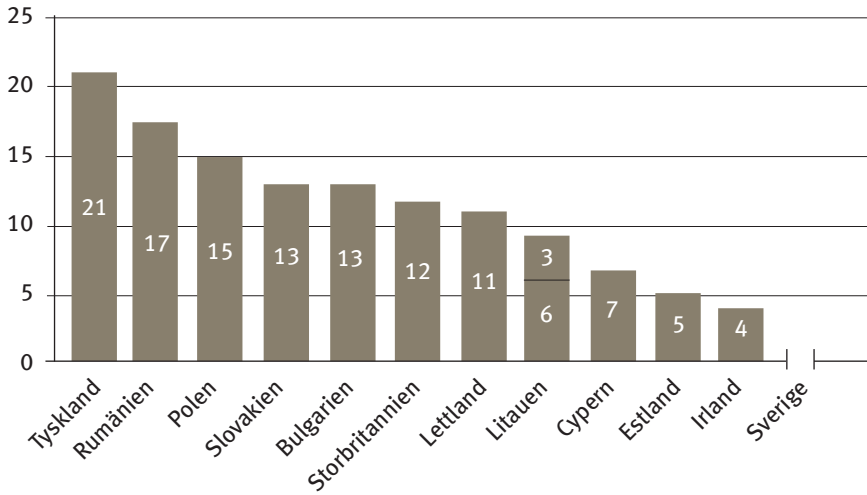
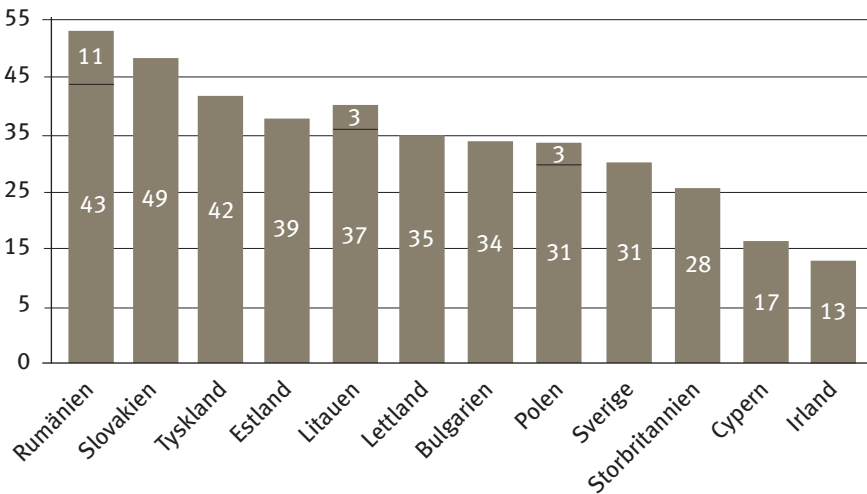


Diagram 4. Socialavgifter = arbetsgivaravgifter + egenavgifter



I praktiken tycks dock uppdelningen i arbetsgivar- och egenavgifter ha begränsad betydelse. Det handlar huvudsakligen om på vilken rad i bokföringen avgifterna redovisas. De totala kostnaderna betalas i båda fallen av arbetsgivaren. Vid konkurrens på lika villkor har olika arbetsgivare samma totala kostnader för arbetskraften, enligt diagram 4.

Fakta 4. Ett räkneexempel avseende arbetsgivar- och egenavgifter

Land ett (utan egenavgifter):		Land två (med egenavgifter):	
Arbetskraftskostnad	200 SEK	Arbetskraftskostnad	200 SEK
Arbetsgivaravgift	50 SEK	Arbetsgivaravgift	25 SEK
Bruttolön	150 SEK	Bruttolön	175 SEK
Egenavgift	0 SEK	Egenavgift	25 SEK
Nettolön före skatt	150 SEK	Nettolön före skatt	150 SEK

Alltså: Samma arbetskraftskostnad och samma nettolöner i två länder där det ena landet har egenavgifter och det andra landet inte har sådana.

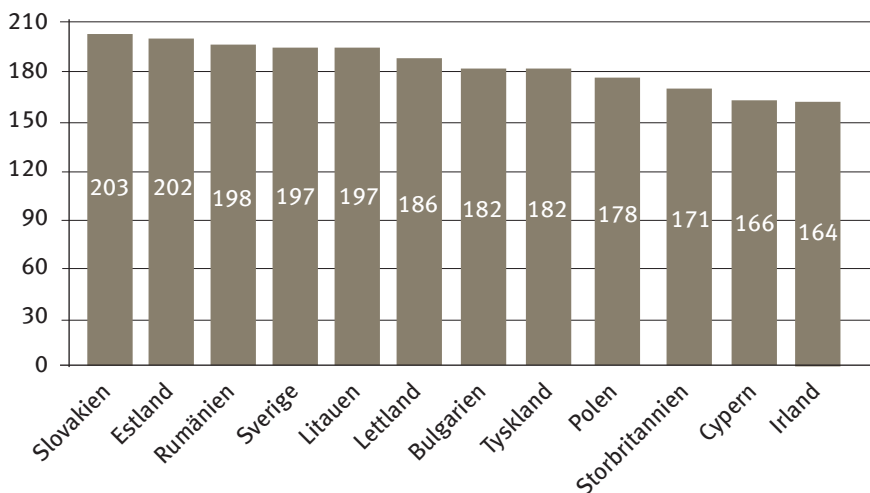
Bruttolön och arbetskraftskostnader

Löneläget i avsändarlandet är ytterligare en faktor som påverkar företagens konkurrensförmåga. Det höga löneläget i Tyskland medför att få företag väljer detta land att utstationera ifrån, trots att arbetsgivaravgifterna är relativt sett låga. På motsvarande sätt gör det låga löneläget i Rumänien och Slovakien att dessa länder är vanliga utstationeringsländer, trots höga arbetsgivaravgifter.

I diagram 5 visas hur kostnaden för en arbetsgivare varierar mellan länderna med samma svenska bruttolön. Här, och i diagram 6 och 7, har kostnader för semesterersättning och avgifter enligt kollektivavtal inte beaktats eftersom det är oklart hur kostnaderna för andra länder redovisas.

Om ett irländskt företag stationerar ut anställda till Sverige och betalar 150 SEK i timmen enligt kollektivavtal, så blir den totala kostnaden för företaget bara 164 SEK. Men om ett företag från Slovakien sänder anställda till Sverige och betalar lön enligt svenskt kollektivavtal, så blir kostnaden 203 SEK i timmen. Det beror på att slovakiska företag betalar högre arbetsgivaravgifter.

Diagram 5. Arbetskraftskostnad med 150 SEK i bruttolön



Fakta 5. Två länder – två kostnader

Irland:

Bruttolön	150 SEK
Arb.giv.avg	14 SEK
Totalt	164 SEK

Slovakien:

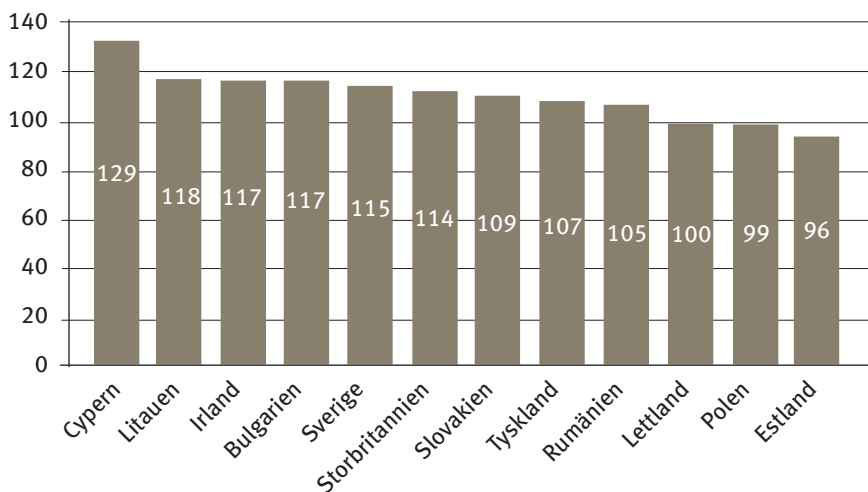
Bruttolön	150 SEK
Arb.giv.avg	53 SEK
Totalt	203 SEK

Nettolöner

Huvudregeln är att en till Sverige utstationerad anställd ska betala inkomstskatt enligt svenska regler. Vid utstationering innebär det att han inte betalar någon skatt alls om utstationeringen varar som mest 183 dagar under ett kalenderår. Däremot ska den utstationerade, enligt de dubbelbeskattningsavtal som finns, betala skatt i hemlandet under dessa 183 dagar.

Om utstationeringen är längre än 183 dagar ska den anställde betala skatt i Sverige för hela arbetsperioden. Han kan då ansöka om SINK (särskild inkomstskatt) som är 25 procent av bruttolönen. Om det utstationerande

Diagram 6. Nettolön med 150 SEK i bruttolön, högst 183 dagar



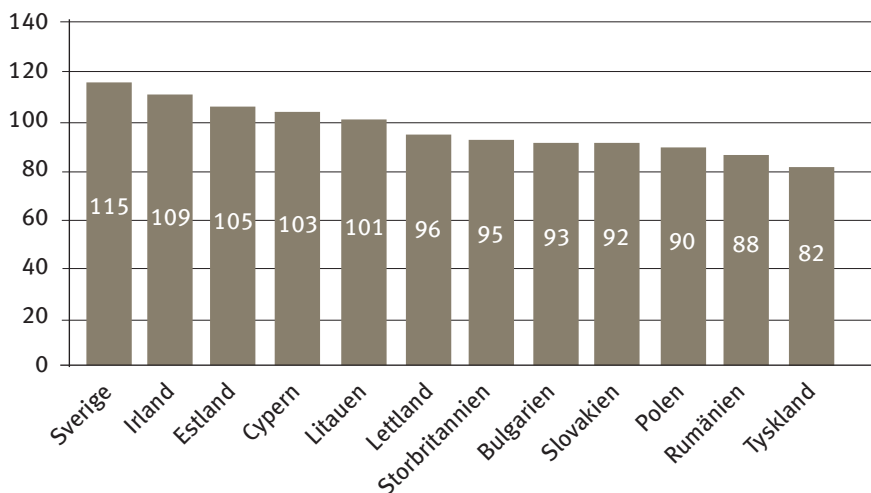
företaget saknar fast driftställe i Sverige ska arbetsgivaren inte göra skatteavdrag. Den anställde måste då själv betala sin preliminära skatt genom en särskild debitering, s.k. SA-skatt.

Av rapportens intervjumaterial framgår att arbetsgivaren vanligtvis sköter arbetet med skatteredovisning och preliminär självdeklaration åt de utstationerade arbetstagarna. De anställda själva tycks i regel ha mycket litet eget inflytande över och kunskap om hur reglerna tillämpas.

Nettolönen för de anställda varierar kraftigt mellan länderna, även om bruttolönen är densamma. Det beror på att egenavgifter och inkomstskatter skiljer sig åt. Diagram 6 visar vilken nettolön utstationerade personer från olika länder får ut *om de betalar egenavgifter och skatt i hemlandet*. För alla gäller att bruttolönen är 150 SEK och arbetet pågår i högst 183 dagar, dvs. lönen beskattas inte i Sverige utan i hemlandet.

Om utstationeringen varar längre än 183 dagar, ska den anställde betala skatt i Sverige. Då kan han välja mellan att betala vanlig svensk skatt, efter de avdrag för inkomsternas förvärvande som kan vara aktuella, eller betala särskild inkomstskatt. Den uppgår till 25 procent av bruttolönen, utan avdrag. I diagram 7 har vi räknat med särskild inkomstskatt.

Diagram 7. Nettolön med 150 SEK i bruttolön, över 183 dagar



Nu blir nettolönen i flera fall mycket lägre. Anställda i Sverige betalar bara inkomstskatt och för dem blir behållningen 115 SEK. För utstationerade från länder, där de anställda ska betala egenavgifter, vilket är vanligt förekommande, blir nettot i flera fall mycket lägre. Lägst nettolön får anställda från Tyskland, som får bara 82 SEK kvar av bruttolönen.

Observera att dessa beräkningar utgår ifrån att företagen i samtliga fall följer kollektivavtalet och betalar samma bruttolön – 150 SEK i timmen. Beroende på de skillnader som finns mellan ländernas system för skatter och socialförsäkringar, blir resultatet inte konkurrensneutralt varken för företagen eller för de anställda.

I länder med höga egenavgifter är löneläget i flera fall betydligt högre än i Sverige, för att kompensera för detta förhållande. Bruttolönerna i Tyskland är exempelvis cirka 20 procent högre än i Sverige. Det är därför osannolikt att tyskar utstationeras till svenska avtalslöner. Med arbetstagare från andra länder kan situationen bli annorlunda.

Notera också att beräkningarna inte gör anspråk på att vara korrekta i detalj. Senaste tillgängliga uppgifter avser ibland olika år. Skatteregler är förhållandevis otillgängliga och ändras ofta. Därför ska beräkningarna ses som illustrationer av problemens storleksordning.

Over-head kostnader

I företagets verksamhet gäller det att inte bara få täckning för de direkta kostnaderna. De måste också få täckning för sina administrativa kostnader för verksamheten. Dessutom vill ägarna normalt ha en viss vinst, som motsvarar avkastningen på insatt kapital. Storleken på dessa varierar mellan olika företag, men uppgår i byggbranschen normalt till 20 till 30 procent av bruttolönen.

4. Socialavgifter, skatter och arbetsgivaravgifter vid utstationering

När är utstationerade arbetstagare berättigad till ersättningar från socialförsäkringar? Det finns olika lagar som bestämmer när en utländsk arbetstagare ska omfattas av den svenska socialförsäkringen. Frågan är alltså när den svenska socialförsäkringen gäller för utländska medborgare. De regelverk som avgör huruvida utländsk arbetstagare är berättigad till socialförsäkring är följande:

- EUs förordningar
- Internationella överenskommelser
- Socialförsäkringslagen

Om innehållet i några av dessa strider mot varandra, så väger EUs förordningar tyngst. Därefter kommer de internationella överenskommelserna, så kallade socialförsäkringskonventioner. Lägst vikt har den svenska socialförsäkringslagen. Men i praktiken är det den som reglerar i detalj vad som gäller och den är i regel utformad för att den ska stämma överens med de två andra regelverken.

EUs förordningar

Efter den 1 maj 2010 regleras socialförsäkringarna av förordning 883/2004 och 987/2009. För arbeten som påbörjats dessförinnan gäller tidigare bestämmelser. Det är därför viktigt att veta när en person är utsänd eller har påbörjat ett arbete i två eller flera medlemsländer. Detta problem försvinner dock med tiden.

Förordning 883/2004 omfattar samtliga medborgare i en medlemsstat samt deras familjemedlemmar och efterlevande. Reglerna gäller för medborgare i EU-länder och EFTA-länder, samt tredjelandsmedborgare. Det är personer som lagligen vistas i ett EU- eller EFTA-land och där omfattas av sociala rättigheter.

Om bestämmelser i Socialförsäkringslagen avviker från förordning 883/2004, så är det bestämmelserna i den senare som gäller.

Tanken är att en person ska omfattas av endast ett medlemslands lagstiftning. Det gäller även om en person bor i ett land och arbetar i ett annat. Huvudregeln är att man omfattas av lagstiftningen i det land där man arbetar. Om man ska räknas som anställd eller uppdragstagare (egen företagare) avgörs av den nationella lagstiftningen.

Utstationering

Reglerna för utstationering är undantag från huvudregeln ovan. Om ett företag sänder ut en person för att under en kortare tid arbeta i ett annat land, kan han eller hon fortsätta att vara försäkrad i utsändningslandet. Det innebär att den utsända personen inte har några försäkringar eller andra förmåner i det land han arbetar.

Syftet med detta är att undvika onödigt administrativt arbete, när företaget sänder ut anställda för kortare arbeten i andra medlemsländer. Men enligt socialförsäkringsreglerna får inte bemanna hela företag eller verksamheter på detta sätt. Därför är det inte tillåtet att återkommande sända ut nya arbetstagare för att utföra samma arbete, vid samma arbetsplats som en person som redan har fullgjort sin utstationering.

En anställd som är utstationerad kan byta arbetsplats om han fortfarande arbetar för samma arbetsgivare. Om han byter till en ny arbetsplats i ett annat land räknas det som en ny utstationering även om det är för samma arbetsgivare. Utstationering kan medges för arbeten som beräknas pågå i högst 24 månader.

Arbete i två eller flera medlemsländer

Avsnittet ovan avser utstationering. Men det finns andra former av undantag från grundregeln, att den som arbetar ska omfattas av lagstiftningen i arbetslandet. Ett sådant undantag är när en anställd normalt arbetar i två eller flera medlemsländer. Om personen utför en väsentlig del av sitt arbete i det land som han bor i, då ska den lagstiftningen gälla. Annars är det lagen i det land där arbetsgivaren har sitt säte.

Dispens

Andra undantag är också möjliga. Myndigheterna i två medlemsländer kan komma överens om att göra undantag från grundreglerna. Sådana undantag kallas dispens och kan till exempel gälla för längre perioder än 24 månader. Dispenser ska vara förmånligare än grundreglerna för berörda personer. De meddelas av den behöriga institutionen i medlemslandet. I Sverige är det Försäkringskassan. Beslutet skrivs på intyg-A1 (tidigare E101).

Socialförsäkringskonventioner

Sverige har slutit socialförsäkringskonventioner med tjugo länder. De flesta är från tiden innan Sverige gick med i EU. De innehåller regler om vilket lands lagstiftning som ska gälla och vilka personer som ska omfattas, ungefär som EU:s regler.

Socialförsäkringslagen – Sofl

Den reglerar vilka som omfattas av den svenska socialförsäkringen. Det finns två delar. Den ena grundas på bosättning i Sverige. Den andra grundas på arbete här. Om man bor här utan att arbeta, omfattas man bara av de förmåner som grundas på bosättning. Om man arbetar i Sverige utan att bo här omfattas man av de arbetsbaserade förmånerna.

Arbetsbaserad försäkring

Den täcker sådana förmåner som är avsedda att täcka inkomstbortfall, till exempel vid sjukdom och arbetslöshet. Den gäller för både anställda och egna företagare. Den grundas på arbete som fysiskt utförs i Sverige.

En person som arbetar i ett annat land och kommer hit på tjänsteresa räknas inte som arbetande i Sverige. Personer som är utstationerade till Sverige omfattas inte av den svenska socialförsäkringen. De är försäkrade i utsändningslandet.

Bosättningsbaserad försäkring

Den omfattar personer som har sin egentliga hemvist i Sverige. Men den gäller också personer som bor här tillfälligt, om vistelsen kan antas komma att bli längre än ett år. Till denna försäkring hör olika former av bidrag, till exempel barnbidrag och föräldrapenning.

När betalar utländska företag för svenska avtalsförsäkringar?

Om utländska företag är medlemmar i en svensk arbetsgivarorganisation så är de bundna av kollektivavtal. Men det utländska företaget kan också teckna ett hängavtal med ett fackförbund. Då är de skyldiga att teckna de avtalsförsäkringar och den avtals-/tjänstepension som ingår i kollektivavtalet. Dessa försäkringar kan också tecknas frivilligt av utländska företag. Men om det inte sker så saknar de anställda försäkringsskydd.

De försäkringar det gäller är AGS, TFA, TGL, AGB, Omställningsstöd och avtalspension SAF-LO. Om avgifter betalas till en pensionsförsäkring i hemlandet, så behöver inga avgifter betalas in till den svenska avtalspensionen.

Om företaget är verksamt i Sverige mindre än tolv månader ska det inte teckna AGB eller Omställningsstöd och kan ansöka om undantag från AGS och Avtalspension SAF-LO. Annars gäller alla försäkringar från och med månad 13, om det inte var klart från början att arbetet skulle ta längre tid. I så fall gäller det från det att kollektivavtalet skrevs under.

En utländsk arbetsgivare får inte åläggas att betala avgifter i den medlemsstat där den anställde utför tillfälligt arbete, om arbetsgivaren redan betalar jämförbara avgifter i hemlandet.

När betalar utländska företag arbetsgivaravgifter i Sverige?

Detta regleras av Socialavgiftslagen, EU-rättens regler om fri rörlighet och de socialförsäkringskonventioner som Sverige ingått. De är för företag arbetsgivaravgifter och för F-skattare egenavgifter.

Arbetsgivaravgifterna är totalt 31,42 procent av avgiftsunderlaget, som är lön och andra skattepliktiga ersättningar. De består år 2011 av:

Sjukförsäkringsavgift	5,02 %
Föräldraförsäkringsavgift	2,20 %
Ålderspensionsavgift	10,21 %
Efterlevandepensionsavgift	1,17 %
Arbetsmarknadsavgift	2,91 %
Arbetskkadeavgift	0,68 %
Allmän löneavgift	9,23 %

Huvudregeln säger att för arbete i Sverige ska arbetsgivaravgifter betalas. Antingen av arbetsgivaren eller som egenavgifter av den som har F-skatt. Men om en person är utstationerad, så gäller inte detta. Då ska arbetsgivaravgifterna betalas i det land som personen sänts ut från.

Om ett företag anlitar arbetskraft genom ett bemanningsföretag, så är det bemanningsföretaget som ska betala arbetsgivaravgifterna. I undantagsfall kan dock den som utför arbetet vara så bunden till uppdragsgivaren, att han anses vara anställd av den i stället för av bemanningsföretaget. Detta hände till exempel då en ishockeyförening hyrde in spelare från ett företag på Isle of Man. Ersättningen till företaget sågs då som lön till spelarna och föreningen blev skyldig att betala arbetsgivaravgifter i Sverige.

Ett annat aktuellt fall var när ett företag som köpte upp bär blev tvunget att betala arbetsgivaravgifter. Bärplockarna bedömdes som anställda av företaget och inte som säljare av bären.

När betalar en utländsk arbetsgivare moms och annan skatt i Sverige?

Utländska företag är begränsat skattskyldiga i Sverige. Men inkomster från ett fast driftsställe ska beskattas. Ett fast driftsställe är en stadigvarande plats som man bedriver affärsverksamhet från.

Enligt Inkomstskattelagen är en entreprenad ett fast driftsställe. Och då ska skatt betalas. Men om företaget bara sysslar med uthyrning av arbetskraft, utan att ha ett fast driftsställe i Sverige, så ska det inte betala skatt i Sverige.

Moms ska betalas för försäljning av varor och tjänster om den sker inom landet, är skattepliktig och görs yrkesmässigt. Om försäljaren har sin verk-

samhet i Sverige ska han alltså betala moms. För utländska företagare gäller inte detta. För dem gäller en omvänd skattskyldighet. Det innebär att det är den svenska köparen, som ska betala momsen.

När betalar utländska arbetstagare inkomstskatt i Sverige?

Utländska arbetstagare är, som nämnts tidigare, begränsat skattskyldiga i Sverige om de inte är bosatta eller vistas stadigvarande här. De kan också välja mellan att betala vanlig inkomstskatt eller särskild inkomstskatt (SINK). Då betalar de 25 procent av den skattepliktiga inkomsten i skatt.

Ett viktigt undantag är 183-dagarsregeln. Den anställde slipper betala skatt i Sverige om:

- han inte är i Sverige mer än 183 dagar under en tolv månaders period.
- lönen betalas av ett utländskt företag
- lönen inte belastar ett fast driftsställe i Sverige

Alla tre villkoren måste vara uppfyllda.

5. Vinnare och förlorare

De regelsystem som avgör de totala arbetskraftskostnaderna vid utstationering skapar inte konkurrensneutralitet. Det företag som planerar var de förlägger sitt fasta driftställe och hämtar arbetskraften från andra länder kan skapa stora konkurrensfördelar genom lägre arbetskraftskostnader. Men frågan är vilka som vinner eller förlorar på detta system.

Samma konkurrensvillkor avseende arbetskraftskostnader måste gälla för alla företag. Därigenom kan effektiviteten i det svenska näringslivet ökas. Ett starkt näringsliv förutsätter innovationer och teknikutveckling. När en enskild arbetsgivare inte klarar av konkurrensen kan det vara frestande att istället försöka sänka lönerna eller använda sämre produktionsmedel. Att låta dessa arbetsgivare konkurrera skadar dock samhällsekonomin på flera sätt. Inte nog med att den effektiva efterfrågan på varor och tjänster avtar när löneandelen minskar. Dessutom minskar eller upphör kraften i teknikutvecklingen.

Detta är tanken bakom det som brukar benämnas kollektivavtalens konkurrensneutralitetsfunktion. När lönekostnaderna är neutrala i konkurrensen kan arbetsgivaren istället lägga energi på teknikutvecklingen och effektivisera arbetsorganisationen. På detta sätt har kollektivavtalen och konkurrensneutraliteten en nyckelfunktion i att upprätthålla kapitalcirkulationen och säkerställa att näringslivet förnyas och utvecklas.

Den här rapporten visar att konkurrensvillkoren för arbetskraftskostnaderna är väsentligt olika i samband med utstationering. Det är då inte längre självklart att det är de sämsta företagen som konkurreras ut. Utstationeringsdirektivet, såsom det tolkats av EU-domstolen i Laval-målet, gynnar vissa företag på bekostnad av andra företags konkurrenskraft. Om mindre effektiva företag kan vara kvar på marknaden, och dessutom växa, sjunker på sikt effektiviteten och produktiviteten i det svenska näringslivet. Problemet med detta artificiella stöd av ineffektiva och lågproduktiva företag är dock inte begränsat till Sverige. Det är ett problem för hela EU.

Svenska beställare

Den ökade internationella konkurrensen i bygg-, transport- och anläggningsbranscherna har medfört en stark press nedåt på priserna. Omfattningen av detta framgår av att en stor del av entreprenadkostnaderna i projekten hamnat hos utländska företag. Utvecklingen framgår tydligt av LO-rapporten "när arbetskraftskostnaderna pressar priset" där tre stora infrastrukturprojekt

granskades. Skälet till att utländska företag vunnit entreprenaderna är att de erbjudit lägsta priser. Men självklart har de dessutom haft en prispressande effekt på de svenska företagen, som också tvingats gå ner i pris.

Fakta 6. Hur mycket har priserna påverkats på Norra Länken?

Vi har haft tio stora anläggningsentreprenader. På en av dem hade vi ett anbud. På de övriga tre till fem anbud, vilket är bättre än det varit. Konkurrenten om de här anbuden har ökat. Och om man jämför bästa svenska anbud på de entreprenader där vi anlitat utländska entreprenörer så är de tio procent billigare.

Ur: Bilaga 12, Intervju med Björn Terstad, Trafikverket

Det är alltså helt klart att svenska beställare har kunnat välja anbud till en lägre kostnad på grund av den ökade internationella konkurrensen.

Vår bedömning är dock att detta är en suboptimering som totalt sett leder fel. Åtminstone om man ser det från statens synvinkel. När Trafikverket prioriterar lägsta pris framför faktorer som avtalsenliga anställningsvillkor och tydligt redovisade skatte- och avgiftsbetalningar så missgynnar detta svenska företag. Men prioriteringen medför även att staten och kommunerna går miste om stora belopp i skatter och uteblivna avgifter. Hela kostnadsbilden beaktas inte när lägsta pris får avgöra det vinnande budet.

Vi vill med detta inte hävda att frihandeln bör begränsas. Den leder normalt till ett effektivare utnyttjande av resurserna. Men om vissa företag får stora fördelar avseende arbetskraftskostnader på andra företags bekostnad så riskerar detta förhållande att förstöra de effektivitetsvinster som frihandeln normalt skulle ge. I själva verket utgör många av de missförhållanden som lyfts upp i rapporten snarast ett hot mot frihandelns effektivitetsvinster.

Ett annat skäl för att avvika från principen om lägsta pris skulle kunna vara om det finns klara skillnader, mellan svenska och utländska företag, i kvalitet på utförda projekt. Även om det generellt sett inte finns något som talar för att utländska byggföretag skulle leverera sämre produkter än svenska finns anmärkningsvärda exempel.

Fakta 7.

Våren 2010 började det polska företaget Kormal, som underentreprenör åt Peab, att bygga en bro på väg 31 mellan Jönköping och Nässjö. Enligt Johan Landin, Arbetschef på Peab, gick arbetet bra tills bron skulle gjutas.

– Det var så stora gjutsår i bron att det inte var någon mening att laga den, säger han.

Istället fick Kormal riva hela bron och bygga upp den på nytt, ett arbete som beräknas vara klart i vår. Nu skyller Kormal på sina anställda och anser att de med vilje gjort ett dåligt jobb. Företaget hotar att stämma de anställda för sabotage i hemlandet Polen.

Ur: Byggnadsarbetaren 2011-04-08

De företag som inte når upp till normen får knappast några nya uppdrag. De försvinner fort och beställarna är, generellt sett, mer kompetenta när det gäller att ställa kvalitetskrav än när det gäller andra faktorer.

Huvudentreprenörer

I den föregående LO-rapporten "När arbetskraftskostnaderna pressar priset" var alla huvudentreprenörer stora internationellt verksamma byggföretag.² Störst var Bilfinger Berger AG från Tyskland, som hade entreprenader i de tre infrastrukturprojekten för 5,6 miljarder SEK. Men även Skanska, NCC, Peab samt ytterligare några svenska, norska, danska och tyska företag var med i projekten.

Det har inte varit möjligt att beräkna hur stora vinster dessa företag har gjort på projekten, eller i vilken mån vinsterna beror på att de själva eller deras underentreprenörer har utnyttjat skillnader i sociala avgifter.

Då cirka 45 procent av arbetskraften i studerade projekten har varit skattskyldig och/eller avgiftsskyldig i något annat land än Sverige har möjligheterna för att pressa priserna varit betydande. Detta gäller även om de svenska kollektivavtalen har följts. Enligt uppgifter i intervjuer med personal som arbetat i projekten har detta dock vanligtvis inte varit fallet. Bland annat har företagen, i strid med lagstiftning och kollektivavtal, tillämpat lag- och kol-

Not 2. I LO-rapporten studerades tre stora infrastruktursatsningar: Norra länken och Citybanan i Stockholm samt Citytunneln i Malmö.

lektivavtalsstridigt långa arbetstider utan att ersätta för detta enligt avtal och dessutom i många fall gjort avdrag på lönen för resor och boende.

I grund och botten är förutsättningarna desamma för alla huvudentreprenörer – oavsett om de är svenska eller utländska. Det som påverkar vinstens storlek är bland annat i vilken mån de har kunnat/velat använda utländsk arbetskraft. Det är främst i valet av underentreprenörer de har haft den möjligheten. Där syns också tydliga skillnader. Bilfinger Berger har i större utsträckning än de svenska företagen engagerat utländska underentreprenörer.

Fakta 8.

Är Peab, i egenskap av stor entreprenör, vinnare eller förlora på den öppna arbetsmarknaden?

Vi bejakar och välkomnar konkurrens. Men vi vill att det ska vara justa villkor.

Vad är det som är ojusta villkor?

Det är ju till exempel det där med att man klarar sig utan beskattning under viss begränsad tid. Och sedan är det det där med att det är svårt att kontrollera om man sköter sina åtagande i hemlandet.

Ur: Bilaga 9. Samtal med Mats Johansson, vice VD på Peab

Utländska underentreprenörer

Underentreprenörerna verkar under mycket olika villkor. Konkurrensvillkoren skiljer sig mellan svenska och utländska företag. Men de skiljer sig nästan lika mycket mellan företag från olika länder. Mest påtagligt är detta i byggbranschen.

Bland transportföretagen, oavsett nationalitet, är det vanligt med arbetsvillkor som inte är kollektivavtalsenliga. Däremot följer svenska byggföretag, nästan utan undantag, de kollektivavtal som slutits på svensk arbetsmarknad. Detta beror inte på någon allmän hygglighet. Inom bygg och anläggning är möjligheterna att kontrollera och övervaka tillämpningen av kollektivavtalen större. De arbetsgivare som undandrar sig kollektivavtalsregleringen kommer att jagas av de fackliga organisationerna till de rättar in sig i ledet. Det innebär inte att de svenska fackförbunden är elaka eller ogina. Det är en del

av fackens grundläggande uppdrag: att upprätthålla konkurrensneutraliteten på svensk arbetsmarknad.

När ett avtal har slutits är respektive part förpliktigad att måna om avtalets upprätthållande. Avtalsrätten bygger på en enkel princip, "pacta sunt servanda" eller på svenska "avtal ska hållas". Läser man principen motsatsvis, "avtal ska inte hållas", är det uppenbart varför kollektivavtalen binder parterna. Om avtal inte binder parterna blir många samhällsekonomiska aktiviteter omöjliga eller meningslösa.

Kormal

Kormal är ett Warszawaföretag, som sedan några år tillbaka levererar arbetskraft till företag på svensk arbetsmarknad. Entreprenadföretag som Bo Trygg Bygg AB, Peab och det danska företaget E Pihl & Søn har anlitat företaget. Kormal har tecknade kollektivavtal med Byggnads 2004. Under senare år har företaget varit verksamt i bland annat Göteborg, Stockholm och Nässjö.

När Byggnads avdelning i Göteborg har besökt företaget har de anställda berättat om nettolöner på 70 till 80 SEK per timme och extremt långa arbetstider. Dessutom har de inte fått lönespecifikationer och arbetsförhållandena har varit allmänt dåliga. Av Kormal anställda gick 21 personer med i Byggnads under våren 2010. I en intervju uppger en av dem att han fick sparken under en vistelse i Polen vid påsk samma år på grund av att han gick med i facket.

På riksväg 31, utanför Nässjö, arbetade 11 anställda hos Kormal med ett brobygge under 2010. Peab var entreprenör på bro 1304 åt Trafikverket. Ett hängavtal hade tecknats med Byggnads. Då de anställda, enligt uppgift, inte fått några lönebesked från Kormal kunde de inte avgöra om lönerna var enligt avtal eller inte. Fem av de anställda gick då med i Byggnads

Brobygget startade i maj och skulle vara klart i augusti 2010. Men Peab godkände inte kvaliteten på betongjobben som Kormal utfört och bron fick rivas. Kormal stämde då de fem som gått med i Byggnads för avsiktligt slarv med gjutningen av bron. Kormal vill ha 60 000 SEK vardera av de fem arbetstagare som gått med i facket. Till processen är klar avser Kormal att hålla inne ej utbetalda löner. Byggnads hjälper de stämnda medlemmarna med advokat.

100 timmar – utan ersättning

I mars 2010 arbetade Paweł, enligt sina egna noteringar, 297 timmar på ett bygge i Göteborg. För det fick han knappt 15 000 kronor i lön, cirka 55 kronor per timme. När Byggnads kollade med arbetsgivaren, Kormal, påstod företaget att Paweł bara jobbat 190 timmar.

Kormal är ett Warszawa-företag som sedan några år bemannar byggarbetsplatser i Sverige. Ibland använder ägarna, familjerna Hadrowitz och Reiss, bakom Kormal ett annat företagsnamn, Wilmon. Bland kunderna som anlitat Kormal och Wilmon som underentreprenör finns Bo-Trygg, Pihl & Søn, Peab och andra byggjättar.

På flera av företagens arbetsplatser har anställda vänt sig det svenska byggsfacket med olika problem, oftast på grund av låga löner.

Paweł är en av dem. Han arbetade i början av 2010 på ett Bo-Trygg projekt i Göteborg. I januari arbetade han 188 timmar, i februari 260 timmar och i mars 297 timmar, enligt sina egna noteringar. Marslönen var, enligt Pawels utdrag från bankkontot, drygt 6 900 zloty, knappt 15 000 kronor. Det innebär en nettolön, efter avdrag för skatt och sociala avgifter på cirka 55 kronor per timme.

När Byggnads avdelning i Göteborg ville kontrollera lönen för de anställda på bostadsbygget fick de detaljerade

redovisningar, månad för månad, från företaget. Där har företaget registrerat att Paweł arbetade 190 timmar i mars och att han fick drygt 6 900 zloty. Månadslönen är alltså lika men skillnaden i antal timmar gör att Paweł plötsligt kommer upp i en nettolön på drygt 80 kronor per timme.

Paweł är inte ensam om sin berättelse. Mönstret går igen på andra byggen. Dariusz, som bygger spårvägsbro och perrong våren 2011, visar på en väggalmanacka från Lyft & Byggmaskiner att han en månad arbetat 280 timmar.

– Då var det också rätt mycket nattjobb, berättar han.

Precis som andra på Kormal och Wilmon har han inte fått något lönebesked. Men han har räknat ut att den lön han fick för de 280 timmarna var cirka 75 kronor per timme.

– Platschefen sade till mig att ”nu tjänade du väl bra”. När jag frågade varför han trodde det sa han att företaget fakturerat 370 kronor per timme på lördagen och 470 kronor på söndagen.

– Men det var ingen skillnad på lönen.

övertid

Kontrakten, som de anställda skriver på innan de åker till Sverige, säger att de ska tjäna minst 60 kronor per timme och att de kan få en kvalitetsbonus som maximalt ger 163 kronor per timme.

– När jag frågade om bonusen fick

jag beskedet att man måste ansöka om den, förklarar Dariusz.

Men varför stannar du hos en sådan arbetsgivare?

– Det jag hoppas på är att få jobb på något annat företag på arbetsplatsen. ■

EXEMPLET PAWEŁ:

Nettolön: Drygt 80 SEK per timme med Kormal's timantal, 55 SEK per timme med Pawels timmar.

Inkomstskatt på lön: Kormal har dragit av 21 procent, cirka 17,50 SEK per timme (drygt 11 SEK per timme med Pawels timantal) till polsk skatt.

Egenavgifter: Kormal har dragit av knappt 22 SEK per timme (14 SEK per timme med Pawels timantal) till sociala avgifter i Polen som egentligen ska betalas av den försäkrade själv.

Arbetsgivaravgift: Kormal har redovisat att man betalat knappt 28 SEK per timme i sociala avgifter i Polen som betalas av arbetsgivaren (knappt 18 SEK per timme med Pawels timantal).

Semesterersättning och avtalskostnader: Det är inte känt om Kormal redovisat Pawels inkomst till Fora eller om man avsatt pengar till semesterersättning.

Arbetskraftskostnad: 148 SEK per timme enligt Kormal's redovisning. 100 SEK per timme räknat på Pawels uppgift om antal arbetade timmar.

Bruttolön: 120 SEK per timme enligt Kormal's redovisning. Med Pawels timantal blir bruttolönen 82 SEK per timme. Kormal har tecknat kollektivavtal med facket. Enligt avtalet ska de tjäna 161 SEK per timme bruttolön och dessutom ha avtalsenliga tillägg för övertid och obekvämt arbetstid.

Sammanfattningsvis kan det alltså konstateras att Kormal med faktiska arbetskraftskostnader mellan 100 och 150 SEK per timme kunnat vinna entreprenader. De faktiska arbetskraftskostnaderna har kraftigt understigit de arbetskraftskostnader som bort gälla för arbetet. Oavlönad övertid och oklara förhållanden avseende företagets ersättningar till det polska socialförsäkringssystemet både vad gäller arbetsgivar- och egenavgifter har möjliggjort en underbudskonkurrens. Med minst 100 årsanställda som utstationerats till Sverige de senaste tre till fyra åren innebär de lägre faktiska arbetskraftskostnaderna att Kormal's ägare kunnat ta ut betydande vinster.

> LO KRÄVER:

Det är inte möjligt för svenska fackliga organisationer att kontrollera att avdragna avgifter verkligen betalats in till Polen. Polsk sekretess förhindrar detta. Då den svenska modellen förutsätter att de fackliga organisationerna svarar för sådan kontroll måste det europeiska regelverket snarast ändras.

Atlanco Rimec Group

Det irländska bemanningsföretaget Atlanco Rimec Group har levererat arbetskraft till stora projekt i Sverige under hela 2000-talet. Oftast är det polsk arbetskraft som utstationerats från dotterbolag i länder med låga sociala avgifter.

Atlanco Rimec Group Ltd startades 1994 av Michael O'Shea. Företagets idé var att rekrytera portugisiska slakteriarbetare till Irlands slakterier. Idén att tjäna pengar på migrerande arbetare på den nyöppnade europeiska arbetsmarknaden fungerade utmärkt. Nu har företaget enligt sin hemsida kontor i tio länder och 7 000 anställda. Man levererar helhetslösningar för bemanning på stora projekt, framför allt i byggbranschen.

Michael O'Shea har sedan flyttat från Irland till Schweiz. Han har plöjt ner de omfattande belopp han tjänat på låga arbetskraftskostnader i invest- mentbolag och konstskatter.

Fakta 9. Rimec i praktiken

Bemanningsföretagen tillhör kategorin arbetskraftsleverantörer. Dessa företag säljer arbetskraft per timme, vilket innebär att de är känsliga för sådant som påverkar deras egen kostnad för arbetskraften. Det Irlandsregistrerade företaget Rimec (som sålt arbetskraft till bland annat NCC i Malmö) skickade en tysk advokat till Försäkringskassan, när den hävdade att utsändningsintygen från Irland var ogiltiga. Advokaten menade att Försäkringskassan äventyrade Rimecs affärsidé.

Ett annat exempel på försök att hålla nere arbetskraftskostnaden är att R&M Industrial Services ändrade de anställdas kontrakt vid flera tillfällen då Byggnads hade förhandlat fram kollektivavtalsenliga ersättningar. Vidare berättar även polska byggnadsarbetare, anställda av Rimec, att de endast givits anställningskontrakt på 6 månader. Anledningen till detta är att företaget och de anställda vill undvika att betala svensk inkomstskatt.

Ur: När arbetskraftskostnaderna pressar priset, LO 2010

Projektet Borealis

Rimec hade 163 anställda på Borealis i Stenungssund från mars till november 2009. De Rimecanställda arbetarna var utstationerade från Rimec Ltd ett cypriotiskt dotterbolag i Atlanco Rimec Group. Företaget var underentreprenör åt Sices Polska – dotterbolag i Siceskoncernen med huvudkontor i Italien.

Rimecbolagen var genom avtal med Byggnads bundna att följa kollektivavtal vid arbete i Sverige. Men i mars 2010 stämde Byggnads Atlanco Rimec på 29 miljoner SEK i utebliven lön för Byggnads medlemmar och skadestånd för dem som inte var med i facket. Efter ett års förhandlingar nådde man en blygsam förlikning. I stället för 29 miljoner fick Atlanco Rimec betala 230 000 SEK. Anledningen till att Byggnads accepterade det låga budet var ett tekniskt fel i stämningen. Avtalet var med moderbolaget men lönerna hade betalats ut av dotterbolaget.

Polske Stefan ut

Stefan står utanför porten till hyreshuset, i östra Kraków, och väntar. Han vill gärna berätta om sina månader som cypriotisk gästarbetare i Sverige. Allt var mycket dåligt. Så jag köpte själv en biljett och åkte hem, säger han.

Det var på vintern 2009. Stefan, som hade många års erfarenhet från utlandsjobb i Irak och Libyen under 24 år på det statliga byggföretaget Budostal, hade lyckats väl i den stora omställningen av polsk ekonomi. Han hade övervintrat utomlands när företagen privatiserades och massuppsägningar drabbade framför allt södra Polen.

Nu hade han arbete i Plymouth i England, ett stort industribygge åt Alstom dit han var uttyrd av det irländska bemanningsföretaget Atlanco Rimec. Enligt ett lönebesked från november 2008 som han visar tjänade han 14 pund i timmen (cirka 170 kronor) och

kunde skicka hem pengar varje månad till hustrun i Kraków.

När företaget kom och frågade om han ville åka till Sverige och jobba tackade han ja. Han fick ju skriftligt, från affärschefen Fergal O'Loughlin på Rimec i Dublin, på att villkoren skulle bli desamma som i England.

Men efter två veckor på Borealis industribygge i Stenungssund fick Stefan och hans 163 arbetskamrater ett nytt kontrakt. Nu skulle lönen bli 80 kronor i timmen och de var anställda i Atlanco Rimecs cypriotiska dotterbolag, Rimec Ltd.

– Det är klart vi protesterade. Allt var dåligt, boendet, lönen och på jobbet var

EXEMPLET STEFAN, lönebesked för april 2009, ordinarie arbetstid:

Nettolön: 71 SEK per timme i genomsnitt under 221 arbetade timmar.

Egenavgifter: Enligt lönebesked har Rimec dragit av 6,10 SEK per timme, 3,8 procent, att jämföra med 6,8 procent som är regeln på Cypern.

Arbetsgivaravgift: Arbetsgivarens del av sociala kostnader på Cypern är 10,6 procent. Cirka 17,20 SEK per timme, beräknat på bruttolön enligt lönebesked. Det är inte utrett om Rimec betalat in arbetsgivaravgift på Cypern.

Inkomstskatt på lön: Rimec har enligt

lönebesked dragit av 65,70 SEK per timme, 40,5 procent, för "löneskatt/ auktoriserade avdrag/förskott". Det ska jämföras med cirka 23 procent som borde ha dragits enligt polska skatteregler. Det är inte utrett om det stora avdraget motsvaras av förskottslön och/eller avdrag för till exempel resor och boende.

Semesterersättning och avtalsförsäkringar: Det är inte utrett om Rimec betalat för avtalsförsäkringarna. Enligt lönebesked har Stefan dock fått 3286 SEK, 14,87 SEK per timme, för Public

hyrd från Cypern

vi kontrollerade hela tiden, de letade efter saker att hacka ner på, berättar han.

Och var vi inte nöjda med de nya villkoren var det bara att packa och åka hem.

Stefan, som närmar sig pension och inte hade lust att sälja sitt arbete så billigt, gjorde just det. Han köpte en biljett för egna pengar och åkte hem.

När NCC byggde station till City-tunneln i Malmö fick några hundra av Rimecs anställda göra jobbet. Det var polska byggnadsarbetare som kom till Malmö. Men de hade fått intyg från irländska myndigheter som sade att de var utsända från Irland.

När skatteverket och försäkringskassan i Skåne började utreda varför polska byggnadsarbetare sändes ut från Irland blev handläggarna kontaktade av Rimecs advokater. Beskedet de gav var att det stred mot EUs regelverk att ifrågasätta intygen. När de svenska myndig-

heterna synade det utspelet visade det sig att advokaterna hade rätt.

I Irland är de sociala avgifterna låga, knappt hälften av motsvarande svenska eller polska avgifter. Rimec tjänade många miljoner på skillnaden.

I Stenungssund hade Rimec dragit ett varv till på den finessen i EU-ländernas socialförsäkringssystem. Stefan och hans arbetskamrater, som aldrig satt sin fot på Cypern, blev plötsligt utsända från Cypern till Sverige.

Enligt Stefans lönebesked från det cypriotiska bolaget drog Rimec av cirka fyra procent av bruttolönen till sociala avgifter. På det sättet tjänade företaget ytterligare miljoner.

– Jag borde väl ha rätt till pension från Cypern nu då, säger Stefan funderamt.

Men några större förhoppningar om utbetalningar från Cypern har han inte. ■

Holiday, vilket kan motsvara Cyperns regler om semesterersättning, "annual holidays with pay", på minst 8 procent av bruttolön.

Arbetskraftskostnad: Den kontrollerbara kostnaden, enligt lönebesked, är 162 SEK per timme (bruttosumma delat på 221 timmar). Till det kommer arbetsgivaravgift, 17,20 SEK per timme, eventuella avtalsförsäkringar, maximalt 2,1 procent av bruttolönen, 3 SEK per timme.

Totalt blir arbetskraftskostnaden 182 SEK per timme.

Bruttolön: 143 SEK per timme för 221 arbetade timmar. "Normallönen", för ordinarie arbetstid, är enligt lönebeskedet 126 SEK per timme. Avtalsenlig bruttolön skulle ha varit minst 141 SEK per timme. Utöver lön och Public Holiday (se semesterersättning enligt ovan) har Rimec enligt lönebesked betalat 1052 SEK (4,75 SEK per timme) för "allowance", traktamente.

Enligt tillgängliga uppgifter (lönebesked för mars 2010) och egna beräkningar har Rimec, högt räknat haft arbetskraftskostnader i storleksordningen 200 SEK. Samtidigt är det inte klarlagt om Rimec betalat in någon inkomstskatt på lön eller arbetsgivaravgift. Arbetskraftskostnaden för Rimec skatt kan således vara ännu lägre. Om vi förutsätter att Rimec fakturerat uppdragsgivaren Sices det normala marknadspriset på ca 300 SEK per timme, så blir vinsten på arbetskraftskostnader i detta exempel mellan 12,8 och 25,6 miljoner.

Vår beräkning är följande:

63 anställda x 8 månader x 200 timmar x vinsten 50 eller 100 SEK per timme = 12,8 till 25,6 miljoner.

Även med en för Rimec generös beräkningsmetod har företagets ägare således kunnat göra betydande profit på pressade arbetskraftskostnader.

LO KRÄVER:

EU måste införa en möjlighet att få en prövning av utfärdade A1-intyg till stånd. Detta måste ske i en snabb process, så att arbetena inte hinner bli färdiga innan intygen hunnit överprövas.

En modern triangelhandel

Det är slående hur Rimecs förfarande påminner om den gamla triangelhandeln, som skedde med slavar från Västafrika till Amerika, varifrån jordbruksprodukter skeppades till Europa, som i sin tur sålde industrivaror till Afrika. I Rimecs fall har polska arbetare i vissa fall skeppats till Irland och sedan sålts till Sverige. I andra fall har de skeppats till Cypern och sedan sålts till Sverige. För de företag som är villiga att planera utstationeringsland och etableringsland finns mycket pengar att tjäna.

Eurotech-gruppen

Eurotech-gruppen är ett samlingsbegrepp för en lång rad företag från sydöstra Polen som sedan 2000-talets början levererat arbetskraft, främst till Bilfinger Bergers entreprenader i Sverige.

Det Eurotechföretagen har gemensamt är framför allt ägarbild. Tre namn återkommer ofta i alla företagen. De anställda i de tre företagen, och lokala leverantörer av varor och tjänster till dem, är också tydliga med att företagen i praktiken är samma företag, som i Sverige bytt namn en gång om året. Orsaken till de återkommande namnbytena är att företagen vill undvika att få fast driftställe i Sverige, något som skulle medföra risk för beskattning.

Projekt Norra Länken

Det tyska företaget Bilfinger Berger AG har två av de största entreprenaderna åt Trafikverkets projekt Norra Länken. Det är ett väg- och tunnelprojekt i norra Stockholm.

Hösten 2009 var byggnadsarbetarna anställda hos underentreprenören SPB. SPB hade samma ledande personal som företaget Budomex som var byggnadsarbetarnas arbetsgivare fram till halvårsskiftet 2009. Vid halvårsskiftet 2010 bytte arbetsgivaren på nytt namn och organisationsnummer. Nu till Budwest som avslutade sitt arbete vid halvårsskiftet 2011.

Budomex, med cirka 100 anställda, var registrerat för FA-skatt och var arbetsgivarregistrerat under 2008. Under 2008 redovisade företaget löner som medförde arbetsgivaravgifter på cirka 30 000 SEK per månad och 30 000 till 60 000 SEK per månad i avdragen skatt. För 2009 har Budomex deklarerat inkomstskatt fram till juni och arbetsgivaravgift under januari. Sista notering på Budomex skattekonto är 2010-11-07, då kontot har ett minus på 733 370 SEK.

Budwest finns inte i PRVs företagsregister och går därför inte heller att söka hos Skatteverket. Företaget har inget svenskt registreringsnummer och redovisar alltså inte ens f-skatt i Sverige.

Tre Budomexanställda har med kontoutdrag och "lönekvitton" visat att de fått cirka 9 euro per timme i nettolön, cirka 90 SEK per timme.

De uppgifter som finns tyder på att Budomex åtminstone tidvis betalat polsk skatt och polska sociala avgifter, i alla fall för den del av lönen som betalats in på de anställdas bankkonton.

Det är inte känt hur mycket Budomex fakturerat Bilfinger Berger per timme. Men med en "normal" timdebitering om 300 SEK, så bör Budomex ha tjänat cirka 60–140 SEK på varje timme för sina 100 anställda.

Fakta 10.

Utstationeringsreglerna i EU ger er en konkurrensfördel jämfört med företag som anlitar arbetskraft som betalar svenska socialförsäkringar. Hur ser du på det?

Wojciech Zborowski: Nu är det ju så reglerna är och då följer vi dem. Men det är klart att det är en fördel för oss under det första året.

Ur: Bilaga 2. Samtal med Wojciech Zborowski

Polsk rättstvist om svensk lön

”Det är ju en bra princip”, säger domaren i regionrätten i Krosno. Omdömet gäller ackordssystemet i byggbranschen i Sverige, som det svenska byggfackets jurist beskrivit.

Domstolen har kallat Byggnads för att kunna döma i ett mål där tre anställda i företaget Budomex har stämt sin arbetsgivare. De anser att de blivit lurade på lön.

Det är en vacker försommar- dag 2011 i Krosno i sydöstra Polen. Inne i en funkisinspirerad domstolsbyggnad nära centrum pågår en tvist, mål IVP 34/10. Det är aktörer på den öppna europeiska arbetsmarknaden som möts.

Här finns tre polska byggnadsarbetare. De är på besök hemma i Polen, för tillfället från arbete i Frankrike. Tidigare har de arbetat åt flera olika företag i en rätt snårig härva av olika arbetskraftsleverantörer, som specialiserat sig på att bemanna storbyggen, framför allt åt den tyska byggjätten Bilfinger Berger.

De tre byggnadsarbetarna och deras

advokat sitter till höger, sett från domaren. De är kärande i målet, de anser att de blivit lurade.

Svarande är ett företag som heter Budomex. Det är ett i en lång rad av företag som alla har sin bas i Krosnotrakten och där tre efternamn ständigt återkommer bland ägarna. Men i domstolen finns varken Rygiel, Czudek eller Zborowski på plats. Advokaten som ensam företräder Budomex sitter till vänster om domaren.

Mitt emellan de tvistande, i vittnesbåset, finns det svenska byggfackets jurist. Han har med hjälp av tolkar försökt förklara det ganska snåriga ack-

ordssystem, som enligt byggfacket och de tre byggnadsarbetarna borde ha gett en bruttolön på 171 SEK i timmen för jobbet på tunnelbygget i Stockholm.

Domaren verkar gilla ackordet. "Det är ju en bra princip att de anställda och företaget delar på vinsten om man arbetar in tid", säger han. Men det räcker inte för att döma till de anställdas förmån.

Budomex advokat lämnar ett paper där företaget hävdar att man betalat resor, boende och andra förmåner. Med förmånerna inräknade har de tre anställda fått en lön som överstiger de där 171 SEK, argumenterar han.

Resultatet blir att domstolen måste träffas flera gånger. Polska experter ska gå igenom argumenten och handling-

arna för att ge domstolen underlag att döma.

När Jerzy, Tadeusz och Antoni kommer ut i solen på domstolstrappan är de nöjda. De tror att byggfackets vittnesmål har varit viktigt och gett tyngd åt deras krav på företaget.

De kom till tunnelbygget i Stockholm på våren 2008, från ett jobb i Köpenhamn. Där hette företaget S-Bud. I Stockholm fick de först lön från Eurotech men vid halvårsskiftet 2008 bytte arbetsgivaren namn till Budomex.

– Men det är samma företag, de som bestämmer är samma personer, sedan sätter de in vänner och familjemedlemmar som ansvariga. De sa att de bytte namn av skatteskal, förklarar Jerzy.

När Budomex anställda byggde betongtunnel i Stockholm fick de cirka



De har inte fått några lönebesked och är oroliga att de ska få skattemyndigheterna efter sig.

EXEMPLET JERZY:

Nettolön: 90 SEK per timme (insatta pengar på bankkonto plus kontant ersättning, dividerat med det antal timmar Jerzy uppger att han arbetade i genomsnitt).

Bruttolön: 124 SEK per timme enligt kontrakt. Enligt avtal med Byggnads skulle Jerzy ha tjänat 159 SEK per timme under 2008 och 171 SEK per timme under 2009 plus avtalsenliga övertidsersättningar för 40 till 50 timmar per månad.

Arbetsgivaravgift: Det är inte känt om Budomex betalat arbetsgivar-

avgift i Polen. Om så skett har 17,26 procent lagts på bruttolönen som en kostnad för Budomex. Det motsvarar 21,75 SEK per timme räknat på 124 SEK per timme.

Inkomstskatt: Det är inte känt om eller i så fall var Budomex redovisade avdragen skatt. Jerzy arbetade mer än 183 dagar i Sverige och Jerzy själv borde därför ha ansökt om särskild inkomstskatt, SINK, som är 25 procent av bruttolönen, vilket hade blivit 31 SEK per timme enligt kontraktet.

Egenavgifter: Det är inte känt om

90 SEK per timme i lön. De tre visar utdrag från bankkonton som stödjer det de säger. Dessutom fick de kontanter, mellan 5 000 och 15 000 SEK per månad, ersättning som skulle täcka den arbetstid företaget inte ville redovisa utåt, för fack och myndigheter.

De har inte fått några lönebesked och är oroliga att de ska få skattemyndigheterna efter sig. Om och i så fall var Budomex har betalat in skatter och sociala avgifter har de ingen aning om.

Domstolen i Krosno har ingen lätt uppgift. Att döma rätt i ett mål där uppgift står mot uppgift utan att någon av parterna kan bevisa vad som hänt är en grannlaga uppgift. Och att våga in avtalsregler och lagstiftning som gäller i den svenska byggbranschen gör det inte lättare.

Utan att föregripa domstolens avgörande kan man konstatera att Budomex och de andra företagen i Rygiels, Czudeks och Zborowskis imperium kunnat tjäna betydande summor i gråzonerna mellan EU-regler och nationella regler

genom att leverera arbetskraft till en lång rad stora svenska infrastrukturprojekt.

Första gången de dyker upp är på Svinesundsbron 2004, sedan finns de i en eller annan skepnad med på Göta-tunneln, 2006, i Göteborg, Citytunneln, 2005 till 2008 i Malmö och på Norra Länken, från 2007, i Stockholm. Det handlar om minst 100 årsarbeten per år i Sverige sedan början av 2000-talet.

En försiktig uppskattning om en ren vinst på 50 kronor per utförd timme ger en förtjänst på minst 10 miljoner kronor per år. Och då är alla faktorer i ekvationen mycket lågt hållna. Sannolikt är vinsten mer än dubbelt så stor.

Mot den bakgrunden är det nästan lite märkligt att företagen lämnat stora skatteskulder efter sig varje gång de bytt namn. ■

Efterord: Sedan artikeln skrevs har domstolen avkunnat dom i Budomex-rättegången. De tre arbetstagare som stämdes av arbetsgivaren tilldömdes cirka 120 000 SEK vardera i ersättning.

Budomex dragit av och redovisat egenavgifter till polska myndigheter enligt reglerna. Om så skett har 13,71 procent av bruttolönen dragits från Jerzys lön. Det motsvarar 17 SEK per timme som skulle ha dragits från den kontrakterade lönen.

Semesterersättning och avtalsförsäkringar: Enligt Jerzy fick han totalt cirka 1 500 SEK i semesterersättning, vilket motsvarar 0,4 procent av lönen att jämföra med avtalets 13 procent. Det är inte utrett om Budomex betalat avtalsförsäkringar.

Arbetskraftskostnad: Det går inte att få fram en kontrollerbar siffra på Budomex verkliga arbetskraftskostnad. Förutsatt att företaget redovisat arbetsgivaravgifter enligt polska regler, med utgångspunkt från den kontrakterade lönen, blir kostnaden cirka 145 SEK per timme. Med avtalsenliga konstnader för semesterersättning och försäkringar tillkommer cirka 20 SEK per timme, Totalt cirka 165 SEK per timme.

En detaljerad redogörelse för de olika företagen i Eurotech-gruppen finns i Bilaga 1. Från Eurotech till Budwest.

LO KRÄVER:

I Sverige måste företagen kunna bevisa och dokumentera vilka kostnader de haft. För att garantera rättssäkerheten måste liknande regler införas också i andra EU-länder.

Svenska underentreprenörer

En genomgång av tillgängligt material visar att de utländska företagen arbetat under helt andra konkurrensvillkor än de svenska företagen. Även om och i de fall när de utländska företagen följt gällande lagar och kollektivavtal, så medför skillnader i skatter och sociala avgifter att de utländska företagen har kunnat tjäna tiotals miljoner SEK mera än svenska konkurrenter. Intervjuer med tidigare anställda gör troligt att flera utländska företag dessutom inte har följt lagar och avtal. Därigenom har de kunnat fördubbla sina vinster.

Svenska underentreprenörer har naturligtvis drabbats av denna snedvridna konkurrens. Felet består av skillnader i skatter och sociala avgifter. Utan denna skevhet i konkurrensvillkoren är det troligt att svenska företag skulle ha kunnat få många fler underentreprenader än de fått.

Mot den bakgrunden är det inte helt enkelt att förstå varför svenska arbetsgivarorganisationer inte agerar mer resolut för att tillgodose sina medlemmars intressen. I stället har Svenskt Näringsliv motarbetat de fackliga ansträngningarna för att upprätthålla neutrala konkurrensvillkor avseende arbetskraftskostnader. Det mest dramatiska exemplet är Lavalkonflikten där Svenskt Näringsliv finansierade det utländska företagets advokater i rättsprocessen.

Fakta 11.

Du har erfarenhet av att ditt företag blivit utsatt för konkurrens från företag som använder sig av möjligheten att sänka kostnaden för arbetskraft. Berätta!

Ja, vi har mött ökad konkurrens från lågkostnadsländer i EU, det handlar om Baltikum, Ungern och Polen. De håller priser som ligger 15 till 20 procent under vad vi kan offerera.

En hel del beror ju på de verkstadskostnader de har. När tillverkningen sker i till exempel Baltikum så blir ju kostnaden lägre och det är det väl inget att säga om. Däremot har vi ju sett att de sedan har med sig eget montagefolk medan vi använder svenska montörer. Och där vi har en kostnad på 550 till 600 SEK per timme kan de erbjuda en kostnad på 225 SEK per timme. Och bakom det priset vet alla att det är ett utbrett fuskande.

Det sker på flera sätt. Ett sätt, som ju alla vet om, är att de skriver avtal med facket och redovisar arbetstider på 40 timmar per vecka. Men deras anställda arbetar 60 till 80 timmar per vecka, på kvällar och helger. Allt till den lön som de redovisar till facket för 40 timmars arbete.

Det här är alla medvetna om, de stora beställarna, Skanska, NCC och Peab, men de gör inget åt det. Det finns så mycket pengar att tjäna på det, så de låtsas inte om något utan hänvisar bara till, att de i kontrakt har skrivit in att underentreprenören ska följa lagar och avtal. De gömmer sig bakom kontrakten.

Ur: Bilaga 10. Samtal med VD i ett företag.

Ett räkneexempel avseende totala arbetskraftskostnaden

När ett företag gör ett anbud, för att tävla om ett uppdrag i Sverige, måste man få med olika kostnader som arbetet innehåller. Ett exempel på hur kostnaderna kan beräknas är mallen "Ersättningsgrunder för kontraktarbeten på löpande räkning, LRO6". I detta exempel har vi satt bruttolönen till 150 SEK per timme.

Timkostnaden för arbetare i LRO6 är:

Lön (där ingår bruttolön, restidsersättning, övertids-, skift- och andra tilllägg samt helglön för 12 helgdagar, 0,06 %, och sjuklön, 1,7 %). Med vårt exempel, en avtalad bruttolön på 150 SEK per timme, blir kostnaden för lön en arbetad timme under ordinarie arbetstid, utan skifttilllägg eller restidsersättning, enligt LRO6 153,45 SEK.

Semester, 13,7 % (semesterersättning enligt avtal i byggbranschen är 13 %, den högre procentsatsen avser att underlaget för semesterersättning omfattar mer än arbetade timmar, till exempel sjuklön med mera). Med vårt exempel blir semesterkostnaden 21,02 SEK per timme.

Arbetstidsförkortning (enligt avtal), 1,6 %. Med vårt exempel blir den avtalskostnaden 2,45 SEK per timme.

Försäkringar och avgifter enligt lag, dvs arbetsgivaravgifter med rapportens terminologi, 36,8 %. Den högre procentsatsen motiveras av BI på samma sätt som semesterkostnaden ovan.

Arbetsgivaravgiften i vårt exempel blir 56,47 SEK per timme.

Avgifter och försäkringar enligt kollektivavtal, 7,2 %. Avtalsförsäkringarna kostar i vårt exempel 11,05 SEK per timme.

Avgifter till arbetsgivarorganisationer, 0,7 %. I vårt exempel 1,07 SEK per timme.

Totalt i vårt exempel: 245,51 SEK per timme.

I den summan ingår *inte*;

Kostnader för traktamenten och resor till och från arbetet. Dessa varierar beroende på var i landet arbetsplatsen ligger och beroende på konjunktur. På ett anbud i landsorten där det är svårt att hitta arbetskraft på orten tillkommer 50 SEK per timme för traktamente medan kostnaden för resor till och från arbetet medför ett påslag på mellan 5 och 10 SEK per timme.

Kostnader för arbetsmiljö- och arbetsrättslagstiftning (AML, FFM, MBL, LAS) som bodar, skyddsutrustning, skyddsronder, förtroendemannatid, medbestämmandeförhandlingar mm. 1–4 %, 1,55 till 6,20 SEK per timme.

Arbetsledning, centraladministration och vinst, 20 till 30 %, 30,70 till 46 SEK per timme.

Total arbetskraftskostnad i vårt exempel: 295,50 SEK per timme på en arbetsplats i Stockholm (låg kostnad för traktamenten och resor) med en genomsnittlig kostnad för lagstiftning, arbetsledning, centraladministration och vinst.

Uppgifterna om de kostnader som inte är procentsatta i LRo6 kommer från en kalkylexpert på ett konsultföretag inom bygg- och fastighetsekonomi.

Enligt kalkylkonsulten är timpriset vid kalkylering (tidpunkt för beräkning 2011-12-12) på 400 till 500 SEK per timme, exklusive OH-påslag (arbetsledning, centraladministration och vinst, 20 till 30 procent) för de stora företagen i byggbranschen. De mindre företagen ligger cirka 75 SEK lägre per timme.

Dessutom, när en konsult lämnar en uppgift på lägsta möjliga timkostnad med allt inräknat, alltså inget ”fusk” med skatter, avgifter, löner, skydd osv, räknar han utifrån en lönenivå på ackord på 200 SEK per timme plus 45–65 % påslag.

Alltså, ett timpris under 300 SEK per timme innebär att något är fel.

Utländska byggnadsarbetare

De anställda i de belysta företagen har i flera fall och under långa perioder fått lägre löner än de skulle ha haft. På grund av att de varit i en utsatt ställning gentemot sina arbetsgivare, har de haft svårt att få en rättelse till stånd. Byggnads försökte hjälpa de anställda vid Rimec, men med ett begränsat resultat.

Totalt sett verkar de anställda i de beskrivna företagen sammantaget ha fått ut tiotals miljoner SEK för lite i löner. Till detta ska läggas att de därigenom också har gått miste om de förmåner som korrekt inbetalade arbetsgivaravgifter skulle ha gett. Det handlar bland annat om livsvarigt för låga pensioner.

Tre av de cirka 100 anställda på Budomex under hösten 2008 och våren 2009 var Jerzy, Tadeusz och Antoni (se bilaga 4). De kom från ett jobb i Köpenhamn (åt samma arbetsgivare men med annat namn, S-Bud). När de började i juni 2008 hette arbetsgivaren Eurotech. Vid halvårsskiftet bytte arbetsgivaren namn till Budomex.

De tre hade kontrakt som angav lönen till 124 SEK per timme brutto. De har inte fått några lönebesked, men deras kontoutdrag visar att de fått cirka 9 euro per timme netto, för ordinarie arbetstid, insatt på sina polska lönekonton. Utöver det fick de kontanter i handen (mot handskrivna kvitton) som ersättning för övertid. Den genomsnittliga arbetstiden var över 200 timmar per månad. De har arbetat i Sverige i mer än ett år, men vet inte var eller om arbetsgivaren betalat in skatt och sociala avgifter.

De har haft fria hemresor varannan, eller var tredje månad. De har bott gratis på arbetsplatsen i bostadsbaracker, två i varje rum och 20 personer som delade på fyra toaletter/duschar i en angränsande barack. Enligt Bilfinger Bergers projektledare, Svend Amland, hade de anställda polska E101-blanketter.

De olika skepnader företagen valt att agera i har varit underentreprenörer åt Bilfinger Berger och har tecknat kollektivavtal med Byggnads. Byggtan gjorde i mars 2009 en ackordsöverenskommelse med Budomex, som innebar att lönen för arbetade timmar under 2008 skulle vara 159 SEK per timme. Från 1 januari 2009 blev lönen enligt en avstämning 2009-08-25 nu 171 SEK per timme. Avtalet innebar förstås också ersättning enligt avtal för övertid mm.

De tre anställda vid Budmex försöker genom att stämna företaget i Polen få ut åtminstone en del av det som de lurats på. Men genom att de förmåtts eller inte varit medvetna om att de tidvis arbetat olagligt försvåras deras bevisläge. De är också oroliga för att de kan ha ådragit sig stora skulder i Sverige för skatter och sociala avgifter.

Fakta 12.

Men hur mycket jobbade ni egentligen?

Upp mot 250 timmar per månad i snitt.

Berätta om hur det gick till när ni fick de här kontanterna?

Det var olika. Ibland kom arbetsledarna med pengarna och delade ut, ibland fick vi pengarna när vi var hemma i Polen. Det var euro, direkt i handen.

Jerzy: En gång när jag hade varit hemma fick jag med mig ett stort kuvert med 90 000 zloty (20 000 euro) i sedlar. De låg ordnade till var och en som skulle ha pengarna med en lapp för påskrift till var och en som skulle signeras av den som fick pengarna.

Frågade ni varför de gjorde på det sättet?

Vi trodde att det var för att de ville slippa skatt. Firman sa att de ville hjälpa oss att slippa skatt.

Ur: Bilaga 3. Samtal med Tadeusz, Antoni och Jerzy

Samtidigt har de anställda vid de utländska företagen gjort betydande kortsiktiga vinster på sina anställningar. Även om de ofta inte har fått ut korrekta löner och andra ersättningar enligt kollektivavtal, så har de normalt tjänat mera än de skulle ha gjort i hemlandet. I många fall torde det handla om att de fått ut minst dubbelt så mycket. Dessutom har alternativet i många fall varit öppen arbetslöshet.

Mot de kortsiktiga vinsterna står dock långsiktiga förluster. För på längre sikt är det inte alls lika självklart att de utländska arbetarna har tjänat så mycket. Konsekvenserna kommer att visa sig först när de utstationerade arbetstagarna går i pension eller i värsta fall ännu tidigare om de blir långvarigt sjuka. Om företagen inte betalat in avdragna skatter och avgifter, blir pensioner och andra förmåner betydligt sämre än de borde ha blivit. I värsta fall bortfaller de helt.

Till detta skall läggas att de under tiden i Sverige varit helt utlämnade åt arbetsgivarens godtycke. De tillåts inte att ha kontakt med det svenska facket. Flera som tagit sådana kontakter har blivit uppsagda eller hemskickade. De har blivit lurade på löner och de har bött dåligt. Enligt samstämmiga uppgif-

ter har de också varit utsatta för större risker än svenska byggnadsarbetare. Vid många allvarliga olycksfall, flera med dödlig utgång, har det visat sig att utländska byggnadsarbetare har drabbats

Från Norge redovisas fall där polska arbetsgivare har lurat sina landsmän att arbeta i Norge utan att betala skatt. De har förespeglats att de skattar i Polen och arbetsgivarna har gjort avdrag för skatt, som aldrig har betalats in. Genom att de polska byggnadsarbetarna inte förstått norska har de varit helt utlämnade åt sina mera förslagna landsmäns godtycke. I vissa fall har de fått skatteskulder på 500 000 NOK.³

Arbetsmiljöverket har också fått upp ögonen för de utstationerade arbetstagarnas arbetsvillkor.⁴

Svenska arbetstagare

För svenska arbetstagare är situationen annorlunda. Genom konkurrensen med arbetskraftskostnader har de gått miste om tusentals arbetstillfällen. Dessutom finns det mycket som talar för, att den utländska låglönekonkurrensen har haft en prispressande effekt på svenska löner. Det kan inte utslutas att också andra avtalsvillkor och lagstadgade regler urholkas på sikt.

LO och fackföreningsrörelsens uppfattning är att utländska arbetstagare är välkomna att arbeta i Sverige. Förutsättningen är dock att gästande arbetstagare arbetar på samma villkor som svenska arbetstagare. Det är därför arbetskraftskostnaderna måste vara konkurrensneutrala. Det förhindrar att arbetstagare ställs mot arbetstagare.

För att underlätta det fackliga organiserandet har exempelvis Byggnads anställt flera tolkar i östeuropeiska språk. De ska hjälpa de gästande arbetarna att få sina rättigheter tillgodosedda, samtidigt som det är Byggnads ambition att värva dem som medlemmar.

Efter EU-domstolens tolkning av utstationeringsdirektivet i Laval-målet har dock möjligheterna för att upprätta konkurrensneutrala villkor försvårats avsevärt. Utgången i Laval-målet har ställt grupper av arbetstagare mot varandra. En grupp som drabbas hårt av Laval-målet är svenska arbetstagare som är verksamma i branscher där möjligheterna till utstationering är omfattande. Mest påtagligt är detta i transport-, bygg- och anläggningsbranschen, men fenomenet sprider sig till andra delar av arbetsmarknaden. Svenska arbetstagare i dessa branscher drabbas inte bara av lägre löner och högre arbetslöshet. Som kollektiv får de också sämre rekryteringsmöjligheter. Dessutom hotas kompetensförsörjningen till branschen som helhet.

Not 3. Källa: http://www.faf.no/Oestforum/260906/polish_connection.pdf

Not 4. Arbetsmiljöverket.se, besökt 2012-02-03.

Dubbla standarder för arbetsmiljön kan inte accepteras!

– Alla som jobbar på svenska byggen har rätt till en säker arbetsmiljö. Det gäller även de utländska byggnadsarbetare som jobbar tillfälligt här, säger Mikael Sjöberg, generaldirektör vid Arbetsmiljöverket.

Arbetsmiljöverket drar nu i gång en bred kampanj riktad till utländska byggnadsarbetare i Sverige. Avsikten är att höja kunskapen om arbetsmiljöregler på svenska byggarbetsplatser och därmed höja säkerheten. Som ett första steg vänder sig verket till byggnadsarbetare med polska, estniska, lettiska, litauiska och ryska som modersmål.

”Våra arbetsmiljöregler omfattar även dig, som jobbar tillfälligt här” är det budskap som sprids under september månad på annonser inom kollektivtrafiken och i branschpress samt på svenska och utländska webbplatser. Arbetsmiljöverket har skapat en ny sajt, safeatwork.se, som erbjuder lättillgänglig information på olika språk, film och interaktiv utbildning om risker i arbetet, hur de ska förebyggas och annat man som nyanländ byggnadsarbetare kan behöva känna till.

– Sverige ligger i framkant som arbetsmiljönation. Våra byggarbetsplatser är bland de säkraste i världen. Men det förekommer tyvärr att mindre seriösa företag inte drar sig för att tumma på säkerheten, säger Mikael Sjöberg.

– Dubbla standarder för arbetsmiljön kan självfallet inte accepteras. Det leder till en urholkning av arbetsmiljön för alla byggnadsarbetare i Sverige. Det snedvrider också konkurrensen inom byggbranschen om vissa arbetsgivare struntar i att följa de regler som vi i bred samsyn kommit överens om.

Sex utländska arbetstagare har omkommit på svenska byggarbetsplatser sedan 2007. Senast i maj i år klämdes en polsk byggnadsarbetare till döds under en borrhugg vid bygget av citybanan. Tillförlitliga uppgifter om antalet allvarliga arbetsolyckor saknas, eftersom många av dem som arbetar tillfälligt här inte omfattas av svensk socialförsäkringslagstiftning. I en LO-rapport 2010 om tre större infrastrukturprojekt i Sverige framkom att nästintill hälften av yrkesarbetarna var anställda av utlandsregistrerade underentreprenörer eller bemanningsföretag. Olycksfrekvensen vid dessa tre anläggningsprojekt låg på en nivå två eller tre gånger så hög som genomsnittet för anläggningsarbete i Sverige.

Parallellt med denna satsning pågår en bred tillsynsinsats inom bygg. 1 400 mindre företag inom branschen och gymnasiernas byggprogram får inspektionsbesök. Tillsyn görs även i samband med byggstart för att se till att de nya föreskrifterna om samordningsansvar för arbetsmiljön följs.

Sajten safeatwork.se finns även på svenska. Besök den.

Ett sådant exempel är byggbranschen. Där finns ett väl utbyggt system för lärlingsutbildning. Det fungerar som en påbyggnad på gymnasieutbildningen. För att få ut sina yrkesbevis, måste lärlingarna göra minst 3400 eller två års praktiktimmor på riktiga arbetsplatser. Men många svenska byggföretag har nu slutat ta emot lärlingar. Trots att lärlingarna enligt kollektivavtalet har betydligt lägre lön än fullt utbildade, finner företagen det billigare att anlita utländska byggnadsarbetare genom bemanningsföretag.

Av de 900 elever, som gick ut från gymnasieskolans bygglinje i Stockholm 2010, fick bara 100 elever lärlingsplatser som leder till yrkesbehörighet. Detta sker samtidigt som det är en betydande brist på byggnadsarbetare. Och den bristen väntas öka under kommande år, när stora grupper går i pension.

Det är inte osannolikt att utvecklingen har bidragit till att det främlingsfientliga partiet Sverigedemokraterna vunnit fler röster inom byggsektorn, jämfört med andra branscher. Några andra rimliga förklaringar är det svårt att finna. Det är ironiskt att EU-domstolens dom i Laval-målet bidragit till främlingsfientlighet snarare än förbrödring mellan folk.

Utländska statskassor och socialförsäkringar

Den polska staten har antagligen gjort både vinster och förluster. I många fall verkar företagen i Sverige ha gjort löneavdrag för skatt och sociala avgifter, som ska ha betalats till Polen. Detta går tyvärr inte kontrollera på grund av sekretessregler. De anställda har antagligen tjänat mera i Sverige än de skulle ha gjort i Polen, där lönerna är lägre och där många går arbetslösa. Om korrekta avgifter betalats in bör detta ha gett ett tillskott till den polska staten.

Men troligen har den polska staten också gått miste om skatter och avgifter på löner som inte har redovisats korrekt. Vad nettot blir är oklart.

Staten i Irland och i Cypern verkar ha gjort en vinst på företagets verksamhet. De har i flera fall fått in skatter och sociala avgifter från företagets avdrag på de anställdas löner, då de anställda varit utstationerade från dessa länder. Samtidigt verkar de anställda inte ha varit medvetna om att de därigenom fått vissa sociala rättigheter i dessa länder. Slutsatsen borde bli att staten i Irland och i Cypern har fått intäkter på de utstationerade utan att ha fått motsvarande kostnader.

Svenska staten och socialförsäkringarna

Den svenska staten och det svenska socialförsäkringssystemet har gått miste om intäkter på flera sätt. Dels genom att projekt (och därmed inkomster) gått till företag i utlandet, som en direkt följd av de snedvridna konkurrensvillkor som utstationeringen skapar. Dels genom att flera företag, enligt uppgifter, verkar ha fuskat med rapporteringen av lönerna.

Mot detta ska ställas att den svenska staten, som beställare, har gjort vinster på lägre kostnader för investeringar i infrastruktur. Vad det slutliga nettot blir är oklart.

Sammanfattning av vinster och förluster

Schematiskt kan vinnare och förlorare beskrivas på följande sätt:

- **Svenska beställare** vinner på ökad konkurrens och lägre priser.
- **Huvudentreprenörer som använder inköpt arbetskraft** vinner fler projekt och gör större vinster.
- **Huvudentreprenörer som använder egna anställda** förlorar fler projekt och gör lägre vinster.
- **Underentreprenörer och bemanningsföretag som utstationerar arbetskraft** vinner på lägre kostnader och fler projekt.
- **Underentreprenörer som använder egna anställda** förlorar på grund av färre projekt och pressade priser.
- **Utstationerade arbetstagare** får på kort sikt en högre inkomst. Priset är ofta en svag ställning på arbetsmarknaden, svårt att organisera sig fackligt, riskfylld arbetsmiljö och godtycklig behandling av arbetsgivaren. På längre sikt är förlusterna mer påtagliga; hög ekonomisk risk om de skadas eller blir sjuka samt risk för lägre pensioner och andra sociala förmåner.
- **Svenska arbetstagare** i de branscher som utsätts för lönekonkurrens riskerar i det korta perspektivet att förlora arbetstillfällen. På längre sikt är risken att kollektivavtalade löne- och anställningsvillkor urholkas. Löneläget i branschen kan sänkas.
- **Utländska stater** kan vinna på ökade skatteintäkter och intäkter till socialförsäkringssystem, i den mån deras skatteregler tillämpas.
- **Den svenska staten** förlorar på lägre intäkter från svenska aktörer och av ett skatte- och avgiftsbortfall som är svårt att kontrollera, men kan tjäna på lägre kostnader för investeringar i infrastruktur.

6. Förslag till åtgärder

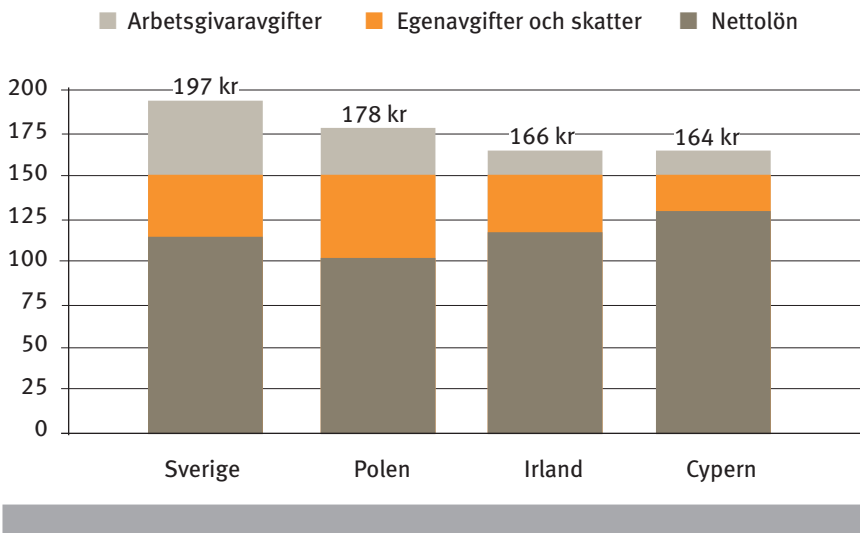
Problemet med de snedvridna konkurrensvillkoren för arbetskraftskostnader har inga enkla lösningar. Ett grundläggande problem är att strukturerna för att beräkna lönekostnader är olika mellan EU-länderna.

De svenska kollektivavtalen ska säkra konkurrens på lika villkor vid utstationering till Sverige. Men det gör de inte. Kollektivavtalen reglerar bruttolönen, som definieras på olika sätt i olika länder. I länder utan arbetsgivaravgifter blir bruttolönen densamma som arbetskraftskostnaden. Och i länder med höga egenavgifter blir nettolönen mycket lägre än i länder utan egenavgifter.

Tabellen över arbetskraftskostnaderna och diagram 8 visar hur arbetskraftskostnader och nettolöner varierar mellan några länder, fast timlönen är densamma 150 SEK.

	Sverige	Polen	Irland	Cypern
Arbetskraftskostnader	197	176–180	164	166
Arbetsgivaravgifter	31 %	17 %–20 %	9 %	11 %
Bruttolön	150	150	150	150
Egenavgifter och skatter	37	51	33	21
Nettolön	113	99	117	129

Diagram 8. Arbetskraftskostnader i några länder. Bruttolön 150 SEK



Variationerna i arbetsgivaravgifter och egenavgifter gör att arbetskraftskostnaderna mellan olika medlemsstater blir betydande. Den här rapporten visar att företag utnyttjar dessa skillnader på ett sätt som svårigen kunde ha förutsetts. Regelverken upprättades när inkomstskillnaderna inom EU idag var väsentligt mindre. Innan utvidgarna 2004 och 2007 var EU mer homogent.

Till problembilden ska läggas att EU-domstolen genom Laval, Rüffert och Luxemburgdomarna förvärrade läget ytterligare genom att möjliggöra konkurrens på bruttolönsnivå. En redan svår situation blev på detta sätt ännu allvarligare.

Integrationen mellan EUs medlemsstater är viktig. LO och europeisk fackföreningsrörelse har sett positivt på upprättandet av den inre marknaden. Villkoret för stödet av den inre marknaden har dock varit en stark social dimension. Svensk fackföreningsrörelse är frihandelsvänlig. Under efterkrigstiden har fackföreningsrörelsen aktivt bidragit i strukturomvandlingen på svensk arbetsmarknad. LO välkomnade medlemskapet i EU och verkade aktivt för att Sverige blev det enda land som tog emot de nya medlemsstaternas arbetstagare helt utan övergångsregler.

Internationell handel med varor och tjänster kan ske i flera olika former. Fri rörlighet för varor är i grund och botten oproblematisk för lönestrukturen på svensk arbetsmarknad eftersom arbetet då utförs på annan plats och utan direkt påverkan på den svenska lönestrukturen. Samma sak gäller

för internationell tjänstehandel där tillhandahållandet av tjänsten, det vill säga det arbete som utgör tjänsten, sker i annat land. Men när det gäller internationell tjänstehandel på svensk arbetsmarknad är, som rapporten visar, situationen mer problematisk.

Den svenska kollektivavtalsmodellen vilar på självreglering mellan parterna. Med ökad internationalisering och fler utländska aktörer i Sverige krävs att regelverken som omger kollektivavtalen stärks. Förändrade förutsättningar kräver nya typer av regelverk i syfte att skapa ordning och reda på arbetsmarknaden. Trots fri rörlighet för varor, tjänster, kapital och personer på den inre marknaden finns det mycket lagstiftaren kan göra för att upprätthålla ordning och reda på arbetsmarknaden.

Den svenska lagstiftaren är inte maktlös trots EU-medlemskapet. Detta är viktigt att betona. Åtgärder för att hantera de problem som diskuteras i denna rapport måste vidtas både på nationell och europeisk nivå. Det går således inte att med generella hänvisningar till EU-rättens regler att gömma sig bakom EU. I det följande delar vi därför upp LOs krav på åtgärder i nationella och europeiska åtgärder.

Åtgärder som LO anser att den svenska lagstiftaren skall genomföra

- Huvudentreprenören bör bli ansvarig för att alla aktörer i ett projekt följer gällande lagar och avtal. Nu tillåts huvudentreprenörer att utan risk för ansvar anlita underentreprenörer som fuskar med regler. Detta trots att det är helt uppenbart att offererade priser inte baseras på justa villkor.
- Avskaffa regeln om att inkomstskatt inte behöver betalas för arbete i Sverige upp till 183 dagar. Detta är redan gjort i Finland och Norge. En positiv effekt torde bli att de anställda får längre kontrakt än de sex månader som för närvarande är vanliga.
- Inför i lag ett krav på anmälningsplikt. Utländska företag ska registrera sin närvaro i Sverige under sanktionsansvar. Detta sanktionsansvar skall även omfatta de som anlitar utländska företag som är oregistrerade. Sådana regelverk finns i Danmark.
- Ändra Lex Laval och möjliggör för fackliga organisationer att träffa bekräftelseavtal. Utländska företag som uppger att de tillämpar likvärdiga eller bättre löne- och anställningsvillkor ska inte kunna freda sig mot stridsåtgärder utan att bekräfta dessa villkor med svensk facklig organisation.
- Inför i lag ett krav på en rättslig företrädare för utländska tjänsteföretag. Det skall alltid finnas en behörig företrädare med vilket ett hängavtal kan ingås. Utan behörig företrädare finns ingen som tecknar firman.

- Inför i lag ett krav på tillhandahållandet av vissa typer av handlingar. Företagen skall vara skyldiga att tillhandahålla lönelistor, arbetstidslistor och annan information som är av betydelse för att bedöma vilka arbets- och anställningsvillkor som tillämpas av företaget. Skyldigheten för arbetsgivaren skall omfatta både organiserade och oorganiserade arbetstagare. Handlingarna skall vara tillgängliga för facket.
- I lagen om offentlig upphandling måste det tydliggöras att villkor motsvarande kollektivavtalsvillkor kan ställas i offentlig upphandling. Offentliga medel ska inte användas på sådant sätt att de bidrar till lönedumpning och smutskonkurrens. Sverige skall dessutom ratificera ILO-konvention 94 om villkoren vid offentlig upphandling.
- Inför en striktare tolkning av begreppet fast driftställe. Ett företag som kontinuerligt, regelbundet eller periodiskt är aktivt i Sverige under en 12-månaders period skall alltid anses etablerat i Sverige.

Vissa av LOs krav på förändring är under utredning och/eller snart proposition. Några krav förväntas inom kort att bli lag. Men den borgerliga regeringen har visat anmärkningsvärd saktfärdighet i att genomdriva de förändringar som krävs för att den svenska kollektivavtalsmodellen skall kunna fungera i en europeisk kontext. Mycket återstår att göra de närmaste åren.

Åtgärder som LO anser bör genomföras på EU-nivå

- Fackliga organisationer måste ges möjlighet att företräda sina medlemmar även gentemot utländska myndigheter. De behöriga myndigheterna i ursprungslandet ska registrera uppgifter om tjänsteleverantörens betalning av socialförsäkringsavgifter och skatt. Svenska fackliga organisationer bör kunna kontrollera huruvida skatter och sociala avgifter för arbetstagarna betalats enligt gällande lagar och regler. Idag är exempelvis inte möjligt att kontrollera att avdragna avgifter verkligen betalats in till polska skattemyndigheter. Polsk sekretess förhindrar detta.

Fakta 13.

Vad är ett A1-intyg egentligen?

A1-intyget anger vilket lands socialförsäkringslagstiftning som är tillämplig. För en arbetstagare som blir utsänd till ett annat EU-land innebär detta att han/hon fortsätter att vara försäkrad i ursprungslandet om utsändningsperioden antas vara längst två år. För en arbetsgivare innebär A1-intyget att arbetsgivaravgifter inte behöver betalas i det tillfälliga arbetslandet.

- Världlandets myndigheter måste få möjlighet att överpröva utfärdade A1-intyg. A1-intygen får inte utgöra en metod för att förenkla för arbetsgivare att utstationera arbetstagare från det land med lägst skatter och avgifter. Det måste vara möjligt att fastställa att utstationeringslandet verkligen är det land där arbetstagarna normalt verkar. Överprövningen i världlandet måste ske i en snabb process, så att arbetet i världlandet inte hinner bli färdigt innan intygen hunnit prövas.
- Skärp lagvalsreglerna för socialförsäkringarna. Artikel 14 i förordning 987/2009 säger att för att en arbetstagare ska kunna sändas ut av sin arbetsgivare, ska arbetstagaren före utsändningen vara omfattad av det sändande landets lagstiftning. Men detta villkor torde i allmänhet vara uppfyllt redan från första anställningsdagen. Villkor för utstationering bör ändras så att personen är skattepliktig i utstationeringslandet eller har varit bosatt i detta i minst fem år.
- EU-kommissionen bör ges i uppdrag att aktivt motverka att medlemsstater, exempelvis Irland och Cypern, systematiskt utfärdar A1-intyg för arbetstagare som egentligen inte tillhör landets socialförsäkringssystem.
- En europeisk yrkesinspektion bör inrättas för att förbättra samarbetet mellan nationella yrkesinspektioner och skattemyndigheter. Myndigheterna i EU-länderna måste etablera ett fungerande samarbete, som möjliggör kontroll av att skatter och avgifter för utstationerad arbetskraft betalats in på ett korrekt sätt.
- Ett öppet europeiskt register bör upprättas över de företag som upprepade gånger har överträtt EU-regler kring utstationering. Syftet är att motverka skenbart egenföretagande och andra överträdelser för att främja lika villkor och rättvis konkurrens mellan företag.

- Det förslag till genomförandedirektiv av utstationeringsdirektivet som presenterades av EU-kommissionen i mars 2012 bör ge medlemsstaterna omfattande möjligheter till nationella kontrollåtgärder. Den i artikel 9 föreslagna listan på tillåtna nationella kontrollåtgärder bör vara öppen. Likaså bör det framtida genomförandedirektivet tydliggöra att de företag som försöker missbruka eller kringgå utstationeringsdirektivets bestämmelser fullt ut ska omfattas värdlandets lagstiftning.
- Den pågående revisionen av EU-direktiven om offentlig upphandling bör ytterligare tydliggöra medlemsstaternas möjligheter att ställa krav på kollektivavtalsenliga villkor i den offentliga upphandlingen.
- Revidera utstationeringsdirektivet. EU-domstolen har tolkat direktivet som ett tak för vilka anställnings- och arbetsvillkor som kan krävas i värdlandet. Direktivet måste återigen bli ett minimidirektiv. Den rättsliga grunden måste breddas och ändras till skydd för arbetstagare. Direktivet måste även ta större hänsyn till EUs medlemsländers olika sätt att organisera relationerna på arbetsmarknaden.
- Inför ett socialt protokoll i fördraget. Idag underordnas fackliga rättigheter de ekonomiska friheterna på den inre marknaden. Detta förhållande måste förändras så att grundläggande fackliga fri- och rättigheter kommer först.

De åtgärder som LO föreslår på europeisk nivå sträcker sig över en rad olika områden. Men problemen med snedvridna konkurrensvillkor för arbetskraftskostnader har inga enkla lösningar. Det behövs ett batteri med olika åtgärder för att komma till rätta med problemen. De förslag som läggs fram här utgör inte en uttömmande lista på tänkbara åtgärder.

Bilagor

1. Från Eurotech till Budwest

Enligt företagets hemsida, www.budwest.eu, har företaget varit verksamt sedan 2002 och man har byggt stora betongkonstruktioner i Irland, Norge, Danmark, Ungern och Sverige (till exempel Citytunneln i Malmö, vilket bekräftar kopplingen mellan företagen eftersom Bilfinger Bergers underentreprenör då var Eurotech, CRZ osv).

Infoveriti (ett polskt företagsregister) har två Budwest registrerade i Kraków:

1. BUDWEST SP. Z O.O. SPÓŁKA KOMANDYTOWA

Vlastimila Hofmana 5

30-210 Kraków

KRS 0000369318, inget Regon eller NIP nummer.

2. BUDWEST SPÓŁKA Z OGRANICZONA ODPOWIEDZIALNOSCIA SPÓŁKA KOMANDYTOWA, registrerat 2010-10-28.

Som ägs av: BUDWEST SPÓŁKA Z OGRANICZONA ODPOWIEDZIALNOSCIA,

Med samma adress.

KRS 0000101771. Regon 30799161, NIP 537-215-62-67.

Registrerat som aktivt sedan 2002-03-21.

Ordförande i styrelsen är Wojciech Zborowski.

Wojciech Zborowski har tidigare varit delägare i flera av de företag som levererat arbetskraft till Bilfinger Bergers projekt i Sverige. Den 18 juni 2007 övertog han 10 ägarandelar av 100 i SPB Sp z o.o. (KRS 0000253922, Regon 180173206, NIP 684-248-14-40) från Przemysław Zborowski. Övriga delägare var Marek Czudek (55 andelar) och Janusz Rygiel (35 andelar).

De tre ursprungliga ägarna i SPB, Rygiel, Czudek och P Zborowski, har innan dess, sedan 2004, varit delägare i flera företag med Eurotech som en del av företagsnamnet. Företagen har dessutom adress gemensamt med efterföljarna. Eurotech var underentreprenör åt Bilfinger Berger redan på Svinesundsbron och senare på bygget av Götatunneln (Byggnadsarbetaren 1/2006, sid 22) i Göteborg.

Eurotech registrerades senare i Irland, bytte 2007 namn till CRZ (torde stå för Czudek, Rygiel och Zborowski) Construction ltd, också det irlandsre-

gistrerat. Irländska Eurotech och CRZ gjorde jobb som underentreprenör åt Bilfinger Berger på Citytunneln i Malmö.

Wojciech Zborowski var styrelseledamot i SPB när han tagit över Przemysław Zborowskis ägarandelar. Wojciechs ägarandelar i SPB togs över av Katarzyna Zborowska den 12 september 2008. Numera drivs SPB från ett kontor i Miejsze Piastowe, adress Dworska 25, med filialkontor i Besko (eller om det är dotterbolag, KRS 0000256930, Regon 18017675, NIP 684-248-36-34) adress Podkarpacka 5. Båda företagen drivs av Leszek Madejka.

SPBs kontor i Besko ligger på andra våningen i en äldre gråvit träbyggnad bakom en byggmaterialbutik. Vid besök 2011-05-11 säger kontoristen att Leszek Madejka är bortrest. Hon bekräftar att företaget rekryterar arbetskraft till byggprojekt utomlands men vill i övrigt inte uttala sig.

Kontoret i Miejsze Piastowe är hyresgäst hos företaget Dorado Sp z o.o. Dorados fastighet är en nybyggd, mycket påkostad tvåvåningsbyggnad i ett i övrigt rätt slitet industriområde. SPB:s kontorist bekräftar att Leszek Madejka är chef men säger att han är bortrest (2011-05-12).

Dorados kontorist säger att hennes chef, Sylvia Tyonska, kommer senare. Hon säger att Dorado bedriver gastronomisk eventverksamhet (bröllop, fester mm) i lokalerna. Hon känner inte till något om SPB eller övriga företag i "gruppen".

När Sylvia Tyonska dyker upp, berättar hon kortfattat att hon inte känner till något om företagets (företagens) historia eftersom hon ganska nyss börjat som chef.

Det motsägs av Inforevitis registreringar, där hennes namn finns med redan från etableringen 2005 och där hennes ägarengagemang i ytterligare ett av företagen i raden, Budomex, finns registrerat.

Tyonska beskriver verksamheten i Dorado som "festanordnare" och säger sig inte ha någon som helst aning om Eurotech, CRZ, Budomex, SPB eller Budwest.

Några anställda på bilverkstaden, som ligger granne med Dorados byggnad, vet däremot att Eurotech, SPB, Budomex m fl företag huserar i Doradofastigheten. Det är i alla fall därifrån fakturorna för bilunderhåll betalas till verkstaden från de här företagen. CRZ är det enda de inte känner till.

Budomex, där Tyonska varit delägare och där flera byggnadsarbetare bekräftar att Zborowski, Rygiel och Czudek styrt verksamheten, ligger lite längre ner på samma gata, Dworska 50. Det är två envånings, parallella baracker. De ser mest ut som ekonomibygnader i en gammal kolchos, där en anspråkslös skylt visar att Budomex har sitt kontor. På kontoret finns på morgonen den 12 maj 2011 en dataansvarig ung man och en kvinnlig kontorist.

De säger sig inte känna till något om företaget som de kan berätta. De hänvisar till företagets nuvarande chef Anita Czekaj, som inte finns på kon-

toret. Budomex är det företag som var underentreprenör åt Bilfinger Berger under 2008 och 2009, då de tre arbetare som senare stämt företaget på utebliven avtalsenlig lön arbetade där.

Den 12 maj 2011 genomfördes en sittning i rätten i detta mål, IVP 34/10, i regionrätten i Krosno. Budomex företrädde i rätten av advokatbyrån Okolski Kancelaria Radcowska, advokat Radoslaw Tymiec.

Vid sittningen den 12 maj var Byggnads kallat att vittna. Förbundets jurist Mattias Landgren företrädde Byggnads och förklarade för rätten vilka åtaganden Budomex avtalat om vid jobbet i Sverige. Budomex advokat lägger vid sittningen fram nya dokument, där man gör gällande att de anställda fått mer än vad som avtalats i Sverige, till exempel i form av reseersättningar, gratis boende mm.

Rätten beslutar att skjuta upp avgörandet i målet och bokar en ny sittning den 12 juli 2011 som i sin tur leder till att domstolen ger en "expert" uppdraget att gå igenom handlingarna och räkna ut hur mycket Budomex är skyldigt de tre anställda. Båda parter får sedan yttra sig över beräkningen inför en ny sittning i rätten (ännu ej bestämd i oktober 2011).

Det är svårt, om inte omöjligt, att ur den ekonomiska redovisning som de här företagen lämnat till Infoveriti läsa ut hur företagens ekonomi ser ut.

2. Intervju med Wojciech Zborowski

ordförande i Budwest Ltd, underentreprenör hos Bilfinger Berger på Norra Länken, 2011-05-11

INTERVJUARE: Ingemar Dahlkvist

TOLK: Barbara Wozniak

Enligt Infoveriti, polskt företagsregister, har Budwest kontor på Vlastimila Hofmana 5 i Kraków. På morgonen den 11 maj åker därför jag och tolken Barbara Wozniak till adressen. På den uppgivna adressen öppnar en ung man dörren och säger att Budwest har flyttat, till andra sidan gatan.

Vi knackar på i källarvåningen tvärs över gatan, där entrédörren är skyltad med företagets namn. Wojciech Zborowski arbetar i ett av företagets två rum, i det andra arbetar en kvinnlig kontorist. Vi presenterar oss och frågar om vi får ställa några frågor. Wojciech Zborowski välkomnar oss att slå oss

ner och frågar om vi vill ha kaffe. Samtalet förs omväxlande på polska med tolkning och på engelska.

Wojciech Zborowski är en kraftigt byggd man i 40 till 45 årsåldern. Han har kortklippt mörkt hår och är ledigt klädd i tröja och jeans.

Vad är Budwests affärsidé?

– Att bygga, framför allt betongkonstruktioner.

Hur länge har företaget funnits?

– Ett och ett halvt år. Vi startade nytt för ett och ett halvt år sedan.

Var har ni verksamhet?

– Polen, Sverige, Storbritannien.

Vilka är era kunder?

– Vi har mycket jobb åt Bilfinger Berger men också andra företag.

Vilka jobb har ni i Sverige för tillfället?

– Norra Länken i Stockholm, där har vi nu 43 man. Vi har varit där sedan i juni 2010 som underentreprenör åt BB men nu är kontraktet snart slut, vi är inne på sista månaden.

Vad tycker du om den svenska marknaden?

– Den är väldigt bra, liksom hela Skandinavien. En vital marknad som fungerat bra trots finanskris. Det är väldigt annorlunda, med kungafamiljer och allt, men bra.

Vilka är era konkurrensfördelar?

– Våra anställda arbetar hårt och har erfarenhet från stora betongkonstruktioner. De har också vana från att arbeta i andra länder. Sedan har vi förstås nytta av våra goda kontakter med Bilfinger Berger.

Hur långa kontrakt har ni med era anställda?

– Vi har ettårskontrakt.

Hur rekryterar ni folk?

– Vi rekryterar med annonser och så lånar vi in folk från andra företag, som vi samarbetar med. Vi ringer kollegor i andra företag och frågar efter folk.

Vad beror det på att ni skriver ettårskontrakt samtidigt som projekten sträcker sig över längre tid?

– Det är Bilfinger Berger som inte vill skriva längre kontrakt. Vi skulle gärna göra det, ha längre kontrakt alltså.

Du har varit i ledande positioner i många av de företag som Bilfinger Berger anlitat som underentreprenör, Eurotech, S-Bud, CRZ, SPB och så vidare. Hur kommer det sig?

– Inte i Eurotech, där har jag inte varit med. Men jag har varit 23 år i branschen så jag har hunnit med en hel del.

Hur många anställda har ni totalt?

– I Polen har vi 80 till 100 anställda och i Storbritannien 12 stycken.

Har ni räknat på nya jobb i Sverige?

– Nej, vi har inget på gång i Sverige nu. Vi hoppas på jobb i Norge och kanske i Danmark.

Utstationeringsreglerna i EU ger er en konkurrensfördel jämfört med företag som anlitar arbetskraft som betalar svenska socialförsäkringar. Hur ser du på det?

– Nu är det ju så reglerna är och då följer vi dem. Men det är klart att det är en fördel för oss under det första året.

Wojciech Zborowski ursäktar sig sedan, han har mycket att göra.

– Ni hade tur som hittade mig här. Det är inte ofta jag sitter på kontoret, jag är ute och reser för det mesta.

Vi tackar för pratstunden, utbyter visitkort och det unika mötet med en svåråtkomlig företagare är över.

3. Intervju med Tadeusz, Antoni och Jerzy några kilometer utanför Gorlice i sydöstra Polen, 2010-05-27

INTERVJUARE: Ingemar Dahlkvist

TOLK: Barbara Gawryluk

Tadeusz, Antoni och Jerzy arbetade på Budomex, som var underentreprenör hos Bilfinger Berger, på Norra Länken (NL12) från maj 2008 till maj 2009. De har nu begärt, med stöd av polsk arbetslagstiftning, att regionrätten (Sad Rejonowy Krosno) i Krosno dömer Budomex att betala ut avtalsenlig lön och övertidsersättning för den tid de arbetade i Stockholm. Företaget har vid en första sittning i rätten bestridit deras krav. En andra sittning genomförs 2010-06-08.

De tre före detta Budomex-anställda vill inte att deras efternamn offentliggörs, dels eftersom de är rädda att deras möjligheter att få jobb minskar om de blir omtalade som "bråkstakar" och dels för att undvika att skattemyndigheten i Sverige börjar syna deras inkomster under den aktuella perioden.

Antoni är en vältränad man i 50-årsåldern, cirka 1,85 lång med ljust, lite grånat hår kammat i sidbena. Han har lång erfarenhet av utlandsjobb och familj att försörja i Polen.

Jerzy är också han smal och vältränad, i 35-årsåldern. Han är cirka 1,80 lång, mörk med kort, upprättstående stubbfrisyr. Han har en skada i foten

som gör att han haltar. Han har barn och hans hustru är arbetslös.

Tadeusz är kortare än de andra, cirka 1,75. Han är intensivare och mer misstänksam än de andra två som ger ett mycket öppet intryck. Tadeusz är ogift, i 40-årsåldern, ett faktum som väcker uppmärksamhet på den polska landsbygden.

De berättar tillsammans, pratar i omgångar och bekräftar varandras utsagor.

De börjar med att berätta att de förstod att lönen var fel när facket kom till arbetsplatsen. Facket pratade först inte med dem utan bara med företaget, säger de. Senare pratade facket (Bygg-Ettans tolk Michael Jaget, Antoni visar visitkortet) också med de anställda men då bara med dem som var där "legalt". På fråga vad som var legala respektive illegala svarar de att de illegala var de som varit på plats i mer än sex månader.

De hade hela tiden utgått från att den summa som står i deras kontrakt, 124 SEK, var den bruttolön de fått. Den lön de kunnat kontrollera att de fått varje månad var nettolönen, 9 euro i timmen, som sattes in på deras polska konton.

/Från oktober 2007 har Jerzys bankkonto regelbundna insättningar från S-Bud i euro. 23 okt 2007 1 603,32 euro, 21 nov 2007 1 571,46 euro, 19 december 2007 2 362,16 euro, 17 januari 2008 298,87 euro, 8 februari 08 1 493,86 euro, 19 mars 08 2 009,49 euro (jobb på Pihl, SE-Banken i Köpenhamn). Därefter Eurotech 21 maj 2008 1 440,34 euro och 10 juni 08 1 877,17 euro (NL12 i Stockholm). Därefter byter Eurotech namn till Budomex och utbetalningar enligt kontraktet (tecknat 9 juni 2008) för jobbet på NL 12 fortsätter. 23 juli 76,81 euro, 28 aug 1 055,51 euro, 23 sept 1 512,87 euro 20 okt 1 721,72 euro 20 nov 1 713,53 euro 17 dec 1 496,27 euro 22 jan 09 1 212,13 euro 24 feb 1 550,22 euro 24 mars 1 161,49 euro 21 april 1 406,79 euro 22 maj 531,50 euro samt 24 juni 2009 801,41 euro.

När facket var där fick de veta att de skulle ha tjänat 138 eller 139 SEK under 2008 och 158 SEK, tror de, under 2009.

Men jag har fått information om att ni arbetade på ackord. Gjorde ni inte det?

– Det var timlön, vi fick bara timlön.

De får se utskrifterna på granskningsuppgifter från Bygg-Ettan som visar att de skulle ha tjänat 171 SEK från 1 januari 2009.

Och så skulle ni ha fått semesterersättning också, utöver lönen. Fick ni det?

– Nej, vi fick 150 euro till semestern, för en månad.

Okej, vi tar det från början. När började ni på Norra Länken?

– I april 2008, på Eurotech, Vi skrev först ett tre månaders kontrakt med Eurotech och sedan i juni bytte firman namn till Budomex och då skrev vi kontrakt på ett år.

Varför bytte ni firma?

– Det var samma firma, bara ett annat namn. Samma firma, samma människor. De sa att det var för att undvika skatt.

På vilket sätt var det samma firma?

– De har hållit på sådär hela tiden. Bytt namn och satt in sina släktingar på olika poster. Men det är samma tre personer som styr hela tiden.

Vad heter de?

– Rygiel, Czudek och Zborowski.

Är det de här personerna (visar registerutdraget från Infoveriti)?

– Ja just det Marek Czudek, Janusz Rygiel och Wojciech Zborowski. Sedan är det deras fruvar, barn, kusiner och andra som de sätter in i registren.

Hur vet ni det, har ni arbetat åt de här firmorna tidigare?

Antoni: Ja, jag var på ett brobygge i Göteborg, en järnvägsbro, 2007. Då hette firman Dorado och sedan Eurotech. Sedan var vi alla tre i Danmark i ett halvt år. Då hette firman S-Bud.

Jerzy: Där fick vi förslag att vi skulle jobba utan försäkring. Då tackade vi nej och åkte hem.

Vad byggde ni där?

– Det var i Köpenhamn, SE-Bankens kontor. De föreslog att vi skulle få lite mer i lön mot att vi inte var försäkrade. Det ville inte vi. De här firmorna har varit överallt i Europa. I Italien, sedan i Tyskland, där de blev utkastade när de inte ville betala skatt. I Danmark var det Pihl som anlidade dem.

Hur fick ni kontakt med de här firmorna?

Antoni: Jag såg en annons i en tidning om att de letade efter byggnadsarbetare för utlandsjobb. Tadeusz och Jerzy kom in via kollegor som tipsade om jobben.

Skrev ni kontrakt innan ni åkte?

– Ja, man skriver kontrakt i Polen. Det som står i kontraktet för jobbet på Norra Länken är att timlönen ska vara 124 kronor.

Hur går anställningen till?

– De kollar olika arbetsintyg och frågar om kurser och så.

Vad står det mer i kontraktet?

– Att arbetstiden är 40 timmar per vecka. Annars är det inte så mycket.

Hur åkte ni till Stockholm?

– Vi flög från Krakow. Firman kom med biljetter.

Hur bodde ni i Stockholm?

– På arbetsplatsen, i baracker. Det var inte så dåligt. Vi var två personer per rum. Och så fanns det ett gemensamt utrymme med TV. Vi var 20 personer som delade på fyra toaletter och fyra duschar som fanns i en särskild barrack. Man var tvungen att gå ut för att komma dit.

– Men det var rätt bra, bättre än i Danmark där vi bodde i ett gammalt studenthem utanför staden. Det tog lång tid att resa till och från jobbet och

vi tycker det är bättre att bo nära jobbet.

Hur mycket arbetade ni?

– Tio till tolv timmar per dag, men bara sex timmar på lördagar.

Arbetade ni på helgerna också?

– Ja, oftast på lördagarna. På söndagarna var det mer sällan, kanske tre söndagar på hela tiden vi var där.

Fick ni övertidsersättning?

– Nej det var alltid 9 euro i timmen, också då vi jobbade övertid och helt oberoende av om kursen ändrades eller ej. Pengarna för den normala arbetstiden fick vi insatt på polska konton, i euro. Sedan fick vi resten kontant, i handen.

Hur mycket då?

– Det varierade väldigt mycket, från 500 upp till 1500 euro per månad.

Men vad står det på era lönebesked?

– Vi fick inga papper. I Tyskland fick vi sådant men i Sverige fick vi aldrig några lönebesked (en viss förvirring om begreppet lönebesked uppstår, det verkar vara ett rätt okänt begrepp, inget de tre normalt frågar efter).

– Vi fick skriva på en lapp när vi fick de kontanta pengarna. Där stod det summa, förnamn, efternamn och datum, tror jag det var. Nu efteråt har firman skrivit på att det var övertidsersättning och så använder de det i rätten som bevis för att vi fått ersättning för övertid. Men när vi fick pengarna och skulle skriva på så stod det inget om övertidsersättning.

Men hur mycket jobbade ni egentligen?

– Upp mot 250 timmar per månad i snitt.

Berätta om hur det gick till när ni fick de här kontanterna?

– Det var olika. Ibland kom arbetsledarna med pengarna och delade ut, ibland fick vi pengarna när vi var hemma i Polen. Det var euro, direkt i handen.

Jerzy: En gång när jag hade varit hemma fick jag med mig ett stort kuvert med 90 000 zloty (20 000 euro) i sedlar. De låg ordnade till var och en som skulle ha pengarna med en lapp för påskrift till var och en som skulle signeras av den som fick pengarna.

Frågade ni varför de gjorde på det sättet?

– Vi trodde att det var för att de ville slippa skatt. Firman sa att de ville hjälpa oss att slippa skatt.

Hur mycket tjänade ni totalt i snitt då?

– Det blev väl ungefär 2 000 euro i månaden, för 250 timmars arbete. (Uppgiften styrks av insättningarna på konton och de lönelappar de signerade, 1 000 till 1 500 euro på kontot och mellan 500 och 1 000 euro på lapparna. Totalt blir det en nettolön på cirka nio till tio euro per timme i genomsnitt.)

Var betalade ni skatt?

– Först sa de att det var i Sverige. Sedan, efter sex månader, fick vi polska skattepapper. Men vi vet inte var de betalade in pengar eller om de alls betalade in pengar. Troligen betalade de in i Sverige för vi fick tillbaka pengar därifrån senare.

Oklart om de någonsin har deklarerat i Sverige. Det kan ha varit något sådant papper som de skrivit på som firman hade fyllt i. Det hände ibland att firman kom med olika papper som de skulle skriva på och de är osäkra på om det fanns någon skattedeklaration bland de papperen.

De blir mycket överraskade över uppgiften att de är personligt ansvariga för uppgifterna om hur mycket de arbetat och tjänat i Sverige. De ser det som något som firman ansvarar för och blir oroliga när de får veta att svenska skattemyndigheter kan komma att kräva dem på pengar om de uppgifter som firman lämnat till skattemyndigheterna inte stämmer.

Det blir också en avgörande faktor till att de vill att deras efternamn ska hållas hemliga.

Vad hände om ni blev sjuka?

– Det blev man inte, det var inte lönsamt.

Antoni berättar att han blev sjuk när han arbetade åt S-Bud i Danmark och att han då sjukanmälde sig där. Men beskedet han fick var att han inte kunde få sjukpenning eftersom företaget inte betalade skatt i Danmark.

De berättar att en arbetskamrat fick en hjärtinfarkt i Sverige. Han fick vård på sjukhus en vecka sedan skickades han direkt hem till Polen och eventuell polsk ersättning under sjuktiden.

Jerzy: När man fick feber eller så låg man kvar i baracken utan lön. Inget arbete – inga pengar. Det var regeln.

Tadeusz berättar att han fick något i ögat på jobbet och var tvungen att gå till läkare. De sa att jag skulle få betalt för den dagen men det vet jag ju inte om jag fick.

De berättar också om en annan arbetskamrat som skadade sig på jobbet och var tvungen att gå till läkare. En från firman följde med och betalade kontant för vården. Sedan skickades killen hem till Polen.

Hur ofta åkte ni hem?

– Var tredje eller var annan månad. Företaget betalade hemresorna. Vid jul och påsk fick vi åka buss, då skulle ju alla hem. Annars fick vi flygbiljetter.

– När vi var hemma fick vi inget betalt, förstås. Men vi misstänker att all övertiden samlades ihop och så drogs den tiden av mot de dagar vi var hemma (se likheten med BIS Multiserwis timbank).

Vad tycker ni om Stockholmsjobbet?

– Det var bra jobb ur byggsynpunkt. Allt var helt okej. Den tyska firman stod för arbetskläder och så.

Hur mycket kontakt hade ni med Bilfinger Berger?

– De var inte intresserade av oss.

Pratade ni något med svenska byggnadsarbetare?

– Det var bara polacker där, och så en del tyskar då.

Nu driver ni en rättslig prövning mot företaget. Vad är det ni kräver?

– Vi kräver rätt lön, den som företaget hade kommit överens med facket om. Och så ersättning för overtiden.

Vad var det som gjorde att ni bestämde er för att väcka talan?

– När skattepengarna från Sverige kom tillbaka så kom de till firman i Stockholm, som checker med våra namn på. Men vi fick inte checkerna. När vi frågade efter dem så kom det konstiga förklaringar hela tiden. Vi blev väldigt irriterade på det. Och när vi till sist fick checkerna, sista dagen innan de hade gått ut, så var vi så nervösa och arga så då bestämde vi oss. Vi visste också att två andra killar hade inlett en liknande prövning tidigare och att de hade fått 20 000 zloty var i en förlikning, för att inte bråka mera. Så för dem blev det ingen rättegång.

Tadeusz berättar att de är vana vid att firman försöker lura dem. I Danmark arbetade de bara natt, vid ett tillfälle 20 nätter i rad, för 10 euro i timmen. När de pratade med en dansk kollega förstod de att det var helt fel enligt danska regler.

Ni har inte tagit kontakt med svenska facket i Stockholm tidigare?

– Nej, de ser till att vi inte kan träffa facket utan övervakning. När facket kom till arbetsplatsen valde firman ut säkra gubbar som fick träffa facket. Vid ett tillfälle hade facket kommit på att vi jobbade mycket overtid och de krävde att vi skulle få ersättning. Då kom det en kvinna från firman med papper som vi skulle skriva på, där det stod att vi hade fått 2 000 euro i overtidsersättning.

Skrev ni på?

– Ja, annars hade vi nog inte fått behålla jobbet.

Har de använt det papperet i rätten?

– Nej, våra kontoutdrag visar ju att vi inte har fått de pengarna, så det vågar de nog inte använda. Kvinnan sa också att vi skulle kunna få de där pengarna, men då skulle firman i stället göra avdrag från våra löner för resor och boende. Och så gjorde de sedan. Från juni 2009 blev det nya regler. De började dra av 500 euro i månaden för boendet och det blev inga fler fria hemresor. I stället skulle de som var kvar få högre timlön. Men då hade vi ju åkt hem.

Vet ni vad lönen är nu?

– Nej men de arbetar mindre nu, nio timmar per dag. Och i slutändan är det nog samma lön, 9 euro per timme netto, även om det på papperet är en högre timlön. Efter avdrag, jag tror att de drar av 300 euro för boendet per

månad, så blir nettolönen densamma som den vi hade. Men nu är det väl bara 40 man där. Det är bekantas bekanta till ägarna alltihop så de bråkar nog inte.

Vad ska ni göra nu?

– Vi åker nog till Norge och jobbar. Det är inget bestämt än men vi åker nog snart. Det är ett bostadshus som ska byggas och det är en polsk firma som vill att vi ska komma dit. Vad vi vet så här långt är det bättre i Norge än i Sverige. Och så måste vi ju jobba för att kunna försörja familjerna.

Efter en kort paus vill de tre höra sig för om de uppgifter de fått från Bygg-Ettan om vad de tjänat under 2009 på NL12. Antoni och Tadeusz har fått uppgifter om att de arbetat 855 respektive 857 timmar under perioden 090101 till 090810. De konstaterar att det är alldeles för få timmar. Enligt de anteckningar de själva har gjort, har de arbetat över 1 000 timmar under perioden 1 januari till sista maj (de använder sina timanteckningar för att styrka sina uppgifter i rätten). Och de konstaterar att de inte haft en aning om att de skulle ha haft ackord och tjänat 171 SEK per timme under perioden.

Jerzy har inte fått några uppgifter från Bygg-Ettan. Hans arbete finns inte redovisat i de dokument som företaget skickat till facket där 87 namngivna arbetare har ingått i det ackord som enligt mätningen skulle ha givit 171 SEK per timme i lön.

Jerzy konstaterar att det var då han var "illegal", det vill säga han hade redan arbetat 183 dagar i Sverige, som var redovisade till svenska skatteverket. Så under 2009 arbetade han fortfarande i Sverige men inga uppgifter om hans arbetstid och lön redovisades. Själv har han egna anteckningar som visar att också han arbetade över 1000 timmar under de första fem månaderna 2009.

Det är lite oklart varför inte också Antoni och Tadeusz var "illegala" eftersom de tre började samtidigt och arbetade lika länge. En förklaring skulle kunna vara att företaget valde att redovisa halva styrkan det första halvåret och andra halvan det andra halvåret.

4. Intervju med Łukasz Pietraszek

som arbetat på Adecco i 4 år

INTERVJUARE: Ingemar Dahlkvist

Han arbetade senast på Partihallsförbindelsen i Göteborg, Trafikverkets bygge där huvudentreprenören är Skanska. Samtalet genomförs 2011-05-30 på ett kafé i centrala Göteborg.

Lukasz, som är från Zakopane i södra Polen, berättar att han kom till Sverige för sju år sedan. De första åren hade han inga "legala" anställningar, bara mindre jobb. Han anställdes på det svenska bemanningsföretaget Adecco, när företaget fick ett jobb åt NCC i Kiruna 2007. I kontraktet anges han som konsult, inte som byggnadsarbetare i något av byggyrkena. Han säger att orsaken till yrkesbeteckningen är att han inte har svenskt yrkesbevis.

Först hade han ett halvt års provanställning, sedan blev det tillsvidareanställning. När jobbet i Kiruna var klart gick han två månader utan jobb, sedan fick han jobbet i Göteborg, i mars 2009. Som mest har de varit 90 man från Adecco på Skanskas entreprenad.

I början fick de 130 SEK per timme, brutto. Men några av Adecco-killarna hade gått med i Byggnads och när de kollade lönen med facket, så fick de beskedet att de skulle tjäna samma som genomsnittet på Skanska (minus 12 procent eftersom de inte har yrkesbevis). Efter ett halvår, när AD-målet om lön till inhyrda från bemanningsföretag hade avgjorts, fick de 169 SEK per timme brutto i fast lön.

Målet handlade om ett bygge, där det inte fanns egna anställda. Företaget hävdade då att det var bemanningsföretagets lön som skulle gälla medan Byggnads hävdade att det är snittet i företaget eller företagen på orten som ska gälla. När bemanningsföretagen fick förlusten i AD, sa Adecco att de skulle säga upp alla och i stället använda personal som är anställda på Adecco i Polen.

Byggnads accepterade inte det och Adecco tvingades ta tillbaka uppsägningarna.

I januari 2011 har Adecco sagt upp alla anställda på grund av att projektet går mot sitt slut och inga nya projekt finns på gång. Efter förhandlingar konstaterade Byggnads att uppsägningarna skulle godkännas, men nu har Adecco börjat förlänga kontrakten med en del av killarna. Byggnads har vid intervjutillfället planer på att ogiltigförklara en del av uppsägningarna.

Lukasz tycker att själva arbetat varit helt okej. Allt har varit korrekt, säger han. Skyddet på arbetsplatsen har varit bra, "det är Skanskas skyddsorga-

nisation, allt har varit som på Skanska”. Några små tillbud har förekommit men inga stora grejor. Lönerna har kommit som de ska, noga redovisade i lönespecifikationer.

Eftersom han har varit anställd i Sverige, knuten till arbetsstället, har han inte fått några hemresor och inte heller traktamenten. ”De skickar runt folk men de skriver alltid anställningskontrakt för projektet, så att de kan anställa på plats och slippa traktamenten”, säger han.

Bostäder har Adecco ordnat åt dem som inte har kunnat fixa själva. De tar 3 100 SEK per månad för bostad, det kan vara i baracker, i lägenheter eller i hus som Adecco hyr.

Lukasz har ordnat lägenhet själv i Göteborg. Han planerar att bo kvar i stan, men vill aldrig mer jobba åt Adecco, säger han. Helst inte i bemanningsföretag över huvud taget. Han vill ha ett riktigt byggjobb i Göteborg och har en del kontakter på gång.

Problemet med bemanning, säger han, är att Adecco aldrig är på bygget.

Ganska många av Lukasz arbetskamrater har, precis som han själv, gått med i facket. De har fått bra hjälp med stora saker, tycker han, som när Adecco sökt kryphål i lag och avtal för att kunna hålla ner löner och byta ut dem mot anställda direkt från Polen. Men det har varit svårare med småsakerna, till exempel att få hjälp med att få ledigheter.

Han återkommer till det där att problemet är att Adecco-cheferna inte finns på arbetsplatsen. Till exempel, berättar han, när jag var sjuk, hade ont i ryggen, så ringde jag till kontoret och sa att jag skulle gå till läkare.

Nej, sa cheferna på kontoret, du måste komma hit till vår läkare. De var väldigt noga med det, skickade sms. Lukasz har sparat sms:et, han visar och översätter ”du måste till vår läkare klockan 13.00 idag och du måste jobba. Du får jobba på kontoret tills ryggbesvären är slut. Om du inte kommer hit så skickar vi ambulans som hämtar dig”. Sms:et kommer från chefen Kristofer Durys. Den andre chefen heter Wojciech Nowacki.

5. Intervju med Dariusz Frackiewicz

2011-05-28

Intervjuare: Ingemar Dahlkvist

Tolk: Mikolaj Kosieradski

Dariusz är anställd av Wilmon (tidigare Kormal) för jobb på en spårvägsbro med hållplats och perrong i Göteborg. Huvudentreprenör är Pihl & Søn.

Vi träffar Dariusz och en polsk svetsare anställd av Euroworkers, (ett dansk bemanningsföretag på samma entreprenad) i bodarna på arbetsplatsen, där de också bor. De berättar att de hellre bor här än i de bostadsbarracker som Wilmon erbjuder i Angered, eftersom det är närmare till jobbet och eftersom det kröp insekter i bostäderna i Angered.

De visar sina rum, enkelrum i normal barackstorlek, sparsamt möblerade men med tv och parabol som gör att de kan se polsk tv. De har haft med sig egna tv-apparater. Men Pihl & Søn bjuder på kanalerna och också på Internet-uppkoppling. Boendet är gratis.

Dariusz har en massa frågor till Mikolaj angående tvisten om lön. Enligt överenskommelse ska Wilmon betala 161 SEK brutto per timme. I verkligheten är nettolönen i bästa fall 80 SEK per timme. Dariusz har tidigare arbetat åt Kormal och på frågan vad som är skillnaden säger han, att Kormal och Wilmon är samma arbetsgivare. Det är bara namnet som skiljer. I juni 2010 bytte han arbetsgivare från Kormal till Wilmon. Företrädarna för företaget i Sverige är desamma.

Euroworkers-killen berättar att han är anställd i Danmark med danska socialförsäkringsvillkor. Han får 120 DKR brutto i timmen och betalar skatt i Danmark. Arbetsgivaren drar 130 DKR per dag för boende. Euroworks har inga medlemmar i svenska facket, men svetsaren är med i danska facket säger han, "trots den höga avgiften".

Wilmon-killarna får grundlön för 174 timmar per månad och övertidserättning för alla timmar utöver det, enligt muntliga uppgifter som de inte kan kolla, eftersom de inte får några lönebesked. Men Dariusz har ändå kunnat räkna ut att all övertid ersätts med samma summa, oavsett om övertiden avser natt, lördag eller söndag.

Han berättar att de arbetat en helg för inte så länge sedan och då har platschefen på Pihl & Søn kommit efteråt och sagt att nu blev det väl bra pengar. Vad då? frågade Dariusz, som inte hade märkt någon skillnad på lönens storlek. Jo, förklarade platschefen, Wilmon hade fakturerat 370 SEK per timme för lördagen och 470 SEK per timme för söndagen. Hur mycket de fakturerar för normal arbetstid har Dariusz inte koll på. Men han vet att

Wilmon lämnar anbud på jobbet i kubikmeter, oklart vad (troligen betongmängd).

Men i hans lönekuvert märks ingen skillnad. Det är grundlön i 174 timmar per månad och övertidsersättning, samma för alla timmar, även för övertid.

Dariusz visar ett kontrakt, där det står att lönen är 26 złoty per timme. (En złoty är cirka två SEK) Enligt bilagan för utlandsjobb kan lönen bli 163 SEK, under förutsättning att kvalitet och mängd blir så bra att "bonus" kan utbetalas. Det står inget i kontraktet om villkoren för bonusen.

På kontraktet är det Andrzej Szymczaka och Daniela Hadrowicza, som är chefer på Wilmon, som har adress ulitsa Kosiarzky 35 i Warszawa. Wilmons NIP-nr är 9512245637.

Dariusz har inte arbetat åt Wilmon eller Kormal i Polen. Han kom från Irland, där han fixat jobb privat. Kormal-jobbet fick han nys om via annons. De lovade 750 euro per vecka och möjlighet att tjäna ännu mera. De 163 SEK som nämns i kontraktet plus gratis mat och boende.

Han gick igenom en läkarundersökning, men med 24 års erfarenhet av byggjobb slapp han göra arbetsprov. Han åkte till kontoret och skrev på kontrakt och fick åka direkt till Göteborg, där han började på ett bostadsbygge åt BoTrygg. Han tyckte att boendet där var OK. Men sex personer i en lägenhet med fyra i samma rum var han inte nöjd med.

Lönen betalades ut månadsvis i złoty till ett polskt bankkonto. Dariusz berättar vad han fått i lön, normalt 5 600 till 6 000 złoty per månad, netto. Det blir 31 złoty per timme (eller 77 SEK). Vid ett tillfälle fick han 8300 złoty för 280 timmars arbete. Det blir 29,65 złoty per timme. Då ingick det också rätt mycket nattjobb.

Ordinarie arbetstid är 9.30 till 21.00. Varför så sent?

– Det är för att det ska passa ihop med det andra lagets arbetstider - irländarna i ett annat företag som levererar arbetskraft. Och så för att prefableveranserna styr arbetstiderna, svarar Dariusz. Men det är inte ovanligt med andra arbetstider, snarare regel. De får besked samma dag. Veckan innan samtalet arbetade Dariusz en dag från 6.30 till 02.00 nästa dag. Det är övertid nästan alltid, säger han.

Han har en almanacka, typ väggalmanacka från Lyft & Byggmaskiner, som han visar, där han skrivit upp sina arbetstider och de löner han fått.

Men varför accepterar de det?

– Problemet, säger Dariusz, är premien som de alla hoppas på. Den där bonusen som utlovas i kontrakten. Dariusz frågade efter den och fick då beskedet att man måste ansöka om den.

Sedan förklarar han att alternativet är arbetslöshet i Polen. Blir eftertänksam och berättar att hans pappa var byggnadsarbetare och lyckades försörja familjen. Elva barn, två dog visserligen, men de andra nio klarade sig på pap-

pans lön. Det skulle aldrig gå nu, säger han. Det är alltid vi som har kris, aldrig cheferna eller de som bestämmer.

– Cheferna var här, efteråt gick det inte att gå in i kontoret, det stank av parfym, säger Dariusz.

Däremot gillar han Håkan, personalchefen på Pihl & Søn. När de fick försenade löner tre gånger i rad i vintras så hotade de att stoppa bygget. Det var bland annat jullönen som inte betalades ut. De genomförde en strejk för att få ut lönerna men inget hände. Då gick de till Håkan, som i sin tur vände sig till Wilmon och hotade att betala lönerna direkt till killarna.

Dariusz har ingen koll på var eller om Wilmon betalar sociala avgifter. Däremot har han fått papper på att Wilmon betalar skatt för dem i Polen. Men han vet inte om det är skatt på 15 zloty per timme (den lön han skulle ha fått om han arbetat i Polen) eller på 26 zloty, som är den i kontraktet angivna lönesumman i Sverige.

Visst är han orolig för det där med sociala avgifter och skatt, funderar på vad han kommer att få i pension till exempel. Det där fungerade bättre när han arbetade i Irland. Då fick han papper varje år på sitt pensionstillgodohavande.

De bilagor till kontraktet, som reglerar villkoren i Sverige har nu gått ut. Han har bara ett anställningskontrakt i Polen som går ut i slutet av året (2011).

Han berättar om en kille som åkt hem efter det att kontraktetsbilagorna gått ut. Han fick 1000 zloty mindre än han skulle ha.

Vad händer om någon blir sjuk?

– Han har med sig ett försäkringskort, men måste betala för läkare själv. Det har han fått veta. De pengarna kan han få tillbaka av polska myndigheter mot kvitto. Själv har han klarat sig, men Filip, en arbetskamrat fick ont i en tand. Han fick betala hela summan, 1 300 SEK själv. De har inte fått någon information om vilka försäkringar de omfattas av.

Varför stannar han?

– I mitt fall, hoppas jag på jobb på den irländska firman (ICDS, den andra underentreprenören). Och så har Håkan lovat att det ska bli bättring, förklarar han.

För närvarande är de åtta Wilmon-anställda plus en arbetsledare. Arbetsledaren bor i en trerummare, berättar Dariusz.

Hur är det med arbetskläder och skyddsutrustning?

– Irländarna får allt, säger Dariusz. Vi får ingenting. När det förra gänget åkte hem slängde de sina gummistövlar. När vi kom hit sa chefen, att vi skulle leta reda på dem och använda deras. Vi får hjälm, skor, byxor och en tröja. Och så en jacka. Dariusz visar en tunt fordrad jacka, som var det enda de fick under den gångna vintern.

De får en hemresa per månad.

Dariusz bor i Wyszokow, 6 mil från Warszawa. Alternativet till utlandsjobb

är 15 till 18 zloty per månad för jobb i Warszawa och då måste han ändå bo borta från familjen. Han har letat jobb på hemmaplan men ”jag kan aldrig få de pengarna”.

Dariusz är förvånad över att facket inte har samma kraft i Sverige, som det irländska facket har. I Irland är man med i facket direkt. Annars får man inget jobb. Han tycker att i den stund Wilmon accepterar att skriva avtal (de är med i BI) så ska alla de anställda betala fackavgift via företaget. Så var det i Irland. Han fick en lönespecifikation, där det stod att fackavgiften var avdragen.

Men här, där knappt någon (bara Dariusz plus en man är med i Byggnads) är med i facket och alla är rädda att bli av med jobbet, ska facket driva avtalsenliga villkor ändå?

Ja, det tycker Dariusz. Det är nog nödvändigt, säger han.

6. Intervju med Stefan Zielinski

Kraków, 2011-05-10

INTERVJUARE: Ingemar Dahlkvist

TOLK: Barbara Wozniak

Stefan arbetade från mars till juni 2009 i Stenungssund i Sverige (Boralis) på ett cypnregistrerat bemanningsföretag i Atlanco/Rimec-koncernen. Vi träffar Stefan hemma i hans bostad i östra Kraków. Han bor här tillsammans med sin hustru på tredje våningen i ett hus i en äldre stadsdel.

Stefan är en lång, gråhårig man i 60-årsåldern. Han visar massor av papper, anställningsbevis, yrkesbevis, försäkringsregistrering (NIP) i England och lönebesked.

Jag arbetade i Plymouth i England på vintern 2009, när företaget sa att jag skulle till Sverige. Det skulle vara på samma villkor som jobbet i England, sa de. Så jag var beredd att åka. Det gjorde ju ingen skillnad, eftersom villkoren skulle vara desamma.

Vi backar lite, när började du på Rimec/Atlanco?

– Jag började i september 2006. Först var vi på en arbetsplats som hette Besix, sedan Alstom i Plymouth och sedan på Borealis. Innan dess arbetade jag i Polen.

Var det samma arbetsgivare på alla tre jobben i Rimec?

– Ja, ja, det var samma firma, Atlanco. Men det var bara i Sverige som firman var registrerad på Cypern. Då hade jag ett cypriotiskt E101.

Hur gick det till när du fick jobb på Rimec?

– Det var andra killar som berättade om firman. De har ett rekryteringskontor här i Kraków, på ulitsa Bozego Ciala 31. Jag pratade med dem och en månad senare fick jag ett telefonsamtal om att jag kunde åka till England. Innan hade jag arbetat på Budostal, ett stort byggföretag i Polen, i 24 år. Jag hade varit på många utlandsjobb, så jag var van, från jobb i Irak, Libyen och på andra ställen. Men det blev sämre och sämre och till slut så var det nästan helt slut med jobb. Eftersom jag var van vid att jobba utomlands, så kändes det naturligt att söka jobb i Rimec.

Stefan visar lönebesked från England och från Sverige, som visar att han blev lurad när han trodde på att det skulle bli samma villkor i Sverige som i England. I England tjänade han enligt lönebeskeden 14 £ i timmen (på Alstom i november 2008). I Sverige fick han enligt lönebesked från maj 2009 bara 8 Euro per timme.

– Nästan direkt, jag tror det var efter två veckor, när vi kom till Sverige la de fram ett annat kontrakt där det stod att lönen skulle vara 8 Euro. Jag skrev på. Vad skulle vi göra, alternativet var att åka hem. "Gillar ni inte de nya villkoren kan ni åka hem" sa de. De var mycket osnälla (förmodligen tolkens variant av elaka). De kontrollerade oss hela tiden. Vi var övervakade varje stund. Allt var mycket dåligt, så jag köpte själv en biljett hem och åkte.
Hur gick det till, själva uppsägningen?

– Jag skrev ett papper, där jag förklarade att jag sade upp mig på grund av att villkoren inte stämde med de vi blivit lovade.

Stefan är mycket upprörd över att företaget övervakade dem, letade småfel och anklagade dem för att inte göra ett bra jobb. Han visar ett arbetsbetyg från Alstom i England, som styrker hans yrkesskicklighet.

– Jag hade bra vitsord för de jobb jag gjorde som rigger och helper (vi klurar ut tillsammans att Stefans jobb var att transportera rördelar och annan material till rätt ställen på anläggningen.)

– I samband med att jag slutade fick jag ett lönebesked, som visade att jag inte fick betalt för det de var skyldiga mig. De hade som rutin att innehålla en euro av åtta under den tid man arbetade och så fick man det på slutet. Jag fick aldrig de pengarna eller i alla fall väldigt lite av dem. Och jag fick aldrig betalt för flygbiljetten hem. I samband med att vi vände oss till facket och det kom media till oss, så blev de så arga att det inte gick att vara kvar.

– Vi bodde 40 killar i Munkedal, mitt ute i skogen. Tre personer delade på elva kvadratmeter i ett fritidshus.

Berätta vad som hände när ni gick till pressen?

– De samlade oss allesammans i ett rum på bygget. Där blev vi utskälda efter noter.

Vet du var Rimec betalade in den skatt du skulle betala?

– Nej jag vet inget om skatten. Företaget har inte talat om för oss var eller hur mycket vi betalat i skatt. Jag vet att en del killar ringde och frågade men de fick inget svar. I stället fick de flytta till andra jobb.

Varför gick ni till facket?

– Det var spontant. Det var en kille i gänget som visste, som hade pratat med facket. Vi pratade om det där hemma där vi bodde och sedan var det någon som kontaktade Byggnads.

Fick ni den hjälp ni behövde?

– Jag vet inte. Jag var där för kort tid, men jag tror att de som blev kvar var nöjda med den hjälp de fick.

Vad gjorde företaget?

– Det var en slovakisk arbetsledare, som var den som fick säga alla obehagliga saker till oss. Han sa att de tog foton på oss, som de skulle använda för att svartlista oss. Mikolaj Kosieradzki vet vem han är.

Stefan visar ett anställningskontrakt med det cypriotiska Rimec-företaget. Där finns ett cypriotiskt socialförsäkringsnummer, 1122678, och en summa som enligt kontraktet ska ha betalats in till Cypern.

Vet du hur du ska göra för att få ut cypriotisk pension?

– Nej, jag tror inte jag har rätt till något därifrån. Jag vet inte hur det går till att få ut pension och andra förmåner från de länder jag har varit utstationerad från. Det enda jag litar på är att jag får den pension jag jobbade ihop i Budostal.

Atlanco berättade aldrig för oss om varför vi var utstationerade från Cypern och inte heller något om vilka rättigheter vi har därifrån. Vi fick veta att vi var från Cypern först när vi var i Sverige.

Numera arbetar Stefan i Polen informella sektor, i väntan på pension. Han har tappat lusten för att åka utomlands. Det känns inte roligt längre efter att ha blivit lurad i Sverige.

Inte ens i Tyskland, nu när deras övergångsregler har slutat gälla?

– Nej, det är för dåliga pengar i Tyskland. Hård konkurrens om jobben gör att det inte går att få ihop mer än 2000 euro i månaden. Och det är ju lika dåligt som det var i Sverige.

7. Intervju med Paweł Jelen

telefonintervju, 2011-04-20

INTERVJUARE: Ingemar Dahlkvist

TOLK: Barbara Gawryluk

Paweł Jelen Började i januari 2010 arbeta för företaget Swepol i Stenungsund. Han bytte sedan till Kormal, och arbete i Göteborg, där han arbetade till den 17 april 2010.

Hur gick det till när du fick jobbet i Stenungsund?

– Han arbetade i Stenungsund för Swepol. För Kormal arbetade han i Göteborg vid järnvägsbron. Båda arbetena hittade han på Internet. Han skrev på kontraktet i Polen, i personalkontoret. Det var chefen i firman (president) som skrev under kontraktet.

Vad stod det i kontraktet om lön per timme?

– 15 złoty/timme/brutto

Vad stod det i kontraktet om arbetstid?

– Heltid, tidsbegränsat avtal, 8 timmar/dag

Hur blev det i verkligheten med lön per timme?

– Innan han åkte visste han, att det skulle bli längre dagar – 10 timmar. Han var betraktad som lite annorlunda, eftersom han utförde andra arbeten till exempel körde andra till arbetsplatsen.

Hur mycket arbetade du?

– 250–270 timmar i månaden, han tjänade ungefär 6 000 złoty/månad-netto.

Han vet inte om man räknade övertid, eftersom i Polen finns inte sådant system. Han visste inte att han skulle anställas enligt svenska villkor. Hela tiden visste han inte vilka regler gällde på arbetsplatsen, när det gäller arbetstid.

Har du kvar några noteringar i tidsrapporter eller liknande där det går att styrka hur mycket han arbetade? I ett mail från Paweł till Mikolaj Kosieradzki berättar du att du arbetade 188 timmar i januari, 260 timmar i februari och 297 timmar i mars.

Han hade en kalender där han noterade timmar, men inte varje dag. Det gjorde han oregelbundet.

Vilka arbetsuppgifter hade du?

Han började jobba som förare av laddningsmaskin. Men han hade inte svensk licens för det. Efter en och halv månad hade de kontroll på arbetsplatsen och han var tvungen att gå på kurs, men han klarade inte examen.

Under tiden arbetade han som snickare, hjälpte till vid andra armeringsarbeten och arbetade som förare i bussen som körde killarna från hemmet till arbetsplatsen (6 mil).

Hur var arbetet jämfört med hur det varit tidigare när han arbetade åt Swepol?

I Swepol var det mycket bättre. Där arbetade han bara som förare i laddningsmaskin.

Hur mycket fick du i lön på Swepol?

I Swepol tjände han dubbelt så mycket, hade gratis kost och rum. I Kormal bostad och lunch gratis.

Har du koll på hur mycket företagen drog i skatt och sociala avgifter från din lön?

I Swepol visade det sig, att firman anställde dem svart, och att de inte betalade skatt. I Kormal fick han papper, där han kunde se hur mycket man drog skatt och sociala avgifter.

Deklarerade du och betalade skatt i Polen eller i Sverige (också båda företagen)?

Han deklarerade och betalade skatt i Polen (Kormal). När det gäller Swepol – han och andra gubbar själv anmälde sig i skatteverket för att betala skatt. Byggfacket hjälpte i början, men sedan fick han inte någon deklaration från skatteverket.

Hur fick du kontakt med byggfacket i Sverige?

I Swepol skulle facket hjälpa till, när det visade sig att firman anställde dem svart. I Kormal hade de fackets kontroll på arbetsplatsen, facket frågade om lön, de fick veta att det var omkring 70 kr/timme. Några polacker, också han, gick in i facket.

Tycker du att du fick någon hjälp av byggfacket?

Enligt honom bryr sig byggfacket om utländska arbetare bara därför, att de vill rädda arbetsplatser för svenskar. De vill kasta bort polska firmor från Sverige. *Hur är det att arbeta i Holland jämfört med Sverige? Jämför både lön, arbetstider, säkerhet, boende och själva jobbet!*

När han jämför Holland och Sverige, allt är bättre i Sverige: löner, säkerhet på arbetsplatsen, stämning på jobbet, alla villkor. I Holland liknar allt Tyskland, chefer litar inte på arbetsfolk. Arbetet i Holland är OK, men i Sverige är det mycket bättre, lugnare och säkrare.

Hur reagerade Kormal när du gick till facket?

Det fanns kommentarer, men ingenting konkret hände.

Har du haft någon kontakt med Kormal efter jobbet i Sverige?

Han hade några kontakter angående hans pengar, skattedeklaration. Han förlorade jobbet efter tre och en halv månad, eftersom han inte kunde avsluta yrkeskursen, klarade inte examen, fick ingen licens.

Vet du vem som äger Kormal (så detaljerad uppgift som möjligt om företaget och företagets ägare, chefer)?

Han vet bara att chefen heter Daniel Hadrowicz – President.

8. Intervju med Wiesław Szczepanski

telefonintervju, 2011-03-19

INTERVJUARE: Ingemar Dahlkvist

TOLK: Barbara Gawryluk.

I mars 2010 arbetade Wiesław Szczepanski för företaget Kormal i Göteborg.
Hur gick det till när du fick jobbet i Stenungssund?

Han var inte långt från Göteborg två år tidigare och jobbade också då för Kormal. I november 2009 fick han veta från sina arbetskamrater att det igen fanns plats för en snickare på ett bygge i Sverige och då sökte han anställning. Han skrev på kontraktet på kontoret i Warszawa.

Vad stod det i kontraktet om lön per timme?

Det var i zloty, 15 zloty i timmen netto (31,50 SEK per timme).

Vad stod det i kontraktet om arbetstid?

Det var 42 timmar i veckan, alltså 8 timmar per dag. I verkligheten arbetade han från 7 till 17.30 med 15 min frukostrast och en halv timme lunchrast.

Hur blev det i verkligheten med lön per timme?

De fick ung 70 kr per timme (netto).

När började du i Göteborg, hur länge blev du kvar och vad var orsaken till att du slutade?

Han började omkring 16 november 2009. Slutade i mars 2010 (åkte hem till påsk). I Polen fick han veta, att firman avskedade honom och bröt kontraktet. Han kommer inte ihåg, vad som stod i kontraktet, om det fanns några villkor på vilket sätt han kunde bli avskedad.

Han är säker, att han förlorade jobbet eftersom han gick in i facket. Det fick han flera gånger veta från sin arbetsledare. Men ingen på kontoret har sagt det. De gav ingen förklaring. Han kunde inte åka tillbaka till Sverige.

Han och några andra kollegor gick in i facket för de räknade med fackets hjälp, Det gällde försenade löner (den 20:e varje månad i stället för den 10:e och mindre lön än de skulle få).

Hur många timmar arbetade du i mars 2010?

Han tror omkring 200 men han kommer inte ihåg.

Vilka arbetsuppgifter hade du?

Han arbetade som snickare på ett brobygge.

Deklarerade du och betalade skatt i Polen eller i Sverige?

Han deklarerade och betalade skatt i Polen.

Hur fick du kontakt med byggfacket i Sverige?

Några killar från byggfacket kom till deras arbetsplats. De ville veta detaljer om deras löner. Wieslaw sade hur mycket de tjänade. Sedan kom de flera gånger. Det ordnades några sammanträden. Då bestämde sig Wieslaw att gå in i facket. Han hoppades på att få hjälp från facket.

Tycker du att du fick någon hjälp av byggfacket?

Nej, det fick de inte. Wieslaw säger att han betalade första månadsavgiften. Nästa skulle dras från pengarna han skulle få tillbaka från firman. Men dem fick han aldrig.

Hur reagerade Kormal när du gick till facket?

De sade de inte officiellt, men Wieslaw tror, att han blev avskedad på grund av det.

Har du haft någon kontakt med Kormal efter jobbet i Sverige?

Han kontaktade firman, eftersom de var skyldiga pengar för hans resa hem, som han gjorde med sin egen bil. Pengarna fick han tillbaka.

Vad är din åsikt om arbetsförhållandena i Sverige, det gäller både jobb, boende och annat?

Villkoren på arbetsplatsen var helt OK, arbetet var lugnt. Men de hade hela tiden problem med bostad. Hela gruppen flyttade minst fem gånger. De fick bland annat bo i stugor två mil från arbetsplatsen, med toaletter ute, det var vinter. Det hände också att de var tvungna att lämna bostaden utan att veta vart de skulle flytta.

Vad var det som gjorde att du tog jobbet i Sverige?

Han har jobbat utomlands i mer än 10 år. Det är framför allt pengar som förorsakar det. Han jobbade i Finland, Belgien, Tyskland, och han ska jobba utomlands i fortsättningen också. Nu har han skrivit på kontrakt i Tyskland. Han åker den 4 maj.

Har du familj i Polen? Och hur ofta träffar du familjen?

Wieslaw är gift, har tre vuxna barn, har redan barnbarn. Frun är van vid hans resor, och tack vare pengar kunde han till exempel bygga eget hus.

Vad är det som gör att du söker jobb utomlands?

Det är framför allt finanser. Så mycket skulle han aldrig tjäna i Polen.

9. Intervju med Mats Johansson

vice vd på Peab med ansvar för personalfrågor, 2011-11-14

INTERVJUARE: Ingemar Dahlkvist

Är Peab, i egenskap av stor entreprenör, vinnare eller förlora på den öppna arbetsmarknaden?

– Vi bejakar och välkomnar konkurrens. Men vi vill att det ska vara justa villkor.

Vad är det som är ojusta villkor?

– Det är ju till exempel det där med att man klarar sig utan beskattning under viss begränsad tid. Och sedan är det det där med att det är svårt att kontrollera om man sköter sina åtagande i hemlandet.

– Vi vill ju helst av allt arbeta med eget folk. Vi vill ha en bra relation med våra anställda och med facket och samhället. Men sedan har vi ju i vissa fall tagit in utländska arbetskraftsleverantörer, med blandat resultat. I en del fall har det gått riktigt dåligt, som till exempel brobygget i Småland och vid något tillfälle i Norge.

Har du något exempel på där det gått bra, där ni sett att det fungerat både utifrån era egna värderingar och ekonomiskt.

– Det är väl i så fall där vi känt att vi haft järnkoll, både med fack och myndigheter i Sverige, och där vi kunnat lita på att företaget skött sig också på hemmaplan.

– Sedan ska jag säga det också att vi har goda erfarenheter av arbetskraften i sig. Det är uthållig och kompetenta yrkesarbetare.

Jag har pratat med svenska underentreprenörer som säger att ni i storföretagen gömmer er bakom kontrakten och struntar i att kontrollera de här företagen eftersom det finns så mycket pengar att tjäna på det. Hur ser du på det?

– Vi tar avstånd från det synsättet.

Men ni har en decentraliserad organisation med stort självbestämmande. Klarar ni av att kontrollera att era regler efterlevs?

– Vi har många starka entreprenörer i företaget och det är vi rädda om. Men samtidigt jobbar vi hårt på den etiska biten. Det händer att det smiter emellan, det vet jag, men vi arbetar hårt på det.

– Vi har till exempel vårt Inka-system för att kontrollera våra underentreprenörer och vi utvecklar ytterligare vårt arbete tillsammans med skatteverket på det här området.

Skulle Peab välkomna striktare regler?

– Ja det skulle vi absolut göra.

10. Intervju med en VD

**i ett företag som är en stor underentreprenör i byggbranschen,
2011-11-08**

INTERVJUARE: Ingemar Dahllkvist

(Han vill inte att vi använder hans eller företagets namn i publicerat material eftersom han är orolig att förlora sina kunder som Skanska, NCC och Peab. Vi får använda hans uttalanden om vi anger källan som "En VD i ett företag som är stor underentreprenör i byggbranschen".)

Du har erfarenhet av att ditt företag blivit utsatt för konkurrens från företag som använder sig av möjligheten att sänka kostnaden för arbetskraft. Berätta!

– Ja, vi har mött ökad konkurrens från lågkostnadsländer i EU, det handlar om Baltikum, Ungern och Polen. De håller priser som ligger 15 till 20 procent under vad vi kan offerera.

En hel del beror ju på de verkstadskostnader de har. När tillverkningen sker i till exempel Baltikum så blir ju kostnaden lägre och det är det väl inget att säga om. Däremot har vi ju sett att de sedan har med sig eget montagefolk medan vi använder svenska montörer. Och där vi har en kostnad på 550 till 600 SEK per timme kan de erbjuda en kostnad på 225 SEK per timme. Och bakom det priset vet alla att det är ett utbrett fuskande.

Det sker på flera sätt. Ett sätt, som ju alla vet om, är att de skriver avtal med facket och redovisar arbetstider på 40 timmar per vecka. Men deras anställda arbetar 60 till 80 timmar per vecka, på kvällar och helger. Allt till den lön som de redovisar till facket för 40 timmars arbete.

Det här är alla medvetna om, de stora beställarna, Skanska, NCC och Peab, men de gör inget åt det. Det finns så mycket pengar att tjäna på det, så de låtsas inte om något utan hänvisar bara till, att de i kontrakt har skrivit in att underentreprenören ska följa lagar och avtal. De gömmer sig bakom kontrakten.

Ett annat sätt att pressa kostnaderna är att bryta mot andra arbetsmiljöregler än just arbetstiderna. Det finns till exempel tydliga regler om lyft. En person ska inte behöva lyfta mer än 25 kilo vid enstaka lyft och inte mer än 15 kilo vid kontinuerliga lyft. För att följa de här reglerna krävs det maskiner, liftar, hissar med mera som vi hyr in. Men de här företagens anställda bär tunga delar uppför trappor och långa sträckor.

Och eftersom arbetsmiljöverket inte har något folk kvar som kan inspektera, så finns det ingen som stoppar det. Beställarna har ett ansvar, enligt

lagen, men de skiter i det, eftersom de inte löper någon risk att bli ställda till svars och eftersom det finns så mycket pengar att tjäna.

Ett tredje sätt att tjäna pengar är att man använder piratkopierade insatsvaror. De offererar dyra märkesvaror men levererar kopior. De stora varumärkena har börjat reagera på det här, men det är svårt att stoppa bluffandet, eftersom de stora byggföretagen inte gör något åt det.

Jag vill att mina anställda ska tjäna lite mera än de anställda i de här företagen. Jag tror att vi ska kunna konkurrera ändå. Men det är omöjligt att konkurrera med företag, som tillåts utnyttja arbetskraft så här gränslöst. Jag tror på konkurrens, men det vore ju bra om vi spelade på samma spelplan .

Vad tycker du att man kan göra åt problemet?

– Det måste finnas ett projektansvar hos huvudentreprenörerna. Där måste det finnas ett personligt ansvar med ordentliga vitesbelopp. Jag vet att det inte är något populärt förslag. Men det är nödvändigt, anser jag.

– Långsiktigt är ju inte den här utvecklingen bra för Sverige och svensk ekonomi. När vi tvingas dra ner på folk, på grund av att vi inte kan konkurrera med oseriösa konkurrenter, så blir folk arbetslösa. Det är jävligt kortsiktigt tänkt att göra så här.

– Beställarna och totalentreprenörerna måste vara ansvariga. Skanska, NCC och Peab är ju maktfaktorer här och kan göra något om de vill.

Kan du ge konkreta exempel?

– Det finns hur många som helst. Men ger jag enskilda exempel blir det tydligt vilket företag jag leder och då kan jag förlora kunder. Skanska, NCC och Peab är viktiga. Men fråga branschorganisationerna!

En snabb koll med fack och branschorganisationer ger följande exempel:

- Chefen på ett tyskt insatsföretag träffar julen 2010 NCCs inköpschef, eftersom man kunnat bekräfta piratkopierade produkter.
- Ett stort Peabprojekt där man konstaterat omfattande fusk med arbetstidsreglerna hos en baltisk leverantör.
- Psykiatrins hus i Uppsala där arbetsmiljöverket hotade att stänga arbetsplatsen på grund allvarliga brister.
- På ett Peab-projekt i Göteborg använde ett litauiskt bolag piratkopierade insatsvaror.

VDn ger också själv några exempel, som inte kan redovisas eftersom hans företag då kan förlora kunder.

11. Intervju med Riggert Andersson

projektledare på Trafikverket för Förbifart Stockholm, 2011-11-11

INTERVJUARE: Ingemar Dahlkvist

Bakgrund: Förbifart Stockholm är ett infrastrukturprojekt för knappt 30 miljarder SEK som just nu projekteras av Trafikverket. Projektet kommer att delas upp i mellan tio och 20 stora entreprenader, bygghandlingarna förbereds nu inför upphandlingar som beräknas inledas under 2012.

Seko och Byggnads i Stockholm hade hösten 2011 ett möte där de träffade projektchefen, Riggert Andersson. Enligt Bygg-Ettans andre ordförande, Roger Johansson, sade Riggert Andersson vid mötet, att man på Trafikverket är mycket nöjd med de erfarenheter man har av att anlita entreprenörer, som använder utländsk arbetskraft och att man därför helst ser att entreprenaderna på förbifarten utförs av utländsk arbetskraft.

Hur kommer ni att gå tillväga vid upphandlingen?

– Jag vet inte hur mycket du känner till om hur ett sådant här projekt kommer till. Men man kan säga att det är tre steg: förstudie, arbetsplan och upphandling. Vi förbereder nu bygghandlingarna inför upphandlingar och har inte kommit så långt att vi vet hur vi kommer att utforma dem.

Ni har vid tidigare stora upphandlingar vänt er särskilt till den internationella marknaden. Vad har blivit vinsterna?

– Jag ser två frågor. Dels att vi har att agera på en öppen marknad, alltså regler att följa, och dels att vi har vunnit en ökad konkurrens. Det har varit gynnsamt för prisbilden och det har tillfört resurser som vi inte hade haft annars.

Vilka parametrar kommer ni att använda er av vid upphandlingarna?

– Det är alltid en blandning av krav som skiljer sig från entreprenad till entreprenad. Vi kräver alltid en viss grundkompetens i första hand och sedan kommer naturligtvis pris som en viktig faktor. Men just erfarenheterna av den ökade konkurrensen är det bättre att du frågar projektledaren på Norra Länken, Björn Terstad, om.

Jag gör det men jag har några frågor till dig först. Det har kommit fram att en del av de underentreprenörer som finns i projekten på olika sätt utnyttjar skillnader mellan EU-länderna när det gäller skatter och socialförsäkringar till att sänka sina priser. Hur ser du på det inför era upphandlingar?

– Vi ska naturligtvis bevaka de här frågorna noga. Vi har sedan flera år ett samarbete med skatteverket och vi ska också tala med de fackliga organisationerna.

Vad gör ni konkret, kan ni till exempel säga upp en underentreprenör som smiter från skatt?

– Det vet jag inte om vi kan, normalt ska det ju skötas av entreprenören.

Jag pratade med Byggnads i Stockholm som berättade att du träffat dem vid ett möte och sagt att du föredrar utländsk arbetskraft.

– Nja, så har jag inte riktigt uttryckt mig. Jag har sagt att vi ser att de här företagen är produktionsinriktade.

Är det ..., jag har träffat polska byggnadsarbetare som berättar att de jobbat 250 timmar per månad på Norra Länken, är det det du avser med produktionsinriktade.

– Nej, de ska naturligtvis följa svenska lagar. Men det är lite för tidigt att säga hur mycket av sådant här vi kommer att väga in i upphandlingarna. Vi har några år kvar innan vi handlar upp och vi ska naturligtvis ta till oss de erfarenheter som finns.

Är ni oroade av risken att upphandlingarna överklagas?

– Vi vill inte riskera det, så när vi väljer entreprenör måste vi kunna motivera det och det gör vi genom att göra upphandlingen så tydlig som möjligt. Det ska aldrig bli en överraskning för någon. Väljer vi att värdera mjuka parametrar, så måste det vara tydligt redan i bygghandlingarna. Men jag kan inte nu svara på om vi kommer att ta in flera mjuka parametrar.

12. Intervju med Björn Terstad

projekledare på Trafikverket för Norra Länken, 2011-11-11

INTERVJUARE: Ingemar Dahlkvist

Riggert Andersson hänvisade till dig när jag frågade om erfarenheterna av internationella upphandlingar. (Bakgrund och presentation.) Så är trafikverket vinnare på den öppna europeiska arbetsmarknaden?

– Vinnare, ja, vi är ju ett statligt verk så man väl säga att skattebetalarna är vinnare, ja.

Hur mycket har priserna påverkats på Norra Länken?

– Vi har haft tio stora anläggningsentreprenader. På en av dem hade vi ett anbud. På de övriga tre till fem anbud, vilket är bättre än det varit. Konkurrensen om de här anbuden har ökat. Och om man jämför bästa svenska

anbud på de entreprenader där vi anlitar utländska entreprenörer så är de tio procent billigare.

Har ni analyserat vad det beror på?

– Vi har ju mycket bergtunnlar och tidigare var det dålig konkurrens i Sverige på det området. Och på betongtunnelentreprenaderna har vi använt en del totalentreprenader vilket inneburit att entreprenörerna kunnat komma in med egna lösningar. Vi har kunnat använda speciella pålningsmetoder som vi inte hade haft tillgång till annars. Så en annan faktor är förstås att vi fått en teknisk utveckling.

Hur har priset på arbetskraft påverkat?

– Jag vet inte, men nu använder ju till exempel Skanska lika mycket utländsk arbetskraft som de utländska entreprenörerna så där skiljer det väl inte sig så mycket.

Men Skanska gör det bara för att de ska kunna konkurrera om de här anbuden, säger de. Så visst måste lönepressning vara ett instrument för er att sänka kostnaden?

– Det vi säger är att våra entreprenörer ska följa svensk lagstiftning. Och vi har inlett samarbete med skatteverket för att bevaka det.

Har det medfört att något företag stoppats?

– Ja, jag tror det var något på städsidan och så var det något mera, jag kommer inte ihåg riktigt.

Jag har sett företag på Norra Länken som byter namn och organisationsnummer en gång om året för att undgå att få svenskt driftställe, jag har pratat med polska byggnadsarbetare som arbetat 250 timmar per månad och som blir utbytta efter ett halvår för att undvika svensk skatt, alternativt får vara kvar men som "illegala". Och det är stora underentreprenörer hos Bilfinger Berger. Känner du till att det är så?

– Alltså det är huvudentreprenören som samarbetar med skatteverket och som ska ha koll på underentreprenörerna och det är ju som du säger viktigt att kontrollen följer hela kedjan. Bilfinger Bergers UE var uppe för något år sedan men jag kan inte detaljerna. Vi ska se inför kommande projekt om vi behöver skärpa kraven.

Är ni oroliga att skärpta krav på de här områdena medför överklagade upphandlingar?

– Vi ska följa reglerna för internationell upphandling så att vi slipper det i möjligaste mån. Men vi bör naturligtvis studera detta med skatteplanering till exempel och se vad vi kan skärpa.

13. Intervju med Jane Andersson

Kvalificerad skattehandläggare på skatteverkets utlandskontor i Malmö, 2011-11-17

INTERVJUARE: Ingemar Dahlkvist

Den fråga som en kollega hänvisade till dig handlade om, hur skatteverkets samarbete med utländska myndigheter går till. Alltså, hur samarbetar ni för att förebygga och förhindra skattebortfall som kan orsakas av den öppna europeiska arbetsmarknaden?

– Det är inte vår uppgift att förebygga. Det vi kan titta på, om vi vet att det är utländska företag som är här, är om de har fast driftställe. Vi ber alla företag, att de ska kräva av alla som de köper tjänster av, mest handlar det ju om bemanningsföretag, uthyrning av arbetskraft, att de ser till att de företag de anlitar har f-skattsedel i Sverige. Det är det enda sätt vi har att få veta att de är här.

– Och vi motiverar det med att köparna på det sättet skyddar sig själva. Skulle vi se att de borde beskattas i Sverige så kan vi påföra beställaren det de borde ha betalat.

– Så när företagen då ansöker om f-skatt, då får vi koll på dem. Och det vi kontrollerar då är om de har fast driftställe. Ofta är det inte så och då är de ju inte föremål för beskattning i Sverige.

Det är intressant att du säger att det mest är bemanningsföretag. Mitt intryck är att de ofta inte vill bli identifierade som sådana utan som underentreprenörer.

– Mitt intryck är nog att det mest handlar om uthyrning av arbetskraft, det som vi betraktar som bemanningsföretag.

Kan du beskriva hur samarbetet går till mellan er och myndigheter i andra länder?

– Vi har ett informationsutbyte med en lång rad länder. Dels har vi ett automatiskt informationsutbyte, som innebär att vi lämnar de kontrolluppgifter som vi har tillgång till, till bostadslandets skattemyndighet.

– Sedan har vi det vi kallar ett spontant utbyte, det innebär att vi har skyldighet att delge handlingar i pågående utredningar till hemlandets myndigheter.

– Allt det här är sekretessbelagt och jag kan bara tala i generella termer.

Vad är omfattningen av det här spontana utbytet?

– Vi har en målsättning på 2 000 ärenden, men den når vi inte. Säg att det är cirka 800 per år. Storleken varierar förstås väldigt, allt från enskilda ärenden med kanske traktamenten till stora bemanningsföretag.

Som journalist blir man ju lite frustrerad över att den svenska offentlighetsprincipen inte gäller till exempel i Polen. Upplever ni det som ett problem att det skiljer sig så markant med synen på offentlighet?

– Nej, vi har inget problem att få ut information. Däremot är det ju en väldig skillnad. En enskild tjänsteman som lämnar ut information begår ju tjänstefel och det sekretesskravet går ju vidare till oss som får del av informationen.

– Men den behöriga myndigheten i respektive land ska ju lämna information till behörig myndighet i annat land, som omfattas av de här skatteavtalen. Där har vi säkra linor. Där är det inga problem. Men vi måste ju ha ett pågående ärende som vi kan hänvisa till.

Upplever ni det som att det finns kryphål, som företagen kan använda för att förbättra sitt konkurrensläge?

– Sverige har inte, till skillnad från andra länder, någon spärr för 183-dagarsregeln vid uthyrning av arbetskraft.

– Alla andra nordiska länder har infört lagstiftning, som medger beskattning i arbetslandet från första dagen vid uthyrning. I Finland och i Danmark har man lagt ansvaret för detta på beställaren. Där finns det en möjlighet för uthyrningsföretagen att bli gynnade i Sverige.

Bara för att klargöra fakta, visst är det så att en utstationerad från Polen, som arbetar kortare tid än 183 dagar i Sverige, ska betala skatt i Polen. Och om hon/han arbetar längre här så är det sink från första dagen som gäller?

– Ja.

Jag ville bara reda ut det. Fortsätt om kryphålen!

– Nu finns det en ny lagstiftning, i filiallagen, som innebär att företag som levererar arbetskraft till Sverige måste registrera det hos arbetsmiljöverket. Men den betyder inte så mycket för oss.

– Våra informationsmöjligheter finns i EU-regler och i skatteavtalen.

Vi har sett exempel på företag som byter namn och organisationsnummer en gång om året. Varför gör de det?

– Reglerna är ju sådana att verksamheten ska bedrivas från en stadigvarande plats för att ett företag ska anses ha fast driftställe. Och ett företag som inte har fast driftställe är inte beskattningsbart i Sverige.

– Det här är inget Sverige ensamt kan ta beslut om. Det är reglerat i artikel 5 i skatteavtalen, som utgår från OECDs modellavtal. Däremot kan ju reglerna tolkas. Det är nog vanligare i andra länder att man tolkar in artikel 15 som handlar om lön och där begreppet "economic employer" används. Det begreppet tolkas i en del andra länder mer strikt än vi gör i Sverige.

Vi har också sett företag som skaffar utsändningsintyg åt sina anställda som inte är "riktiga" utsändningar, till exempel polska arbetare som sänds ut från Cypern men som aldrig varit där.

- Vi får ju in utsändningsintygen för att kontrollera om personerna ska ha pensionsgrundande inkomst i Sverige. Om vi tycker att det inte ser riktigt ut, kan vi gå till försäkringskassan, som är behörig myndighet och fråga: Är detta korrekt? Försäkringskassan kan då vända sig till den utfärdande myndigheten och fråga. Sedan är det de som avgör och det finns ingen överprövning. *Vet du om det finns någon uppskattning av hur stort skattebortfallet är på grund av den öppna europeiska arbetsmarknaden?*
- Nej, det finns någon ingen sådan gjord. Men det är nog stort.

14. Samtal om import av arbetskraft med tre Skanska-anställda på Karolinska Sjukhuset, 2011-11-22

INTERVJUARE: Ingemar Dahlkvist

Mattias Jansson är betonglagbas på Skanska. I samtalet har han sällskap av Roger Johansson och Urban Eman som arbetar på sjukhusbygget. De ingår i ett arbetslag på cirka 150 anställda, som arbetar på ackord (ett rätt oprecist ackord som MJ beskriver som "ett välmadrasserat ackord") som vid senaste mätningen gav 201,03 SEK per timme i lön.

På arbetsplatsen finns arbetskraft från Irland, ICDS Constructors, och från Slovakien, SkyBau S r o, ett Skanskaägt företag.

Mattias har erfarenhet från Skanskas projekt på Norra Länken, där arbetskraft hämtades från slovakiska dotterbolaget Skanska BS. Roger har arbetat i Norge i sex år och har alltså erfarenhet av att själv arbeta utomlands och under Norge-jobben träffade han dessutom på mycket utländsk arbetskraft. *Vad är era erfarenheter av att arbeta tillsammans med utländsk arbetskraft?*

MJ: I början kände jag skepsis. Det kändes som konkurrens, men det gällde inte bara utländsk arbetskraft utan generellt, när Skanska började lägga ut mer och mer av entreprenaderna på underentreprenad.

– Det kändes negativt. Men på Norra Länken ändrades min inställning. De som kom verkade väldigt nöjda med arbetet och vi påverkades inte direkt, de gjorde sina jobb och vi skötte våra.

Hur går det till när Skanska handlar upp? Har ni något inflytande?

MJ: Nej, det har jag inte märkt. Det är möjligt att MB-gruppen förhandlar om det här men det är inget som vi i laget kan påverka.

Men här, på KS, har ni inte kunnat påverka när Skanska lägger ut jobb? Det måste ju handla om att arbeten undantas från er?

MJ: Vi visste inte om det när de beslutade att ta in UE. KS är ju uppdelat i delentreprenader så det är inte ett ackordsunderlag på hela KS. Vi har grundläggningen, betongjobb upp till prefab, kan man säga. Totalt handlar det om 100 000 kubikmeter betong. Det är ju också ett lite speciellt bygge, som projekteras parallellt med byggandet så vi har inte koll på hela processen. *Men hur gick det till, vad var orsaken till utläggning och när fick ni veta om det?*

MJ: När de tog beslutet om utläggning så behövdes det. Det var en rörig period i samband med semestern. Vi låg efter i tid.

UE: Och så hade Skanska missat att det var semestermånad. De hade räknat med att kunna hyra in folk som skulle producera i samma takt som vi normalt gör.

RJ: Det var ett beslut över våra huvuden.

MJ: De tog in svenska bemanningsföretag som de tänkte skulle göra vårt jobb under semestern. Det var Expandera Mera, Uniflex, Zeppelin Bygg och GAAB. 30 man utifrån som skulle ta vid när vi hade semester. Det är ju orimligt att de skulle kunna bara ta vid och göra allt i samma takt som vi jobbade.

UE: Det var väl då de tog beslutet att ta in underentreprenad på en del jobb. Vi blev förvarnade efter det att de hade beslutat.

Hur påverkas ni av de undantagna jobben?

RJ: Irländarna sköter sig själva och slovakernas jobb är utanför vårt område så vi märker inte av dem så mycket.

Har ni haft någon kontakt med dem?

UE: Nej, vi har inte pratat. Det är ju lite språksvårigheter, man är inte så säker på engelskan och slovakiska eller tjeckiska har man ju inte en aning om. *Jag hörde att det skulle bli en gemensam fackexpedition på det här bygget. Har ni inte det?*

MJ: Det har varit en del snack om att ha den här kabyssen (vi sitter i en bod som fungerar som kontor för fackliga förtroendemän, märkt FFM). Men det har inte blivit verklighet än, det kanske kommer igång sedan när det blir fler underentreprenader, rör, el o vent och så.

Vet ni vad de tjänar?

UE: Det har väl varit någon konflikt med irländarna. Jag vet bara att den handlar om paragraf tre, löneparagrafen.

MJ: Jag vet inte vad de tjänar, eller vad de skulle tjäna, det får du prata med Bygg-Ettan om, Dennis Rydberg är nog den som kan det. *Ser ni något som skiljer deras arbetsplatser från er, arbetsmiljö och så?*

UE: Vi ser inga konstigheter idag. Man märker inget sånt.

MJ: Det vi har märkt av att de varit här är väl mest för vår egen del, att vi

har haft svårt att sysselsätta oss ibland. Vi hade kunnat göra en del av deras jobb. Men nu ska de ju hem. De skulle vara här i tio veckor och det är nu på söndag det ska ta slut.

RJ: det är lite olika vilken nivå man pratar med om de ska få förlängt eller ej. Det finns nog en del i ledningen som vill ha dem kvar.

Och slovakerna, hur länge ska de vara här?

MJ: De är utanför sjukhusområdet och har sin egen del. Så de är väl kvar så länge det jobbet inte är klart. Och det där med arbetsmiljöreglerna är det nog svårt att bryta mot här. Det är sådan koll hela tiden här, eftersom det är just det här bygget.

UE: Men man ser ju att de arbetar på ett annorlunda sätt. Vi är inte lika många på den sortens jobb som de gör.

Säger inte det något om lönen då, om de är fler som gör det jobbet än vad ni skulle ha varit så måste de väl få mindre betalt om det inte ska bli dyrare?

RJ: Jo, det var väl knappt en fråga...

UE: Men vi har inte märkt av att det här skulle pressa ner våra löner. Inte än i alla fall.

MJ: Och de kronor det skulle handla om att lönerna kan pressas ner är inte det viktiga tycker jag. Det är andra mjuka värden där jag ser en risk, arbetsmiljö, bodar, boende, traktamenten som pressas till en lägre standard än vad vi har lyckats få igenom.

UE: Fast det är väl rätt viktigt med lönen också. Jag tycker att alla som gör samma jobb ska ha samma regler.

Men ni pratar inte med varandra om det här, kollar hur de bor, vad de tjänar och så?

UE: Nej, vi har nog rätt dålig koll på det.

Hur ser ni på dem, är de kollegor eller konkurrenter?

RJ: De är ju konkurrenter om jobben, om företagen är villiga att betala så finns det arbetskraft på närmare håll. Jag har ju varit sex år i Norge och där är ju det här mer utbrett än i Sverige. Och det handlar om att dela upp jobben och skapa konkurrens mellan olika grupper på alla möjliga sätt.

Får det här konsekvenser för er inställning till utlänningar i allmänhet? Föder det en främlingsfientlighet?

MJ: Jag tycker att främlingsfientligheten har avtagit på byggena de senaste åren, det är nog en generationsfråga, det där. Det är förstås en väldigt subjektiv uppfattning, det är bara mina egna iakttagelser.

UE: Nej, någon främlingsfientlighet tycker jag inte att jag har märkt. *Så vad tycker ni att facket ska göra, hur ska ni agera för att undvika att era villkor försämrats?*

MJ: Det finns ju i olika typer det här. Dels finns ju typ NL 12 (Bilfinger

Bergers entreprenad på Norra Länken), där det bara är utländsk arbetskraft och så finns ju sådana arbetsplatser som den här där det är blandat.

– Jag tycker att här måste facket ha rätt att säga nej till underentreprenad, det ska förhandlas. Nu har jag hört att det ska bort från MB-gruppen, jag vet inte om det stämmer men det är vad jag hört. Det tycker jag är fel i så fall. Men som på NL 12 där måste ju facket se till att avtal gäller och följs.

Men ta som förr när dalmasarna åkte masrally till Stockholm och konkurrerade med Stockholmarna om jobben. Då gick ju byggnadsarbetarna ut och krävde att de skulle gå med i facket och jobba på samma villkor. Hur ser ni på att göra likadant nu?

RJ: Den diskussionen förs inte över huvud taget. Den finns inte. *Varför då? Ta till exempel irländarnas lönetvist. Om ni backar upp dem så ökar ju deras möjligheter att få det de ska ha?*

UE: Information om den konflikten har inte kommit ut till oss förrän det är för sent. Nu ska de ju hem.

Oavsett om det finns främlingsfientlighet eller ej, det är ju så det skildras när Bygg-Ettan gick blockadvakt i Vaxholm till exempel och ropade Go Home. Har ni skrämpts av det?

UE: Det där beror väl på media, facket har fått dålig publicitet som företagen kunnat utnyttja. Det blir negativt om facket i media.

MJ: Det handlar inte om nationalitet när vi protesterar, det är inte för att de är från andra länder som vi tycker att de ska åka hem. Det är för att de jobbar på sämre villkor än vad vi har lyckats komma upp till.

Nu har ju Bygg-Ettan ändrat taktik lite också. Tidigare kunde de ju arbeta för 88 procent. Nu försöker facket få upp det. De utför ju samma jobb som vi och då ska de väl ha samma lön också.

Vad tror ni, hur kommer det här att utvecklas?

MJ: Jag tror att det beror på vilken nivå i företagen man pratar med. Produktionschefer och nedåt i organisationen vill ha egen arbetskraft och följa avtal. Längre upp i företagen finns det nog däremot ekonomer och andra som vill komma bort från den ordning vi har.

RJ: Och det är ju på väg. Det ser man ju bara i tunnelbanan. Det är rätt mycket varselkläder och det blir mer och mer. Det betyder väl att folk inte har omklädningsmöjligheter på jobbet.

MJ: Men jag har inte sett någon härifrån åka i arbetskläder hem.

RJ: Nej, de som åker i arbetskläder arbetar inte här, men man vet inte hur utvecklingen blir.

UE: Men det som det varit mest surr om där jag jobbat, i bodarna och så, är nog det här med att det är skatter och socialavgifter som hamnar i andra länder än Sverige. När offentliga beställare, som trafikverket och landstinget

då, handlar upp arbetskraft utomlands så är det ju en stor del av det de vinner som sedan förloras direkt i och med att de betalar skatt och avgifter i hemlandet. Och så konsumerar de ju lönerna där också, inte i Sverige.

	Mindre än 183 dagar	Mer än 183 dagar
1: Irland	146 SEK	108,50 SEK
2: Estland	142,80 SEK	105,30 SEK
3: Cypern	139,80 SEK	102,80 SEK
4: Litauen	136,50 till 141 SEK	99 till 103 SEK
5: Lettland	133,50 SEK	96 SEK
6: Storbritannien	132 SEK	94,50 SEK
7: Bulgarien	130,50 SEK	93 SEK
8: Slovakien	129,90 SEK	92,40 SEK
9: Polen	127,55 SEK	90,05 SEK
10: Rumänien	125,55 SEK	88,05 SEK
11: Tyskland	119,10 SEK	81,60 SEK
12: Sverige	112,95 SEK (skatt enligt tabell 32)	

15. Sociala avgifter och skatter i några länder i Europa

1: Sammanfattning

Kartläggningen av socialavgifter och skatter i ett antal europeiska länder visar på stora skillnader mellan länderna. Irland och Cypern har system där kostnaderna för socialförsäkringar helt eller till stor del dras som egenavgifter från den anställdes bruttolön. I Rumänien, Slovakien, Estland och Sverige läggs motsvarande kostnader på arbetsgivaren, som arbetsgivaravgifter. Dessa skillnader påverkar arbetskraftskostnad och nettolön på ett markant sätt vilket medför att företag som levererar arbetskraft på den öppna europeiska kan påverka sin konkurrenskraft genom att välja utstationeringsland.

Löneläget i utstationeringslandet är ytterligare en faktor som påverkar företagets konkurrensförmåga. Det höga löneläget i Tyskland medför således att få företag väljer detta land som utstationeringsland trots att den bruttolön som de anställda får är den faktiska arbetskraftskostnaden. På motsvarande sätt gör det låga löneläget i Rumänien och Slovakien att dessa länder är vanliga utstationeringsländer.

Arbetskraftskostnad exklusive semesterersättning och andra ersättningar enligt kollektivavtal

Förutsatt en avtalsenlig lön på 150 SEK per timme för utstationerade från de studerade länderna till Sverige ser en topplista över arbetskraftskostnad ut så här (i beräkningen ingår inte semesterersättning eller avtalsförsäkringar):

1: Irland,	162,75 till 166,10 SEK per timme
2: Cypern,	165,75 SEK per timme
3: Storbritannien,	170,70 SEK per timme
4: Polen,	176,22 till 180,20 SEK per timme
5: Tyskland,	181,50 SEK per timme
6: Bulgarien	182,10SEK per timme
7: Lettland,	186,15 SEK per timme
8: Litauen,	196,50 SEK per timme
9: Sverige,	197,15 SEK per timme
10: Estland,	201,60 SEK per timme
11: Slovakien,	202,80 SEK per timme
12: Rumänien,	190,50 till 205,90 SEK per timme

Nettolön

En utstationerad anställd, till Sverige, ska betala skatt enligt svenska regler. Det innebär noll i skatt i Sverige om utstationeringen varar som mest 183 dagar under ett kalenderår. Om utstationeringen är längre än 183 dagar kan den anställde ansöka om särskild inkomstskatt, SINK, som är 25 procent av bruttoinkomsten. Om det utstationerande företaget saknar fast driftställe i Sverige ska arbetsgivaren inte göra skatteavdrag, den anställde måste själv betala sin preliminära skatt genom en särskild debitering, SA-skatt.

Av den information som erhållits i projektet framgår det att arbetsgivarna normalt sköter arbetet med skatteredovisning och preliminär självdeklaration åt de utstationerade anställda. De anställda själva har mycket lite eget inflytande över och kunskap om hur reglerna tillämpas.

Förutsatt en avtalsenlig lön på 150 SEK per timme för den utstationerade innebär utstationeringslandets socialavgifter och svenska skatteregler följande spridning av nettolönen per timme vid utstationering från de studerade länderna (i tabellen ingår inte skatt i bosättningslandet enligt dubbelbeskattningsavtal):

4: Bulgarien (2008)

Avgifterna till socialförsäkringar beräknas på bruttolön.

	Totalt	Arbetsgivare	Försäkrad
Avgift	34,4 %	17,8–18,5 %	12,9 %

Inkomstskatten är 10 % av bruttolönsinkomst minus sociala avgifter som den försäkrade betalar.

Källa: http://www.worldwide-tax.com/bulgaria/bulgaria_tax.asp

Arbetskraftskostnad: Den totala arbetskraftskostnaden för en anställd i ett bulgariskt företag är bruttolön plus 21,4 %.

Nettolön: Nettolönen för en anställd i ett bulgariskt företag är bruttolön minus 13 %. Inkomstskatten är 10 %.

5: Cypern

Fonder	Totalt	Arbetsgivare	Försäkrad
Social Insurance	13,8 %	6,9 %	6,9 %
Annual Holidays with Pay ⁽¹⁾	8–16 %	8–16 %	
Redundancy	1,2 %	1,2 %	
Human Resource Development	0,5 %	0,5 %	
Social Cohesion	2,0 %	2,0 %	
Totalt	25,5–33,5 %	18,6–26,6 %	6,9 %

(1) Avgift till Semesterfonden varierar pga semesterlängd från 8 % vid 20 semesterdagar till 16 % vid 40 semesterdagar. Observera att semesterfonden ersätter kostnad för semester som normalt bärs av företagen. De sociala avgifterna på Cypern är 17,3 %, 8 till 16 procent lägre än vad som anges i tabellen, i en jämförelse med system där semesterkostnaden bärs av arbetsgivare.

Enligt ec.europa.eu är tillhörighet till socialförsäkringen frivillig för anställd i cypriotiskt företag som arbetar utomlands.

Inkomstskatten är 0 % upp till inkomster på 19 500 euro per år, 20 % på inkomster från 19 501 till 28 000 euro, 25 % från 28 001 till 36 300 och 30 % på inkomster över 36 301 euro.

Källa: [http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/sid/sid.nsf/All/FF4DA73493D94165C2256F70001FE49B/\\$file/Employers%20Guide.pdf](http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/sid/sid.nsf/All/FF4DA73493D94165C2256F70001FE49B/$file/Employers%20Guide.pdf)

Arbetskraftskostnad: Den totala arbetskraftskostnaden för en anställd i ett cypriskt företag är bruttolön plus 10,5 %.

Nettolön: Nettolönen för en anställd i ett cypriskt företag är bruttolön minus 6,8 % och minus inkomstskatt.

6: Storbritannien

PAYE-systemet (Pay As You Earn) hanterar skatt och sociala avgifter, National Insurance Contributions, NIC . Systemet är komplicerat med trösklar, klasser och kategorier och är svårt att sammanfatta överskådligt.

Inkomster under £623 per månad är skattefria. Därefter är det 20 % skatt på inkomster upp till £2916 per månad och 40 % över den summan.

	Totalt ⁽²⁾	Arbgivare	Försäkrad
NIC 1A ⁽¹⁾	25,8 %	13,8 %	12 %
NIC 4 ⁽³⁾	9 %		

(1) National Insurance Contributions är indelade i klasser, 1, 2, 3 och 4 där 1 avser anställda, 2 egenföretagare, 3 frivilliga avgiftsbetalare och 4 self-employed. Systemet är därefter indelat i kategorier A–G samt J, L och S där A avser anställda.

(2) Avgiftsunderlaget har en tröskel, lower earnings level (LEL) på £442 (2011). Inkomster under den tröskeln omfattas ej av avgifterna (som därmed blir lägre än de angivna i tabellen ovan).

(3) Self-employed (klass 4) betalar 9 % av årlig vinst i NIC.

Källa: www.hmrc.gov.uk/payee/rates-thresholds.htm

Arbetskraftskostnad: Den totala arbetskraftskostnaden för en anställd i ett brittiskt företag är bruttolönen plus 13,8 %.

Nettolön: Nettolönen för en anställd i ett brittiskt företag är bruttolön minus 12 % samt minus skatt.

7: Estland

Skatten i Estland är 22 procent på inkomsten efter grundavdrag (de första 143,80 euro på varje tusenlapp är skattefria) och efter avdrag för den anställdes socialförsäkringsavgifter. Skatten går till kommunerna.

Socialförsäkringsavgifterna är:

	Totalt	Arbetsgivare	Försäkrad
Social security fee ⁽¹⁾	33 %	33 %	
A-kassa ⁽²⁾	4,2 %	1,4 %	2,8 %
Pension ⁽²⁾			2 %
Totalt	39,2 %	34,4 %	4,8 %

(1) Beräknas på bruttolön

(2) Den anställdes del av socialförsäkringsavgifterna beräknas på bruttolön och dras av innan kommunalskatten beräknas.

Källa: www.legaltext.ee/en/andmebaas/ava.asp?m=022 samt Janar Sutt på Exportrådet i Tallinn.

Arbetskraftskostnad: Den totala arbetskraftskostnaden för en anställd i ett estniskt företag är bruttolönen plus 34,4 %.

Nettolön: Nettolönen för en anställd i ett estniskt företag är bruttolön minus 4,8 % samt minus skatt.

8: Irland

PRSI (Pay Related Social Insurances) består av två huvudgrupper, Social Insurance Levy och National Training Fund Levy (fram till 2011 också Health Levy).

Alla som arbetar ska ha ett PPS-nummer (personal public service number). PRSI beräknas på bruttolön och är beroende av arbetets art (klasser) och inkomstens storlek (subclasses). På inkomster under 38 euro per vecka görs inga PRSI-betalningar. Den klass de flesta tillhör är A.

Inkomst per vecka	Total PRSI	Arbetsgivare	Försäkrad
38 till 352 euro	8,5 %	8,5 %	
352–356 euro ⁽¹⁾	12,5 %	8,5 %	4 %
Över 356 euro ⁽¹⁾	14,75 %	10,75 %	4 %

(1) För de första 127 Euro per vecka i inkomst dras ej den försäkrades andel av PRSI. För self-employed (klass S) är avgiften 4 %.

Källa: www.welfare.ie/EN/Pages/default.aspx

Det irländska skattesystemet har två skatteklasser, 20 % upp till en veckoinkomst på 630,77 euro (2011) och 41 % på inkomster över den summan. Skatten beräknas på bruttolönen. Därefter dras avdrag (credits) som man begär årligen och som registreras på ett skatteavdragscertifikat (tax credit certificate). Avdrag ges beroende på ett antal faktorer (civilstånd, ensamföralder, hemvård "home carer", handikappat barn, beroende släkting samt PAYE credit).

Dessutom betalar man USC, Universal Social Charge, (ersatte PRSI-delen Health Levy 2011) på 2, 4 eller 7 % av bruttolönen. Procentsatsen är inkomstberoende, för de allra flesta 4 %. Det är troligt men inte verifierat om dessa 4 % är de som anges som den försäkrades andel av PRSI hos welfare.ie (i tabellen).

Källa: www.revenue.ie/en/personal/payee-guide-employees.html#section1

Arbetskraftskostnad: Den totala arbetskraftskostnaden för en anställd i ett irländskt företag är bruttolönen plus 8,5–10,75 %.

Nettolön: Nettolönen för en anställd i ett irländskt företag är bruttolönen minus 4 % samt minus skatt.

9: Lettland

Arbetsgivare är skyldig att registrera alla anställda vid nationella inkomstbyrån, VID.

Den obligatoriska socialförsäkringen innehåller ålderdomsförsäkring, invaliditetsförsäkring, sjukförsäkring, moderskapsförsäkring, invaliditetsförsäkring, arbetsskadeförsäkring och arbetslöshetsförsäkring.

Avgifter till systemet beräknas på bruttolönen.

	Totalt	Arbetsgiv.	Försäkrad
Avgift	35,09 %	24,09 %	11 %

Skatten i Lettland är 25 %.

Källa: www.vid.gov.lv/dokumenti/nodokli/nodoklu%20likmes%20lr/nodoklu%20likmes%20latvijas%20republika%202011.gads%20en.pdf

Arbetskraftskostnad: Den totala arbetskraftskostnaden för en anställd i ett lettiskt företag är bruttolönen plus 24,09 %.

Nettolön: Nettolönen för en anställd i ett lettiskt företag är bruttolön minus 11 % samt minus 25 % i skatt.

10: Litauen

Socialförsäkringen omfattar pensions-, sjuk-, arbetsskade- (1), arbetslöshets- samt hälsoförsäkring. Avgiften beräknas på bruttolön och är (sedan 2006)

	Totalt	Arbetsgivare	Försäkrad
Avgift*	39,8 %	31 %	6–9 %

* Uppgifterna bygger på information från huvudkällan nedan kombinerad med information från http://www.worldwide-tax.com/lithuania/lithuania_tax.asp.

(1) Arbetsskadeförsäkringen är indelad i tre klasser beroende på risker. Grupp 1 betalar 0,9 %, grupp 2 betalar 0,38 % och grupp 3 0,18 %.

Källa: www.socmin.lt/index.php?-1533911365

Skattesystemet består av en plattskatt på 15 %.

Arbetskraftskostnad: Den totala arbetskraftskostnaden för en anställd i ett litauiskt företag är bruttolönen plus 31 %.

Nettolön: Nettolönen för en anställd i ett litauiskt företag är bruttolön minus 6–9 % samt minus skatt, 15 % vid arbete i Litauen.

11: Polen

	Avgift % ⁽¹⁾	Arbetsgivare	Försäkrad
Ålderspension	19,52	9,76	9,76
Förtidspens, efterlevpens, begravningsers.	6,0	4,5	1,5
Sjukförsäkring	2,45	2,45	
Arbetsskadeförs. ⁽²⁾	0,67–3,33	0,67–3,33	
Arbetsrel ers. ⁽³⁾	0,1	0,1	
Arbetslöshetsförs.	2,45	2,45	
Totalt	31,19–33,85	17,48–20,14	13,71
Hälsoförsäkring ⁽⁴⁾	9,0		9,0

- (1) Avgift i procent av beskattningsbar inkomst ("the basis for assessment").
- (2) Differentierad avgift där högriskbranscher betalar högre avgift än branscher med låg risk för skador och sjukdomar. Avgiften betalas av arbetsgivare som rapporterar fler än nio försäkrade (årsgenomsnitt) och företag som inte måste registrera sig till REGON-registret.
- (3) En fond, Fund of guaranteed employee benefits (lite oklart vilka ersättningar som finansieras från denna).
- (4) Avgiftsgrundande är beskattningsbar inkomst efter avräkning för de socialavgifter som den försäkrade betalar. Avgiften dras dels från den personliga inkomstskatten (7,75 % av grunden för hälsoförsäkring) och dels från beskattad inkomst (1,25 % av grunden för hälsoförsäkring).

Skatten i Polen är 18 % upp till 85528 PLN per år och 32 % på inkomster över den summan.

Källa: www.zus.pl/pliki/ulotki/Ubezpieczenia%20spoleczne%20informacje%20fakty%20wer%20angielska.pdf

Arbetskraftskostnad: Den totala arbetskraftskostnaden för en anställd i ett polskt företag är bruttolönen plus 17,48–20,14 %.

Nettolön: Nettolönen för en anställd i ett polskt företag är bruttolön minus 14,96 % samt minus skatt.

12: Rumänien (2010)

Socialförsäkringsavgifter beräknas på bruttolön.

	Totalt	Arbetsgivare	Försäkrad
Socialförsäkring	30,8–40,8 %	20,8–30,8 %	10,5 %
Hälsofond	10,7 %	5,2 %	5,5 %
A-kassa	1 %	0,5 %	0,5 %
Risfond	0,25 %	0,25 %	
"Labor Chamber"	0,25–0,75 %	0,25–0,75 %	
Totalt	43–53,5 %	27–37,25 %	16,5 %

Skatten är en plattskatt på 16 %. Det är sannolikt men framgår inte av källan om socialförsäkringsavgiften dras från bruttoinkomsten innan skatten beräknas.

Källa: www.worldwide-tax.com/romania/romania_taxes.asp

Arbetskraftskostnad: Den totala arbetskraftskostnaden för en anställd i ett rumänskt företag är bruttolönen plus 27 till 37,25 %.

Nettolön: Nettolönen för en anställd i ett rumänskt företag är bruttolön minus 16,5 % samt minus 16 procent i skatt.

13: Slovakien

Socialförsäkringsavgifter beräknas på bruttolön.

	Totalt	Arbetsgivare	Försäkrad
Avgift	48,6 %	35,2 %	13,4 %

Socialförsäkringsavgifterna dras från bruttolönen innan skatten, 19 %, dras från lönen.

Källa: www.worldwide-tax.com/slovakia/slovakia_tax.asp

Arbetskraftskostnad: Den totala arbetskraftskostnaden för en anställd i ett slovakiskt företag är bruttolönen plus 35,2 %.

Nettolön: Nettolönen för en anställd i ett slovakiskt företag är bruttolön minus 13,4 % samt minus 19 procent i skatt.

14: Tyskland

	Totalt	Arbetsgivare	Försäkrad
Hälsöförsäkring	15,5	7,3	8,2
Omvårdnadsförs.	1,95	0,975	0,975 + 0,25 ⁽¹⁾
Pensionsförsäkring	19,9	9,95	9,95
Arbetslöshetsförs.	3,0	1,5	1,5
Olycksfallsförs. ⁽²⁾	1,3	1,3	
Totalt	41,65 ⁽³⁾ + 0,25	21,025	20,625 + 0,25

- (1) Försäkringstagare som inte har barn betalar från och med 23 års ålder ett avgiftstillägg på 0,25 procent.
- (2) Avgiften är en genomsnittssiffra för de senaste åren. Olycksfallsförsäkringen finansieras i efterhand utifrån verkliga kostnader, uppdelat på branscher.
- (3) Avgifterna räknas på bruttolön upp till tak som varierar beroende på försäkring.

Inkomstskatten är 0 upp till en årlig inkomst på 8 004 euro, 14 % på inkomster från 8 005 till 52 881 euro, 42 % på inkomster mellan 52 882 och 250 730 euro samt 45 % på inkomster över 250 731 euro.

Källor: www.deutsche-sozialversicherung.de/en/index.html,
www.dguv.de/content/organization_structure/financing/index.jsp, http://www.worldwide-tax.com/germany/germany_tax.asp

Arbetskraftskostnad: Den totala arbetskraftskostnaden för en anställd i ett tyskt företag är bruttolönen plus 21,025 %.

Nettolön: Nettolönen för en anställd i ett tyskt företag är bruttolön minus 20,625 % samt minus skatt.

15: Sverige

Arbetsgivaravgifter i Sverige är:

	Totalt	Arbetsgivare	Försäkrad
Ålderspensionsavgift	10,21 %	10,21 %	
Efterlevandepensionsavgift	1,17 %	1,17 %	
Sjukförsäkringsavgift	5,02 %	5,02 %	
Föräldraförsäkringsavgift	2,20 %	2,20 %	
Arbetsskadeavgift	0,68 %	0,68 %	
Arbetsmarknadsavgift	2,91 %	2,91 %	
Allmän löneavgift	9,23 %	9,23 %	
Totalt	31,42 %	31,42 %	

Skatteavdrag görs av arbetsgivaren enligt skattetablell, beroende på inkomst. Den beräknas på bruttolönsinkomst och justeras i tabellverket med hänsyn till vissa generella avdrag som grundavdrag och jobbskatteavdrag.

För utstationerad till Sverige gäller skattefrihet om arbetet har kortare varaktighet än 183 dagar under ett kalenderår. Den som är bosatt utomlands, det normala för utstationerade till Sverige, kan efter beslut av skatteverket, betala Särskild Inkomstskatt på 25 % om arbetat varar längre än 183 dagar.

Källa: www.skatteverket.se/foretagorganisationer/forarbetsgivare.4.76a43be412206334b89800047942.html

Arbetskraftskostnad: Den totala arbetskraftskostnaden för en anställd i ett svenskt företag är bruttolönen plus 31,42 %.

Nettolön: Nettolönen för en anställd i ett svenskt företag är bruttolön minus skatt.

Tabell 1. Sammanställning av sociala avgifter:

	Totalt	Arbetsgivare	Försäkrad
Bulgarien	34,4	21,4	13,0
Cypern (1)	17,3	10,5	6,8
Storbritannien	25,8	13,8	12,0
Estland	39,2	34,4	4,8
Irland (2)	12,5	8,5	4,0
Lettland	35,09	24,09	11,0
Litauen	37 – 40	31,0	6,0 – 9,0
Polen (3)	31,19 – 33,85	17,48 – 20,14	13,71 + 1,25
Rumänien	43 – 53,5	27 – 37,25	16,5
Slovakien	48,6	35,2	13,4
Tyskland	41,64 + 0,25	21,025	20,625 + 0,25
Sverige	31,42	31,42	

- (1) Cypern har dessutom en semesterkassa som ingår i socialförsäkringssystemet med en avgift från 8 till 16 procent beroende på inkomst.
- (2) Irlands system är progressivt, indelat i tre klasser beroende på inkomst. Här redovisas "normalnivå".
- (3) I Polen ingår en hälsoförsäkring i socialförsäkringssystemet med en avgift på 9 % som betalas av den försäkrade. Den större delen, 7,75 % av bruttolönnen tas från den försäkrades inkomstskatt, resten, 1,25 % av bruttolönnen betalas av den försäkrade.

Tabell 2. Arbetskraftskostnad (lön och sociala avgifter) och lön före skatteavdrag för utstationerad från:

	Arbetskraftskostnad	Lön före skatteavdrag
Bulgarien	Bruttolön + 17,8–18,5 %	Bruttolön – 12,9 %
Cypern	Bruttolön + 10,5 %	Bruttolön – 6,8 %
Storbritannien	Bruttolön + 13,8 %	Bruttolön – 12 %
Estland	Bruttolön + 34,4 %	Bruttolön – 4,8 %
Irland	Bruttolön + 8,5–10,75%	Bruttolön – 4 %
Lettland	Bruttolön + 24,09 %	Bruttolön – 11 %
Litauen	Bruttolön + 31 %	Bruttolön – 6–9 %
Polen	Bruttolön + 17,48–20,14 %	Bruttolön – 14,96 %
Rumänien	Bruttolön + 27–37,25 %	Bruttolön – 16,5 %
Slovakien	Bruttolön + 35,2 %	Bruttolön – 13,4 %
Tyskland	Bruttolön + 21,025 %	Bruttolön – 20,625 %
Sverige	Bruttolön + 31,42 %	Bruttolön



Vinnare och förlorare

Om konkurrens med arbetskraftskostnader inom EU

Den här rapporten visar att företag genom välja utstationeringsland kan pressa ner sina arbetskraftskostnader betänkligt. Skillnader i EU-ländernas skatte- och avgiftssystem utnyttjas systematiskt. Konkurrensförhållandena mellan svenska och utstationerande företag snedvrids. Mekanismerna bakom denna smutskonkurrens analyseras och diskuteras. Rapporten vilar på ett stort antal intervjuer. Vi vill skildra verklighetens utstationering. Det är endast genom förhållandena på arbetsplatserna som konkurrensen konsekvenser kan förstås. Rapporten utgör en fristående uppföljning på LO-rapporten *”När arbetskraftskostnaderna pressar priset”* som publicerades 2010. Denna rapport ingår i en rapportserie på temat facket och EU.

Tidigare publicerat i serien

1. Sju fackliga betraktelser över den ekonomiska krisen, ISBN 978-566-2805-4
2. Demokrati som hinder för EUs fria rörlighet, ISBN 978-566-2804-7
3. Skyddet för den fackliga föreningsfriheten i olika internationella rättsakter och dess påverkan på EU, ISBN 978-566-2799-6

www.lo.se

ISBN 978-91-566-2876-4