

# Kommunals medlemmar

## och den globala utmaningen

– Studiematerial baserat på kongressrapporten 2010

OBS!

Studiehäftet  
innehåller  
studiehandledning



Smartast  
i Sverige



# Innehåll



Förord  
Annelie Nordström

Sid 5



1. Gränsöverskridande  
arbetsgivare

Sid 7



2. Gränsöverskridande  
arbetskraft del 1

Sid 19



3. Gränsöverskridande  
arbetskraft del 2

Sid 29



4. Finanskriser och den  
globala ekonomin

Sid 37



5. Den fackliga  
utmaningen

Sid 43



6. I en global värld

Sid 53



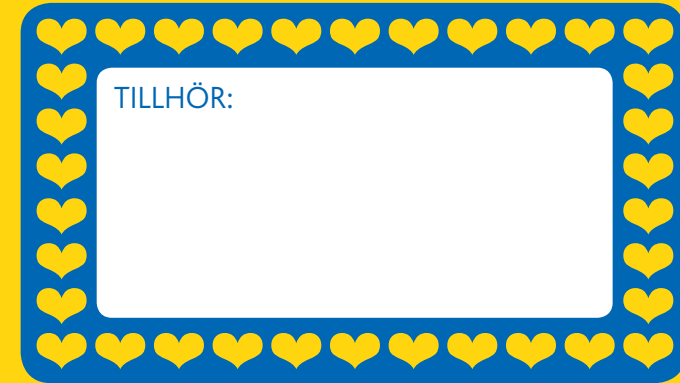
Appendix:  
Studiehandledning

Sid 63



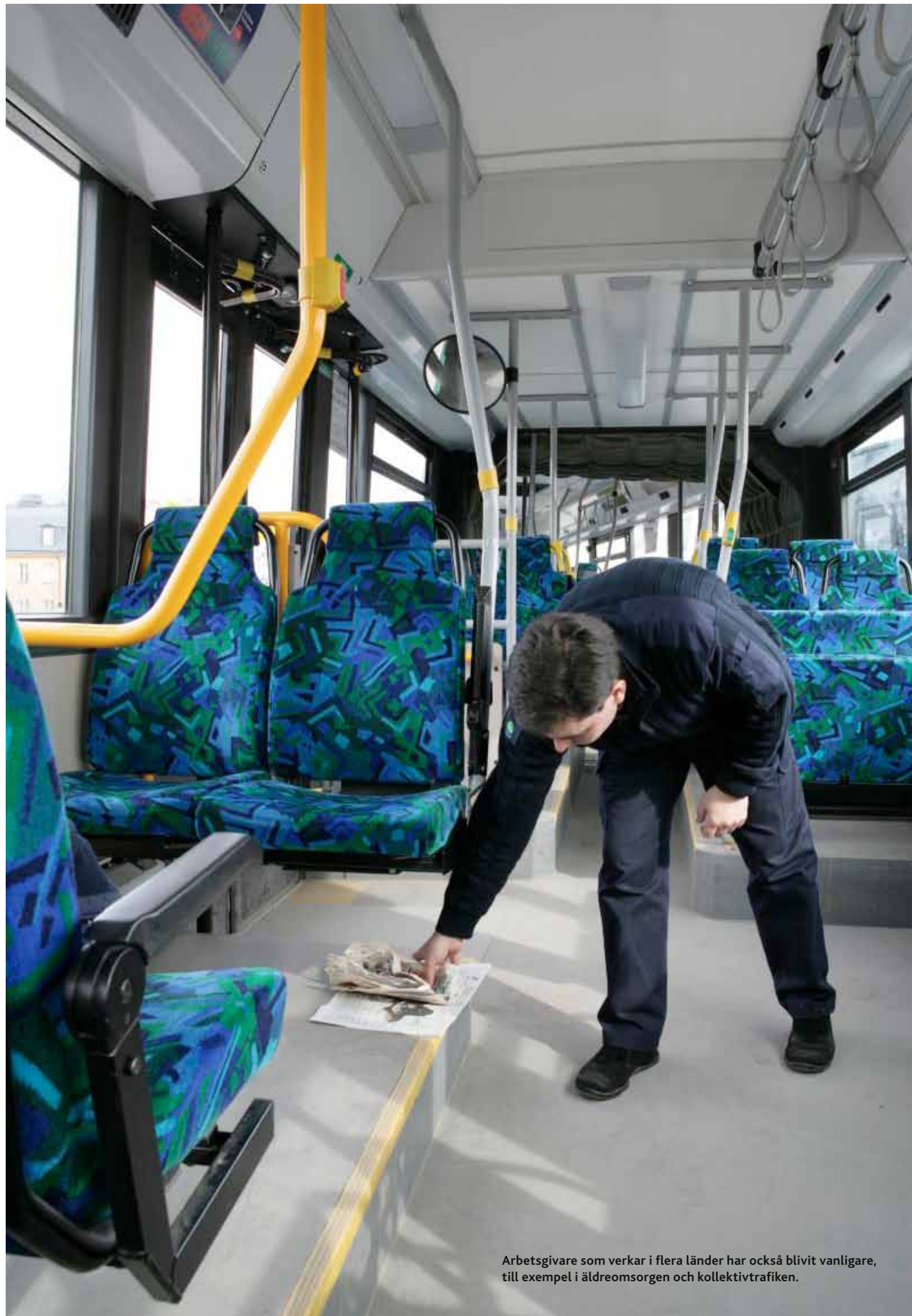
Ordlista

Sid 72



Det här vill jag få ut av kursen:





Arbetsgivare som verkar i flera länder har också blivit vanligare, till exempel i äldreomsorgen och kollektivtrafiken.

## Globaliseringen påverkar våra liv, oavsett var vi bor och vad vi arbetar med.

Allt fler människor i världen migrerar, det vill säga åker till andra länder, i jakten på arbete och lön. Vi ser det i bärskogen, inom städsektorn, i lantbruket och på andra arbetsplatser inom Kommunals avtalsområden.

Arbetsgivare som verkar i flera länder har också blivit vanligare, exempelvis inom äldreomsorgen och kollektivtrafiken. 20 procent av Kommunals medlemmar är privatanställda. Många av dem arbetar i multinationella företag. Svenska företag i allt fler branscher köper arbetskraft från bemanningsföretag med säte i andra länder.

Allt fler beslut som rör svenska arbetstagare fattas i dag utanför Sveriges gränser, i EU och på global nivå. Kommunal är en del av den internationella fackföreningsrörelsen. Genom att samverka med fack i andra länder kan vi också påverka vår egen situation.

Globaliseringen är en utmaning, men också en möjlighet. Det krävs att facket är med och påverkar villkoren för alla, även dem som inte är medlemmar i en svensk fackförening. Detta är nödvändigt för att vi inte ska konkurrera ut varandra genom att sälja vårt arbete till för låg lön eller dåliga arbetsvillkor.

Kommunal kan inte göra skillnad på människor beroende på var de kommer ifrån, alla måste räknas och vi måste hålla ihop. Detta är en förutsättning för att vi ska kunna ställa krav på arbetsgivarna.

I samband med Kommunals kongress 2010 publicerades en rapport med titeln "Kommunals medlemmar och den globala utmaningen". Tanken med rapporten var att belysa den explosionsartade utveckling som några av de branscher, där Kommunals medlemmar verkar, har genomgått och diskutera hur detta påverkar arbetsvillkor och fackliga rättigheter.

Den här förkortade versionen, som lyfter några av rapportens viktigaste frågor, är tänkt att fungera som ett studiematerial till exempel för studiecirklar. Rapporten har tagits fram av författaren och journalisten Anna-Lena Lodenius med hjälp av Märith Rönns och i samarbete med medarbetare vid Kommunals förbunds kontor.


Sist i häftet finns en studiehandledning som kan användas för studiecirklar. Studiematerialet innehåller inga källhänvisningar, för närmare information om var uppgifter är hämtade hänvisas till den ursprungliga kongressrapporten.

Stockholm i februari 2011

Annelie Nordström, förbundsordförande Kommunal







Fyra av de fem största privata företagen (Capio, Carema, Attendo och Aleris) inom vård och omsorg ägs av riskkapitalbolag. St: Görans sjukhus i Stockholm är Sveriges enda privata akutsjukhus.

FOTO: CAPIO ST: GÖRANS SJUKHUS

## 1) Gränsöverskridande arbetsgivare

Allt fler arbetsgivare på den svenska arbetsmarknaden har verksamhet i många länder. Den globala ekonomin och det vi i vardagligt tal kallar för privatisering, att privata företag utför offentliga tjänster, har öppnat upp för ett nytt landskap av arbetsgivare inom offentlig sektor. Det rör sig om allt ifrån små familjeföretag och personalkooperativ till stora globala riskkapitalbolag med mångmiljardomsättning och anställda över hela världen.

Detta nya globala ekonomiska landskap ställer andra krav på fackförbunden än tidigare. Det är en utmaning för Kommunal att försöka påverka arbetsgivare vars ledning sitter utanför Sveriges gränser. Det kan också vara mer komplicerat att föra en dialog med företag där företagskulturen är en annan än i Sverige och som kanske inte är vana vid starka fackliga organisationer.

### Exempel:

#### Historien om den lilla vårdcentralen

En landstingsägd vårdcentral togs över av ett familjeföretag som efter några år såldes till Capio, som ägs av ett stort riskkapitalbolag. Så ser det ut i en förort till Stockholm. Ett ganska typiskt scenario numera, framför allt i större städer.

– Och det gillar vi inte, konstaterar undersköterskan bistert bakom öppningen i glasväggen i entrén.

Hon tar emot de 150 kronorna som läkarbesöket kostar. När hon får veta att besökaren ska skriva om just den här typen av arbetsgivare berättar hon om sina erfarenheter. Egentligen är det väl inte så stor skillnad på själva jobbet, hennes invändningar är främst principiella. Hon tycker det är omoraliskt att den här typen av bolag kan få göra vinster i vården.

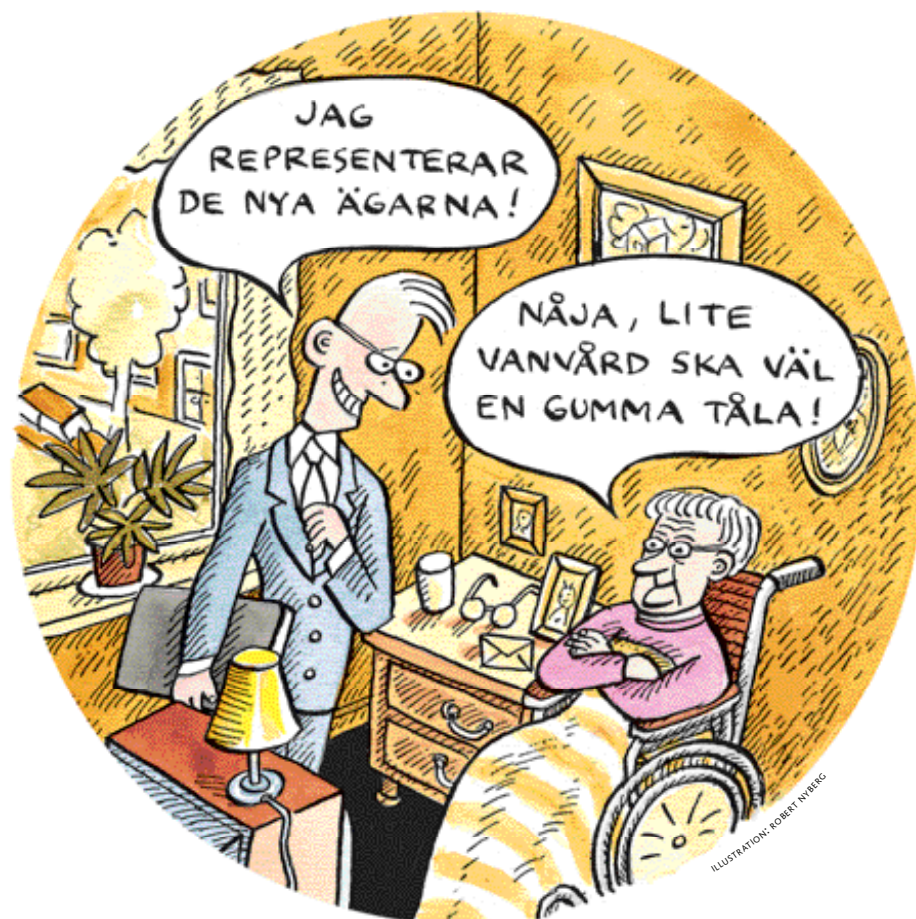
– Nej, i så fall ska väl vi anställda ha del av vinsten också i så fall, skattepengar ska inte skickas till skatteparadis.

#### Privatiseringsvåg gav globala ägare

Det finns en uttalad vilja hos politikerna att konkurrensutsätta den offentliga verksamheten för att främja mångfald inom vård och omsorg. Men i praktiken har några få stora aktörer tagit över mer och mer och lagt många av de mindre aktörerna under sig.

Fyra av de fem största privata vårdbolagen som verkar i Sverige ägs av så kallade riskkapitalbolag, företag som finansieras via kapital från privata investerare eller fonder. Det har ställt Kommunal inför nya utmaningar när det gäller att försvara fackliga rättigheter för medlemmarna i förbundet.





Än har vi inte fullt ut sett konsekvenserna av vårdbolagens intåg.

### Vad är ett riskkapitalbolag?

Riskkapital kallas pengar som satsas i ett företag. De som startar ett riskkapitalbolagen försöker dra investerare till sig som är beredda att ta högre risker med chans till högre avkastning. De som investerar i riskkapitalbolagen kan, utöver privatpersoner, också vara banker, pensionsfonder eller försäkringsbolag.

Tanken är att köpa upp företag och sälja vidare redan efter några få år då bolaget, förhoppningsvis, ska ha ökat så mycket i värde att det blir en rejäl vinst. Vid försäljningen slussas vinsterna vidare genom komplicerade företagskedjor och landar slutligen i riskkapitalbolagens fonder som kan vara placerade i länder med lågt skattetryck.

Riskkapitalbolagen finns inom många av Kommunals verksamhetsområden, inte bara vård och omsorg utan även till exempel städning och köks-tjänster. Fyra stora vårdbolag – Attendo Care, Aleris äldreomsorg, Carema äldreomsorg och Förenade Care – driver mer än 50 procent av all privat hemtjänst i Sverige.

Det är inte säkert att den som besöker en vårdcentral eller ett äldreboende märker någon större skillnad mot tidigare. Nedskärningar kan ske oavsett vem som äger en verksamhet. Men de stora vårdbolagens intåg i branschen visar ändå på en utveckling som vi ännu inte fullt ut sett konsekvenserna av.

### Exempel:

#### Akutsjukhuset som blev privat



Kevin Thompson, ordförande för sjukhusets Kommunal-sektion.

Sveriges enda privatägda akutsjukhus är S:t Görän i Stockholm. Här arbetar undersköterskan Kevin Thompson som är ordförande för sjukhusets Kommunal-sektion.

Kevin Thompson ritade på en white board och berättar den komplicerade historien om hur ägarförhållandena skiftat på hans arbetsplats: 1994 gjordes S:t Görän om till ett landstingsägt bolag, och 1998 beslutade den borgerliga majoriteten i Stockholms läns landsting att S:t Görän skulle få en privat ägare.

Året därpå såldes driften av S:t Görän till Bure hälsa & sjukvård (BHS), en del av investmentbolaget Bure som hade bildats med [löntagarfondspengar](#). Det var det första och hittills enda akutsjukhuset i landet som privatiserats. BHS bytte namn till Capio och 2006 köptes bolaget av riskkapitalister via företaget Opica (Capio baklänges!). En affär som genomfördes delvis med pensionsfondspengar.

Kevin Thompson tycker trots allt att det fungerar rätt bra. Men han menar att ägarna har för stort fokus på vinsten och för lite på att leverera kvalitet.

– Det finansiella måste balanseras av insikten om att god kvalitet och bra arbetsmiljö, kombinerad med effektiv resursanvändning, är det som ger lönsamhet både på kort och på lång sikt.

### Exempel:

#### Ibland kan det privata företaget vara bättre



Äldreboendet Bäckagården i Ängelholm har blivit känt som en av de första certifierade mönsterarbetsplatserna.

Kommunal har valt att också försöka arbeta för att påverka företagen inifrån. På Bäckagården i Ängelholm, ett äldreboende som drivs av Carema, arbetar man med att försöka bli en mönsterarbetsplats.

Ängelholms kommun har i sin egen verksamhet tvekat inför Kommunals idé om mönsterarbetsplatsen. Men Carema håller på att bygga upp mönsterarbetsplatser som en del av

sitt varumärke och ser det som en fördel när de ska konkurrera om anbud. Det gjorde att verksamheten i Ängelholm också snabbt kunde bli en del av detta arbete.

Exemplet med mönsterarbetsplatserna visar hur facket kan utöva ett positivt inflytande på de privata vårdföretagen.



Mer om Mönsterarbetsplats gå in på: [www.kommunal.se/monsterarbetsplats](http://www.kommunal.se/monsterarbetsplats)

## De stora vårdbolagen

Fyra av de fem största privata företagen (Capio, Carema, Attendo och Aleris) inom vård och omsorg ägs av riskkapitalbolag. Ägandet bakom de stora vårdjättarna är komplicerat och ändras ofta. Sådär såg det ut i slutet av 2010: Attendo, ägdes av IK Invest (tidigare Industri Kapital) med huvudkontor i Stockholm. Ett bolag som i sin tur ägdes av Augustas International SARL, ett riskkapitalbolag med fonder i skatteparadiset Jersey.

Carema Sjukvård och Carema Care ägdes av företaget Ambea som i mars 2010 togs över av riskkapitalbolaget Triton som har fokus på den nordiska marknaden och de tysktalande länderna, bland investerarna finns försäkringsbolaget Skandia och Länsförsäkringar i Sverige. Flera av de övriga företagen var i någon mening svenska; Capio ägdes av Nordic Capital och Aleris, som tidigare ägdes av Wallenbergfärens riskkapitalbolag EQT, såldes sommaren 2010 till investmentbolaget Investor (också Wallenbergfären). Tillsammans omsatte de fyra vårdbolagen totalt 25 miljarder kronor under 2008 och hade ett rörelseresultat på 2,5 miljarder kronor.

Attendo startade under namnet Svensk Hemservice 1987 och är ett exempel på vilka enorma pengar som genereras varje gång den här typen av bolag är ute till försäljning. 2005 togs Attendo över av brittiska riskkapitalbolaget Bridgepoint. Priset var då 2,2 miljarder kronor vilket var 23 gånger så mycket som vinsten för 2005. Redan i december 2006 skedde nästa försäljning när Bridgepoint köptes upp av IK Investment Partner (tidigare Industri Kapital). Sedan dess har inte ägarförhållandena ändrats, men 2010 förekom uppgifter i medierna om att det fanns planer på att flera av de stora jättarna i vården skulle introduceras på börsen.

## Gränsöverskridande bolag inom städ, kök och personlig assistans

Antalet privata utförare ökar även inom städbranschen, och företagens storlek växer. Framför allt beror ökningen på att det upphandlas allt fler tjänster i kommuner och landsting. En av de verkligt stora aktörerna på städsidan är ISS (Integrated Service Solutions) som har sitt huvudkontor i Köpenhamn.

ISS sysslar med många olika tjänster för företag, kommuner och landsting som städning, leveranser av färdiglagad mat, fastighetsskötsel och kontorservice. Den globala ISS-koncernen har verksamhet i över 50 länder och närmare en halv miljon anställda. Ägare sedan 2005 är investmentbanken Goldman Sachs och riskkapitalbolaget EQT. Ungefär 2 500 av de som var anställda i ISS 2008 arbetade med städning i offentliga miljöer, alltså i huvudsak inom Kommunals avtalsområde.

Trenden har länge gått mot att allt färre skolor har egna kök där anställda tillagar elevernas mat. Även skolans värld pressas hårt ekonomiskt, och det billigaste alternativet är ofta att ta hem färdiglagat från en storproducerande leverantör. Många skolelever får sin mat levererad av Sodexo, ett franskt börsföretag som finns i 80 länder.

Även inom personlig assistans förekommer gränsöverskridande företag. Ett av de största på området är Frösunda LSS AB som växt kraftigt på senare år och köpt upp flera andra företag. Detta sammanföll med att

bolaget togs över av ett danskt riskkapitalbolag, Polaris Private Equity, som bygger på kapital från bland andra rederijätten AP Møller-Mærsk och Danske Bank.

## Globala ägare inom trafiksektorn

Även på trafiksidan sker en ökad privatisering och även här har det medfört att ägarna allt oftare finns i något annat land. Inom kollektivtrafiken hade i stort sett allt varit offentligt fram till 1990-talet då det fattades politiska beslut om att stora delar skulle börja upphandlas privat. Idag finns ett flertal bolag med huvudkontor i andra länder som sköter kollektivtrafiken i svenska kommuner.

På trafikområdet har det blivit allt vanligare att företag som ägs av olika stater etablerar sig i andra länder. Statliga järnvägsföretag från till exempel Danmark (DSB), Norge (NSB) och Tyskland är eller är på väg att etablera sig inom den svenska kollektivtrafiken. Tunnelbanan i Stockholm körs av ett statligt bolag från Hongkong. Dessa bolag hanteras i budgeteringen som vilka privata företag som helst.

Det finns utländska intressen inom bolag som sköter regiontåg, länstrafik, busstrafik och i stort sett alla delar av svensk kollektivtrafik. Kommunal arbetar för att priserna inte ska pressas ned vid nya upphandlingar eftersom detta riskerar att urgröpa anställningsvillkoren.

## Hur påverkas anställda av gränsöverskridande arbetsgivare?

Att riskkapitalbolagen försöker effektivisera så mycket som möjligt för att tjäna mer pengar är något de anställda får räkna med, säger Per Strömberg, professor vid Handelshögskolan i Stockholm, som forskat kring riskkapitalbolagen. Men alla effektiviseringar kanske inte är av ondo och många skulle ha drivits fram även med andra ägare, tror Per Strömberg.

Vid en privatisering sjunker antalet arbetade timmar på en arbetsplats. En tidigare låg personaltäthet blir ännu lägre, vilket många upplevt efter att deras arbetsplatser tagits över av ett företag.

Inom vårdsektorn får de anställda i regel följa med in i den nya verksamheten och behåller anställningstid och avtalade villkor. Däremot förekommer det inom trafik, städ, service och teknisk verksamhet att Lagen om anställningsskydd, LAS, sätts ur spel. Privata utförare upphandlas för perioder på några år och sedan är det nya kontrakt, och kanske nya entreprenörer, som gäller. Det är då inte säkert att de gamla anställda har någon förtursrätt till jobben.

Baggeby gårds servicehus på Lidingö drevs av Attendo fram till januari 2008, där uppmanades personalen att arbeta mer effektivt när de klagade över att de inte hann med. Droppen för kommunen blev när en pensionär inte fick sina bandage omlagda på två veckor. Bytet av entreprenör ledde i detta fall till att personalstyrkan nästan fördubblades.

Det har förekommit att företagen låtit de anställda söka om jobbet inför varje ny upphandling. Företagens bud är ofta lägre tjänstgöringsgrad som ett alternativ till att friställa personal.



Man behöver inte vara mer rädd för att ha ett riskkapitalbolag som ägare, de är aktiva ägare. Men det är klart att de är orienterade på att skapa ett värde åt aktieägarna. De har kanske mer fokus på vinster än andra ägare.”

Per Strömberg, professor vid Handelshögskolan i Stockholm som forskat kring riskkapitalbolagen.



Kommunal anser att de övertaganderegler som finns i LAS borde gälla vid alla upphandlingar och alla former av företagsbyten. Grundprincipen måste vara att det inte är möjligt att bryta anställningsskyddet enbart på den grunden att verksamheten skiftar driftsform och/eller utförare.



Fackets representanter upplever ofta att kraven på de anställda ökar när riskkapitalisterna tar över.

### Exempel: Arbetstiden sänktes med en fjärdedel

Vårdbolaget Aleris vann upphandlingen av det stora äldreboendet Serafen på Kungsholmen i Stockholm i februari 2008. Vid årsskiftet 2008–2009 hade tjänstgöringsgraden för de cirka 150 vårdbiträdena sänkts med upp till 25 procent. Samtidigt tilltog klagomålen från de boende och deras anhöriga.

I just det här fallet ledde klagomålen fram till att Kungsholmens stadsdelsnämnd redan någon månad senare bestämde sig för att företaget gjort sig skyldig till avtalsbrott och tog tillbaks driften i egen regi. De anställda fick gå upp till tidigare tjänstgöringsgrad.

### Diskutera

Vad innebär det när en vårdcentral tas över av ett stort globalt riskkapitalbolag? Är det säkert att vårdtagarna märker någon skillnad över huvudet? Vad innebär det för personalen?

Vad anser ni om utvecklingen att bolag som ägs av den offentliga sektorn i andra länder tar över när delar av den svenska marknaden privatiseras så som skett till exempel på trafikområdet?



### Facket och de gränsöverskridande bolagen

Fackets representanter upplever ofta att kraven på den anställda ökar när riskkapitalisterna tar över. De tycker sig också se hur besluten har flyttat högre upp i organisationen. Därför är det också viktigt med representation och insyn i bolagsstyrelser.

En del globala företag, till exempel ISS, har av olika skäl valt att dela in dotterbolagen i regioner. Det kan i bästa fall ge ett minskat avstånd mellan beslutsfattare och de anställda. Men det kan också minska möjligheterna till insyn i viktiga beslut i företaget. Besluten om den svenska verksamheten tas i den nordiska regionen. Nya fackliga råd har också kommit i gång inom till exempel ISS.

Hur det ser ut med den fackliga representationen inom de företag som ägs av riskkapitalbolag varierar. Sekretess och brist på meddelarfrihet gör arbetstagarna mer sårbara på många privatägda arbetsplatser. En ny och viktig uppgift för Kommunal är att försöka skapa en stabil facklig verksamhet även vid företag där det förekommer mycket ensamarbete och många små och utspridda arbetsplatser. En situation som andra fackförbund brottats med länge som nu blir allt vanligare även inom Kommunals sektorer.

Ett återkommande problem är att facket framför allt är representerat på lägre nivå, medan företaget fattar alla beslut på högre nivå. Resultatet blir att facket har för dålig insyn och för små möjligheter att påverka.

### Diskutera

Hur ska vi gå till väga för att få representation på alla nivåer i ett stort gränsöverskridande bolag?

Vad kan vi göra för att engagera fler av fackets medlemmar i dessa frågor?



## KLOK – Kommunals lokalavdelningar

Kommunal försöker tackla de förändringar som sker i vår omvärld. Ett beslut i linje med detta är KLOK, Kommunals lokalavdelningar. Beslutet innebär ett förändrat arbetssätt där fokus ligger på att Kommunal måste vara en organisation för alla medlemmar, oavsett vem som är deras arbetsgivare. Även medlemmar som arbetar hos privata arbetsgivare måste få samma rätt till inflytande och delaktighet både hos sin arbetsgivare och i Kommunal. Detta innebär bland annat att alla avdelningar ska bygga upp en organisation med regional fackliga ombud där det inte är möjligt att bygga en företagsorganisation för medinflytande hos arbetsgivaren.

En konsekvens av det förändrade arbetssättet är att ett antal avdelningar gått samman i större avdelningar, detta för ett bättre resursutnyttjande. Den 1 januari 2012 kommer antalet avdelningar i Kommunal att vara 13 stycken.



Kommunal är en organisation för alla medlemmar, oavsett vem som är deras arbetsgivare.

## Europeiska företagsråd

Europafacket är en kanal för att påverka till exempel EU-direktiv. Men mer handgripligt arbete sker i de europeiska företagsråden (förkortas EWC, European Worker's Council) där anställda inom en viss koncern kan stötta varandra och få information från företagsledningen. Dessa kan bildas på företag som har minst 1 000 anställda med vardera minst 150 anställda i två EU/EES-länder eller fler.

I maj 2009 fanns 860 företagsråd etablerade som tillsammans representerade 15,6 miljoner löntagare, vilket innebär att bara 37 procent av de företag som har laglig möjlighet att ha ett företagsråd har etablerat ett sådant. Totalt finns 2 300 företag med sammanlagt 24 miljoner anställda som är verksamma någonstans i EU eller EES-området.

Utvecklingen går mot att det bildas fler företagsråd, något som Kommunal har en positiv inställning till.

## Exempel:

### Kevin och det europeiska företagsrådet



Kevin Thompson, ordförande för sjukhusets Kommunal-sektion.

Två gånger per år träffar Kevin Thompson företrädare för anställda vid Capio i andra länder som är med i Capios europeiska företagsråd, där han är ordförande. För honom är företagsrådet en möjlighet att få mer insyn i vad som händer i företaget och han tycker faktiskt att mötena ger honom just detta. I vart fall får han veta mer än vad han fick tidigare. Han ger också exempel på hur företaget kunnat göra skillnad.

– Den tyska företagsledningen var mer auktoritär, och det framfördes kritik mot detta vid möten i företagsrådet. Den var ett arv från ett företag som Capio köpte upp och vi förmedlade kritiken till Capios ledning. Nu har man bytt ut ledningen, och det berodde bland annat på den kritik som framkommit vid EWC-mötena. Nu ska vi försöka ordna så att tyskarna också får kollektivavtal.

Capio var det första renodlade företagsrådet inom hälso- och sjukvård. Redan 2006 bildades rådet rent formellt av sex fackföreningar i lika många länder, men första mötet hölls inte förrän hösten 2007. Föreningen handlade delvis om att Capio som nämnts köptes upp av ett riskkapitalbolag år 2006.

Företagsråden tillkom med en önskan att förhindra att stora transnationella företag spelar ut de anställda i olika länder mot varandra. Detta skedde i en tid av hot från företagens sida om att flytta verksamhet till andra EU-länder för att kunna pressa löner och villkor. När det gäller kommunal verksamhet som normalt måste finnas nära brukarna, är hotet om att flytta verksamhet inte lika överhängande.

## Kommunal sätter press på vårdbolagen

Erfarenheterna visar att det är nödvändigt att kommuner och landsting ställer hårdare krav på sina entreprenörer. Men det gäller inte bara att formulera krav utan också följa upp att de efterlevs. I många fall behöver de också vara mer preciserade.

I allt fler kommuner finns nu en insikt om detta, till exempel i Uppsala kommun. Där har politikerna lagt fram ett förslag om att vårdbolag som vill ta över äldreomsorg måste redovisa hur mycket personal som kommer att arbeta och vilken slags personal det rör sig om.

Kommunal Stockholm undersökte privata entreprenörer i två kommuner,



Nacka och Täby 2008, och fick ett skrämmande resultat. Undersökningen visade att hälften av de cirka 50 granskade företagen i Nacka inte skickat in årsredovisning till Bolagsverket. 35 saknade kollektivavtal, en saknade F-skattsedel, elva redovisade ingen moms och ett företag betalade inte ens arbetsgivaravgifter. De anställda hade också blivit lurade på pensionspengar.

Systemet för offentlig upphandling borde kunna förbättras. En annan fråga är om det är rimligt att upphandla alla tjänster som i dag läggs ut på entreprenad? Finns det skäl att undanta fler och varför i så fall? Kommunernas avtal med de privata företagen kan förbättras. Meddelarskydd bör föras in, respekt för FN:s organ för sysselsättnings- och arbetslivsfrågor ([ILO:s kärnkonventioner](#)) bör vara en självklarhet. Kontrollen och granskningen av de privata företagen måste förbättras liksom systemen för detta.

### Bemanningsföretag baserade i andra länder

Bemanningsföretagen, eller personaluthyrningsföretagen som de tidigare kallades, blev lagliga i Sverige först i början av 1990-talet. Sedan dess har utvecklingen för branschen mer eller mindre exploderat. En särskilt komplicerad form av bemanningsföretag är de som är baserade i andra länder men hyr ut personal i Sverige.

Många av de bärplockare som kommer till Sverige under sommarmånaderna är anställda av bemanningsföretag i sina hemländer. I Skåne hyr bönderna ibland in säsongarbetare direkt via en agent i något låglöneland.



Många av de bärplockare som kommer till Sverige är anställda av bemanningsföretag i sina hemländer. Det gör det svårt för facket att få insyn i löner och villkor.

De gör upp ett pris för hela arbetsstyrkan och behöver inte ta ansvar för varje enskild anställd. Bekvämt för bonden, men då lämnas förstås inga garantier för att löner och villkor motsvarar de svenska kollektivavtalen.

Det faktum att de inte befinner sig på svensk mark gör det ännu svårare för facket att få insyn i vilka löner och villkor som erbjuds. Frågan om utlandsbaserade bemanningsföretag är en del i hela problematiken kring den fria rörligheten inom EU, [EU:s utstationeringsdirektiv](#) och hur vi ska kunna försvara att svenska kollektivavtal ska gälla för all arbetskraft oavsett ursprung och anställningsform.

En del oseriösa bemanningsföretag utnyttjar EU:s fria rörlighet genom att ständigt lägga ner företag och starta nya på nya adresser. Det förekommer också att utländska bemanningsföretag registrerar utländsk arbetskraft för sex månader, så länge som de får stanna enligt den svenska lagen, men sedan låter samma personal arbeta vidare svart.

### Diskutera

Hur ska Kommunal som förbund förhålla sig till utlandsbaserade bemanningsföretag?

Vilka krav kan vi driva för att förbättra villkoren för de anställda som arbetar för dessa företag i Sverige?



### Lästips

#### Mer om riskkapitalbolag:

Unionen: Att ägas av ett riskkapitalbolag, 2009.

(Kan hämtas på nätet: [http://www.unionen.se/Templates/News\\_\\_\\_\\_51653.aspx](http://www.unionen.se/Templates/News____51653.aspx))

Henreksson, Magnus & Jakobsson, Ulf: Globaliseringen och den svenska ägarmodellen, Underlagsrapport nr 19 till Globaliseringsrådet, 2008.

(Kan hämtas på nätet: <http://www.regeringen.se/sb/d/5146/a/110457>)

Hall, David: Private equity: financial investors, public services, and employment, Public Services International Research Unit (PSIRU), 2008. (Kan hämtas på nätet: <http://gala.gre.ac.uk/2431/>)

#### Mer om privatiseringar och utförsäljningar av offentlig sektor:

Kommunal Stockholm: Den som söker skall finna – om granskning av företag inom vård, skola och omsorg, 2008. En granskning av hur privatiseringarna slagit mot två kommuner i Stockholmsområdet. (Läs på nätet: [http://www.kommunal.se/KommunalSE/21455/Den\\_som\\_söker\\_tj.pdf](http://www.kommunal.se/KommunalSE/21455/Den_som_söker_tj.pdf))

Brinck, Josefin / Ergon, Jens / Gustavsson, Peter & Werne, Kenth m fl: Sälj hela skiten! – Eller hur privatiseringarna raserar den gemensamma välfärden, Ordfront, 2009

I samband med bokens publicering skapades även en blogg med mer information och uppdateringar: <http://saljhelaskiten.blogspot.com/>. På förlaget Ordfronts hemsida finns även en studiehandledning: <http://www.ordfront.se/ForeningenOrdfront/saljhelaskiten.aspx>

Lindgren, Anne-Marie: Individualiseringen av välfärdssamhället, föredrag för Friedrich Ebert Stiftung, 2010 (<http://www.arbetarrörelsenstankesmedja.se/moten.aspx?id=41>)

Lindgren, Anne-Marie: Ta tillbaka demokratin – en genomgång av effekterna av privatiseringar inom tre sektorer, Arbetarrörelsenstankesmedja, rapport nr 8/2009, uppdaterad 2009. (Läs på nätet: <http://www.arbetarrörelsenstankesmedja.se/rapporter.aspx?id=161>)



#### Läshänvisningar i kongressmaterialet

Riskkapitalbolagen och privatiseringsvägen, sid 181–242 och 257–262.

Bemanningsföretag i andra länder, sid 268–274.

Europeiska företagsråd, sidorna 262–268.

Det finns många typer av migrantarbetare, allt från högt kvalificerade och vävlönade personer till papperslösa som tvingas till svartjobb (personerna på bilden är inte papperslösa).

FOTO: ISTOCKPHOTO



## 2) Gränsöverskridande arbetskraft del 1

Allt fler människor i världen byter hemland, en konsekvens av bättre och billigare kommunikationer och ökade möjligheter som bland annat EU:s öppna gränser inneburit. För tillfället befinner sig cirka 200 miljoner människor i världen mer eller mindre permanent i ett annat land än där de föddes, en fördubbling på 25 år. En stor förändring är att kvinnor numera utgör hälften av dem som flyttar och att även kvinnor byter hemland för att arbeta.

Det finns många typer av migrerande arbetskraft, **migrantarbetare**; allt från högt kvalificerade och vävlönade personer till människor utan laglig rätt att befinna sig i landet, **papperslösa**, som tvingas till svartjobb och ofta blir hårt exploaterade. Värst utsatta blir de som rekryteras för jobb som kräver låg eller ingen utbildning.

De följande två delarna berättar om den utmaning som den ökade rörligheten utgör för Kommunal och hur det ser ut med gränsöverskridande arbetskraft inom de sektorer som förbundets medlemmar befinner sig i. Första tar vi upp de sektorer som ibland kallas ”de gröna näringarna”.

### De gröna näringarna

Det finns många migrantarbetare inom delar av lantbruket. Vissa arbetsuppgifter utförs i allt högre grad av säsongarbetare som numera rekryteras allt längre bort. En del av dessa blir hårt exploaterade och har löner och villkor som ligger långt under kollektivavtalen. Kommunal som förbund har fått en svår uppgift att tackla när det gäller att försvara migrantarbetare inom jordbruk och bärplockning som drabbats av inestående löner, utebliven övertidsersättning, olyckor som inte de ofta bristfälliga försäkringarna täcker och andra problem med sina arbetsgivare.

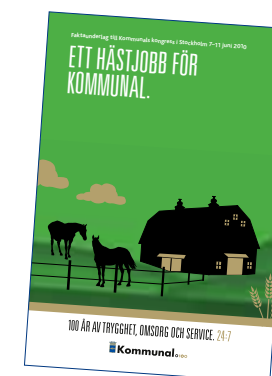
Efter sommaren 2009, som fylldes av idel katastrofer för hitresta bärplockare, tilldelades Kommunal organisationsrätten för bärplockarna. Bärplockarna är ofta kontrakterade av bemanningsföretag i hemlandet, och inte sällan har de lockats till Sverige med löften om guld och gröna skogar.

### Exempel:

#### Ett handarbete med låg status



Bilen slingrar sig fram på småvägar i norra Skåne. Vi passerar åkrar och odlingar där det växer purjolök, sallad och majs och överallt är det fullt med människor som plockar grönsaker för hand, precis som förr i tiden. Arbetet är svårt att utföra med hjälp av maskiner, i synnerhet om man vill behålla kvaliteten på produkterna. Kraven på de anställda



Kommunal tog fram fyra rapporter om den gröna näringen till kongressen 2010.



blir därför mycket höga. Nästan ingen av de anställda är född i Sverige. Många har inte ens lön i Sverige utan arbetar för något utlandsbaserat bemanningsföretag.

Vi passerar parkeringsplatser med uttjänta baracker utan toaletter och rinnande vatten och husvagnar i uselt skick med växande mögel på som står så tätt att en brand skulle utlösa en fullständig katastrof. Här bor de säsongsarbetande jordgubbsplockare som tar vara på de bär som förgyller den svenska midsommaren och andra sommarfester.

Förr hade skånska bönder statare i jordbruket. Statarsystemet upphävdes 1945, dagens motsvarighet är migrantarbetare och framför allt säsongsanställda som inte ens bor i Sverige under halva året. Fram till nyligen kom de flesta av dessa från Polen eller länder i Baltikum. Men intresset från arbetare i dessa länder har minskat i takt med att villkoren förbättrats i deras egna hemländer.

Var finns det fackliga löftet att inte sälja sitt arbete billigare i en tid när en jordbruksarbetare från till exempel Rumänien kan dra in fem rumänska årslöner på en enda sommar på en åker utanför Kristianstad? Kan man inte förstå att köerna till bemanningsföretaget som ska rekrytera arbetskraft i det fattiga Transsylvanien ringlar långa? Jo självklart, men i längden drabbas vi alla av att villkoren dumpas, det gäller både arbetare i Sverige och i Rumänien.

### Regler för arbetskraftsinvandring

Ett arbets- eller uppehållstillstånd betyder mycket för arbetstagaren även privat: möjlighet att skaffa svensk legitimation och bankkonto, rätt att köra bil och läsa SFI-svenska och kunna få förstahandskontrakt på en lägenhet.

Inom EU är det säsongarbetardirektivet som reglerar villkoren för de gröna näringarna. Arbetsgivarna har rätt att ta in säsongsarbetare i upp till tre månader utan uppehållstillstånd, men starka krafter arbetar för att förlänga den tillåtna tiden upp till nio månader. Något som facken i Sverige och EU motsatt sig.

Det har riktats facklig kritik mot de otydliga formuleringarna kring vem som är att betrakta som säsongarbetare i EU-direktivet, det är mycket upp till arbetsgivaren att avgöra och det bäddar för godtycklighet. I dag förekommer det till exempel att säsongarbetardirektivet används för att ta in byggnadsarbetare från andra länder, något som LO och Byggnads reagerat mot eftersom man inte anser att byggjobb är en säsongsbetonad verksamhet.

### Diskutera

Vad kan Kommunal göra för dem som arbetar under usla villkor inom jordbruk och trädgårdsodling?

Finns det något som vi som fackliga företrädare och konsumenter kan göra för att stödja berörda arbetstagare?



Kommunal är positivt till fri rörlighet över gränserna, men det måste ske under former som sätter den enskildes rättigheter i främsta rummet och med respekt för mänskliga och fackliga rättigheter. Vår grundsyn är att alla människor har rätt till ett arbete. Det finns därför inga olagliga arbetare – bara olagliga arbetsvillkor.”

Deklaration hämtad från Kommunals hemsida



En rad olika länder som förut försåg EU med billig arbetskraft är nu EU-medlemmar.

### Att invandra till EU

Genom EU-medlemskapet är Sverige en del av den fria rörligheten inom EU. I och med medlemskapet 1995 blev Sverige också en del i EU:s arbete med att avskaffa gränskontrollerna (**Schengensamarbetet**), samordna visumreglerna samt flykt-, asyl- och invandringspolitiken. Medborgare i andra EU- och **EES-länder** har möjlighet att söka jobb i andra länder i regionen i tre månader, därefter krävs uppehållstillstånd (som i regel beviljas om den som söker har jobb).

De senaste EU-utvidgningarna 2004 (Cypern, Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Slovakien, Slovenien, Tjeckien och Ungern blev medlemsländer) och 2007 (Rumänien och Bulgarien) innebar att en rad länder som tidigare försetts EU med billig arbetskraft nu blev en del av den gemensamma marknaden.

Men många arbetsgivare vill även anställa från länder utanför EU. Samtidigt som anställda med låg utbildning har svårt att ta sig hit välkomnas de som har högre kvalifikationer. Det är grunden för ett så kallat **”blått kort”** som införts just för att locka spetskompetens inom vissa områden.

### Nya regler bäddar för utsugning

I december 2008 fick vi ett nytt system för arbetskraftsinvandring som innebär att den arbetsgivare som vill ta hit arbetskraft från länder utanför EU, och kan hävda att det inte finns motsvarande kompetens inom EU, får ett särskilt tillstånd. Den största gruppen som arbetsgivare söker tillstånd för finns numera inom jordbruk, trädgård och skogsbruk. Längden på arbetstillstånden sträcker sig från några veckor till, i extrema undantagsfall, upp till flera år. Den anställde ska enligt reglerna ha samma lön och samma försäkringsskydd som svenska arbetstagare. Men är det så i praktiken?

Det är arbetsgivaren som avgör om det finns ett behov och sedan ansöker om tillståndet. Det är alltså lätt att hamna i en beroendesituation med arbetsgivaren. Lagen ger även personer från länder utanför EU möjlighet att komma hit och söka arbete i tre månader.



Gemensamt för gästarbetarna är att de kommer från hemförhållanden som är så usla att de hellre tar de dåliga förhållandena de får här. Svenska företag exploaterar människor.”

Lars-Göran Olsson, Kommunal Skåne.

Asylsystemet är nertyngt och väntetiderna långa, så tanken var att om fler skulle ha möjlighet att komma hit och arbeta skulle färre söka asyl. Men LO varnade tidigt för risk för ovärdiga arbetsvillkor och arbetsgivare som skulle kunna hävda att det finns brist inom ett område, trots att skälet för svårigheterna att rekrytera är att den erbjudna lönen är för låg.

En artikelserie i DN i november 2010 visar att det finns arbetsgivare som utnyttjar desperata migranter genom att kräva tiotusentals kronor eller sexuella tjänster för ett arbetstillstånd. Efter att ha utsatts för detta erbjöds många av migranterna ändå inget arbete.

Det har blivit vanligt att Migrationsverket får se ett avtal där det står att arbetstagaren ska få avtalsenlig lön och förmåner. Men efter att arbetstillståndet beviljats tvingas arbetstagaren ibland att skriva på ett annat avtal helt utan förmåner och med en lön som kanske inte ens når upp till hälften av den avtalsenliga.

De nya reglerna för arbetskraftsinvandring har gjort att systemet med säsongsarbetare från andra länder i princip har upphävts eftersom den arbetsgivare som kan visa på att han eller hon har en bristsituation kan ta in arbetskraft från länder utanför EU för längre perioder.



Enligt EU:s säsongsarbetardirektiv har arbetsgivarna rätt att ta in säsongsarbetare i upp till tre månader utan arbetstillstånd.



En gång trodde jag att vi var på väg att få ett mer jämlikt samhälle, den drömmen försvann. Invandrarna har fått rollen av att vara de som är underst och som har andra rättigheter än vi andra. De blev vår tids stutare.”

Tommy Nilsson, regionalt fackligt ombud vid Kommunals sektion för teknik, djur och natur i Skåne.

## Facket och arbetskraftsinvandringen

Det är svårt och tidskrävande för myndigheter och facket att kontrollera att arbetsgivarna sköter sina ålägganden, även om det var så det var tänkt. Ändå finns en stor vilja från många aktörer att försöka ingripa på olika sätt. Migrationsverket engagerar sig i frågan, trots att de inte ålagts detta av regering och riksdag. Några kommuner har gått in och betalat hemresor och ställt upp för bärplockare som blivit strandsatta utan lön. Migrantarbetarnas situation berör många, vilket märkts inte minst i alla de reportage i TV och tidningar som skildrat deras situation.

LO kräver att facket ska ha en chans att samtycka innan ett arbetstillstånd beviljas. Facket ställer krav på kollektivavtal, men det finns inga [sanktionsmöjligheter](#). Det finns dessutom små resurser för att kontrollera att avtal som undertecknats efterlevs. Regeringen har gjort klart att facket inte ska ha ett allt för stort inflytande över processen kring vilka som beviljas tillstånd att arbeta i Sverige.

### Diskutera

Borde facket ha större möjligheter att påverka vilka som får komma hit och arbeta?

Vilka redskap behövs för att facket ska få bättre insyn i hanteringen av arbetskraftsinvandring?



## Bärplockning – ett laglöst land?

Bakom de bär som vi köper i frysdisker eller i syltburkar finns en kedja som består av syltfabriken eller frysmatföretaget, uppköparen, bemanningsföretaget och slutligen plockaren. Många är mellanhänderna som alla ska ha sitt, men ingen riskerar en sådan förlust som plockaren. Den som lockat hit plockarna tar dessutom betalt för att låna ut gamla skrothögar till bilar och erbjuda ett ofta undermåligt boende.

År 2009 kom över 7 000 bärplockare till Sverige enligt (Skogsbranschens intresseförening, SBIF). Under 2010 sökte något färre arbetstillstånd, 4 200 stycken. De som kommer från länder utanför EU måste ha arbetstillstånd, det rör sig när det gäller bärplockning främst om människor från länder i Asien som Thailand, Vietnam och Bangladesh. Därutöver kommer också ett okänt antal individer från andra EU-länder, det kan röra sig om ytterligare några tusen. De som plockar bär har rätt att plocka upp till en viss nivå (idag 12 500 kronor) skattefritt. Det finns inte någon kontroll när de uppnått den nämnda summa vilket gör att man kan misstänka att många plockare för mer utan att betala in några avgifter och därmed arbetar svart.



Fackföreningarna ska vara med i processen, men på rätt plats. Vi kan inte ha vetosituationer där facket förhindrar arbetsmigration som företag behöver.”

Migrationsminister Tobias Billström.





Hittills har det varit bärplockarna som stått för hela risken om bärskörden blivit dålig. Och det är inte så lätt att få andra att vara med och dela risken.”

Per Holmström, ombudsman på Kommunal.

### Exempel: Lurade bärplockare



FOTO: ISTOCKPHOTO

– Han sa att vi kunde tjäna 100 000, ja till och med 200 000 baht på en säsong (cirka 20 000 till 40 000 svenska kronor). Skogen var full av blåbär, de sa att de hade räknat dem, berättar Chi Chai, risodlare från Thailand.

Han känner sig lurad, så han till journalisterna som gav sig ut i skogarna efter att bärplockarna protesterat sommaren 2009. Chi Chan strejkade tillsammans med andra bärplockare som ett sista försök att få rättvisa och stöd i en allt mer hopplös process.

Chi Chan berättade att han hade pantsatt allt han ägde i hemlandet för att betala bemanningsföretaget. Betalade han inte tillbaks lånet på ett halvår riskerade han att förlora den mark som är grunden för hans försörjning.



FOTO: ISTOCKPHOTO

En bärplockare måste få ihop minst 50 kilo per dag för att tjäna ihop till både lönen och resan.

### Tuffa villkor för bärplockare

I flera år har det funnits ett helt annat system för just bärplockare än för andra former av arbetskraftsinvandring. Grunderna för detta är flera, förutom önskan om billiga bär. Tidigare kom plockarna på egen hand och med turistvisum. Plockandet sågs som en hobbyverksamhet. Men tillgången på sådana bärplockare sinade i takt med ökat välförhållande i nya EU-länder på samma sätt som skett med lantarbetare och anställda i trädgårdsodling.

2003 bestämde sig Skatteverket för att bärplockare som plockade ”på uppdrag” var skattskyldiga. Arbetsgivaren var alltså tvungen att betala särskild inkomstskatt för utomlands bosatta samt arbetsgivaravgifter.

En plockare måste få ihop minst 50 kilo per dag för att tjäna ihop till både lönen och den långa resan; helst mer. Ett gott år kan plockarna få ihop stora mängder bär, men ett sämre år kan det vara nästan omöjligt att få ihop tillräckligt.

De svenska uppköparna kan rekrytera hur många bärplockare som helst utan förpliktelser om att plockarna är anställda av utländska bemannings-

företag. Ungefär 90 procent av de bär som plockas kommersiellt i Sverige kommer från bärplockare från tillresta bärplockare.

Den som arbetar kortare tid än ett halvår i Sverige behöver inte betala inkomstskatt, men det krävs ändå ett arbetstillstånd. Dåvarande Arbetsmarknadsstyrelsen gav vissa ambassader rätt att dela ut arbetstillstånd. 2007 tog man efter påstötningar från bärplockarens intresseorganisation SBIF bort kravet på en lön på minst 13 000 kronor i månaden och villkor enligt de svenska kollektivavtalen.

Det finns bärplockare som skrivit under avtal innan de kom till Sverige, men dessa lever inte på långa vägar upp till svenska kollektivavtal. Ändå är det uppenbart att många inte ens fått det som står i dessa papper.

En annan besvärlig fråga är försäkringar, det är upp till varje bärplockare att själva teckna sådana. Den som skadas får själv betala läkarkostnader och vård och får ingenting för förlorad arbetsinkomst.

### Vad kan facket göra för bärplockarna?

Facket har enligt [medbestämmandelagen, MBL](#), rätt att lägga in ett **veto** mot en uppdragstagare eller en oseriös entreprenör. Men i verkligheten blir gränsdragningarna svåra att göra.

I augusti 2009 påbörjade LO en kartläggning av bärplockare i Sverige och deras situation parallellt med att man tittade på vilket LO-förbund som skulle få ansvaret för frågorna. Valet föll till sist på Kommunal eftersom förbundet organiserar övriga gröna näringar (ej skogen) som trädgårdsodling och lantbruk.

Det bildades en tvärfacklig grupp som förutom Kommunal består av Handels, Livs och **GS-facket**. Målet var att alla aktörer i branschen skulle skriva under ett avtal. Samma regler ska gälla för bärplockare som för alla som kommer från andra länder för att arbeta i Sverige. Men med facit i hand kan vi konstatera att det kom hitlurade bärplockare även sommaren 2010. Problemen är alltså långtifrån lösta.

### Fackets kravlista

I oktober 2010 överlämnade Kommunal ett bäruppdrag till den moderata arbetsmarknadsministern Hillevi Engström. Där krävde förbundet och ett antal kommuner tillsammans att regeringen skulle börja ta ett aktivt ansvar i bärfrågan.

- Kommuner som får kostnader för bland annat hemresor och annat för bärplockarna måste få ersättning av staten.
- Regelverket måste förändras. Bärplockarnas situation måste vara jämförbar med villkoren på övriga arbetsmarknaden. En utredning av regelverket måste tillsättas där bland andra [arbetsmarknadens parter](#) måste ingå.
- Skattesystemet kring bärbranschen måste ses över. För att få en ren bransch måste villkoren vara desamma för alla som verkar inom branschen.

LO vill även ha tillbaka [arbetsmarknadsprövningen](#) som också försvann 2008. Den innebär att man först undersöker om det finns behov av att ta in utländsk arbetskraft, eller om det finns arbetskraft som redan befinner sig i landet som kan utföra jobbet, innan det blir aktuellt att rekrytera arbetskraft från andra länder.



Skulle de thailändska bärplockarnas villkor smitta av sig till andra områden tar det kål på hela modellen om lönevillkor och andra villkor i bemanningsavtal.”

Henrik Bäckström, vd Bemanningsföretagen



De som kommer hit för att plocka bär tar en personlig risk. De enda garantier man kan få är de som vår Herre ger.”

Ulf Hanger, vd för bärgrossisten Blåtand.

## Diskutera

Varför är bärplockarnas situation så utsatt?

Vad kan facket göra för bärplockarna?



FOTO: ISTOCKPHOTO

Om jordgubbarna kostar 20 kronor litern, vad får bärplockarna i lön då? Kommunal manifesterade mot utsgningen av bärplockare i Almedalen 2009 och 2010.

## Vad kostar jordgubbarna?

Vad kostar jordgubbarna? Det undrade de kommunalare som delade ut plastmuggar med vackra röda bär mitt i vimlet på Almedalsveckan vid Hamnplan i Visby i juli 2009 och 2010. Idén var att de goda bären skulle mana till eftertanke om jordgubbsplockarnas villkor och brist på fackliga rättigheter.

Kollektivavtalet som få odlare undertecknat säger att plockarna bör tjäna minst 65 kronor i timmen. En lön som knappast kan betalas om

jordgubbarna kostar så lite som 20 kronor litern vilket de kan göra när det är högsäsong.

De som plockar jordgubbar får kanske ett kvitto för varje plockad låda, vid dagens slut byts kvittona mot kontanter. Inte ett papper utväxlas i övrigt mellan arbetsgivare och arbetskraft, det handlar alltså i dessa fall om rent svartarbete. Det är sådana jordgubbar vi köper vid vägen eller utanför någon stormarknad. De flesta av oss frågar inte heller efter kvitto.

Vem är det då som plockar våra jordgubbar? Det kan handla om människor av många olika nationaliteter, mer sällan svenskfödda. Det är svårt att locka svenska skolungdomar att plocka jordgubbar.

Såväl arbets- som boendemiljön är ofta under all kritik när det gäller jordgubbsplockarna, vilket facket uppmärksammat på olika sätt.

## Vanliga problem för säsongsanställda i odlingssektorn

- Sällan kollektivavtal
- Långa arbetstider
- Dubbel redovisning – en arbetstid i schema – ofta helt korrekt enligt gällande avtal – och en annan i verkligheten
- Hälsovådliga arbetsmiljöer
- Uteblivna löner och ersättningar
- I de fall de anställda bor i anslutning till arbetsplatsen: dålig boendemiljö

## Diskutera

Vilken nytta skulle den som kommer från ett annat land och arbetar som säsongsanställd kunna ha av att vara med i facket?

Vore det en idé att skapa särskilda former av medlemskap för den här gruppen?

Hur ska vi göra för att fler migrantarbetare i de gröna näringarna ska vilja vara medlemmar i facket?



## Lästips

Om migration till Sverige och EU:  
Lodenus, Anna-Lena & Wingborg, Mats: Migrantarbetare – grundkurs om rörlighet, rättigheter och globalisering, Premiss, 2008. Se särskilt sidorna 55–68.

Om villkor för migrantarbetare inom lantbruk:  
Berglund, Sofia: Migrantarbetare – möjligheter och utmaningar för Kommunal, Kommunal, 2006.

Radioprogrammet Kaliber uppmärksammade lantarbetarnas i Skånes situation i ett reportage den 25 november 2007. Lyssna på nätet: <http://sverigesradio.se/sida/gruppsida.aspx?programid=1316&grupp=9269&artikel=1733206>



## Läshänvisningar i kongressmaterialet

Sidorna 111–125 tar upp rätten att emigrera och migrantarbetares rättigheter.

Sidorna 55–81 tar upp migrerande arbetskraft och säsongsanställda inom kommersiell odling av bär och grönsaker samt bärplockare.



Ibland har jag tagit in svenska ungdomar, men det blir bara bekymmer, för dem och för mig. De ger upp efter någon dag och då står jag där.”

Fredrik Hörenius, ägare till företaget Ulvagubben utanför Uppsala





FOTO: ISTOCKPHOTO

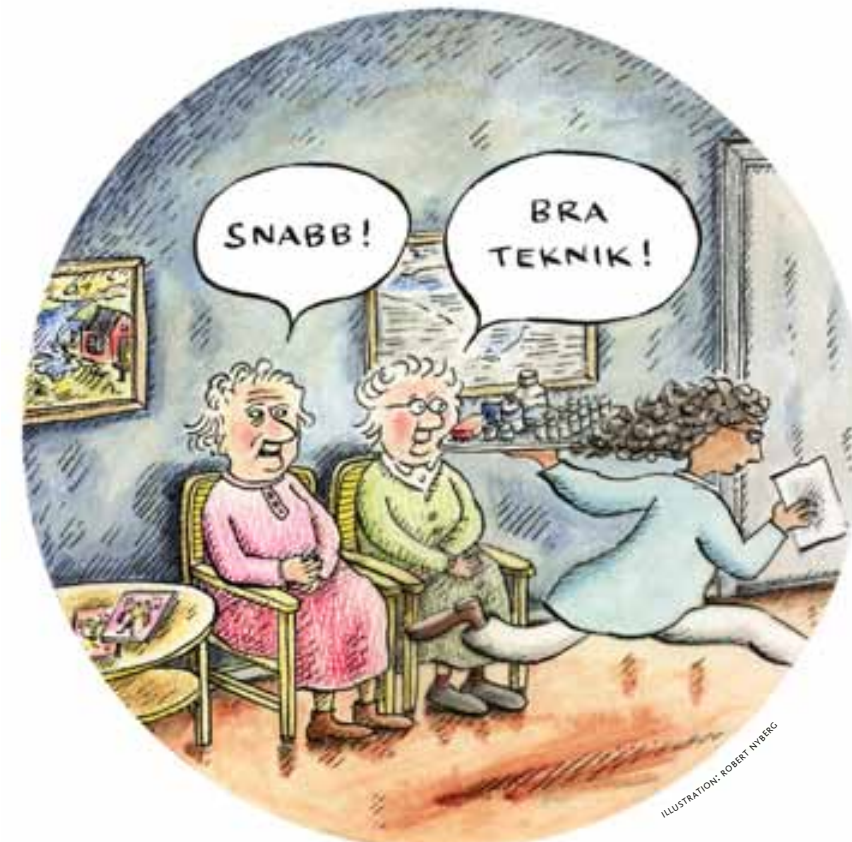
FN-organet ILO har inlett ett arbete för att skapa en konvention för hushållsanställda.

### 3) Gränsöverskridande arbetskraft del 2

De nya jobben finns inom tjänstesektorn, inte inom industrin som det tidigare såg ut. Detta är en internationell trend. De förbund som organiserar anställda inom tjänstesektorn har därmed också ett växande antal potentiella medlemmar, det gäller även Kommunal.

Europas allt större åldrande befolkning och allt mindre barnkullar gör att det kommer att bli allt svårare att hitta tillräckligt med personal i framtiden. Kommuner och landsting med sina över 1 miljon anställda står inför stora rekryteringsbehov. Här utgör migrantarbetare en möjlighet för att klara den svenska välfärden.

Men risken finns också att den som kommer till Sverige, i synnerhet den som bara är här tillfälligt, inte får rätt lön och godtagbara villkor.



En förutsättning för att klara den svenska välfärden är att människor kommer hit från andra länder för att arbeta.

#### Vårdpersonal som exportvara

Nästan var tionde anställd i vården har idag utländsk bakgrund. Det är färre än i många andra branscher, men andelen växer. Utlandsfödda som arbetar i den svenska vården kommer numera ofta från något annat EU-

land. Men de nya reglerna för arbetskraftsinvandring har gjort att möjligheterna att rekrytera från länder utanför EU har ökat. Det handlar i regel inte om säsongarbete utan om en mer eller mindre permanent vistelse. Genom att vi har olika bakgrund bidrar vi på olika sätt till att ge vård och service.

På en vårdcentral eller ett sjukhus i Sverige finns det nu personal från hela världen, från undersköterska till specialistläkare. Bryter mamma lårbenshalsen vårdas hon av migranter från Filippinerna, Somalia och Polen.

### Arbete i hushållen innebär stora risker

Förr i världen fick unga flickor från landet jobb i privathem i storstaden med att ta hand om barn, laga mat och utföra hushållssysslor. Numera rekryteras allt oftare barnflickor och hushållsanställda från andra länder, ofta i Asien. Ett hembiträdesarbete kan vara det enklaste sättet att få arbete för någon som nyligen anlänt till EU, i synnerhet för dem som anländer utan att ha den dokumentation som fordras.

Det är svårt att reglera arbeten som sker hemma hos någon, i synnerhet när de som arbetar också bor på arbetsplatsen. Det kan vara svårt att dra en gräns mellan arbete och privatliv, risken är att den anställde förväntas vara i en slags ständig jourberedskap med möjlighet att rycka in om det behövs. Sexuella trakasserier är också något som hushållsanställda råkar ut för oftare än andra yrkesgrupper.

Vissa hushållsanställda arbetar svart, ibland utan att vara medvetna om det. Att jobba som barnflicka, eller med andra sysslor i hemmen, är förstas som vilken anställning som helst, det ska betalas skatt på både inkomster och förmåner och arbetsgivaren ska betala arbetsgivaravgift.

Systemet för au pair-flickor har börjat tänjas mer och mer. Au pair var ursprungligen tänkt att skapa möjligheter för kulturutbyte. Även au pair-flickor kommer ofta från länderna i Sydostasien. Kulturutbytet har fått ge vika för vanligt hushållsarbete. Med väsentligt lägre lön än vad som föreskrivs i Kommunals hemserviceavtal.

De som åker som au pair har ofta kontakt med någon agent som förmedlar jobbet. Dessa företag kan ta ut höga avgifter och ser inte alltid till att bevaka au pair-flickornas rättigheter. Det är en klar övervikt för flickor från relativt fattiga länder. Kommunal har kritiserat au pair-systemet och talat om [lönedumpning](#).

1970 kom ”lagen om arbetstid m m i husligt arbete”. Den gäller alla som utför arbete i någon annans hem utan att vara nära anhörig eller del av familjen. Med ett undantag: personliga assistenter.



#### Exempel: Carl Bildt och hans barnsköterska

Att ha anställda i hemmet är förstas vanligast bland människor med höga inkomster. Utrikesminister Carl Bildt och Anna Maria Corazza Bildt har i många år haft en kvinna från Ukraina som tar hand om parets barn. Hösten 2008 avslöjade Aftonbladet att paret inte har

betalat skatt och [arbetsgivaravgifter](#) för henne i Sverige, trots att hon var skriven i landet och har fått uppehålls- och arbetstillstånd i två omgångar. Carl Bildt hävdade att allt betalades i laga ordning, fast i Italien. Men det räcker inte, ansåg skattemyndigheten och tillsatte en granskning av ärendet. I november 2009 kom beskedet att de måste göra rätt för sig och betala vad de var skyldiga de svenska skattemyndigheterna.

Att utrikesministern nonchalerar svenska skatteregler och utnyttjar en kvinna för arbete i sitt hem för bara 8 000 i månaden, långt under hemtjänstavalet, är förstas anmärkningsvärt.

### Krav på en internationell konvention

FN-organet [ILO \(International Labour Organisation\)](#) har inlett ett arbete för att skapa en konvention för hushållsanställda. Tanken är att den ska kunna vara underlag för att ställa krav på förbättringar för denna stora yrkesgrupp.

Den som arbetar i någon annans hushåll är ofta undantagen från nationella system. Frågan gäller om myndigheter har rätt att gå in och utöva tillsyn i andra människors hem. Många regeringar menar att det som sker i hemmen tillhör privatlivet och att arbetes som utförs där inte kan regleras på samma sätt som på andra arbetsplatser. Men resultatet blir att många hushållsanställda utsätts för arbetsvillkor och en behandling som vore oacceptabel i de flesta andra branscher.

Facket har välkomnat arbetet med en konvention. Sveriges Kommuner och Landsting, SKL, tvekade länge med hänvisning till den personliga integriteten.

– Men då sa vi i facket: varför gick det att reglera detta när det gällde personliga assistenter? De tillhör vårdsektorn och regleringen av den yrkesgruppen har visat att det visst går att reglera hushållsanställda, säger Ulf Edström, som tidigare arbetade för LO:s internationella enhet och satt i ILO:s styrelse.

#### Diskutera

Vilka risker finns med arbete i andra människors hem?

Vilka krav kan vi ställa på förbättringar?

Vad skulle det kunna innebära för hushållsanställda om det skapades en särskild konvention?







FOTO: ISTOCKPHOTO

RUT-avdraget har dömts ut som en jämställdhetsfälla och en skatterabatt till dom som har det gott ställt.

### Skatterabatt på hushållsnära tjänster

Reformen med skatterabatt för hushållsnära tjänster, det så kallade **RUT-avdraget**, tillkom 2007 bland annat som ett försök att komma åt svartarbetet inom dessa sektorer. Avsikten var också att öppna en sektor av jobb som regeringen hoppades skulle ge nya arbetstillfällen. Detta är en reform som i hög grad påverkar den migrerande arbetskraften.

RUT-avdraget ger den som köper någon form av tjänst i anslutning till hemmet (till exempel städarbete, trädgårdsarbete eller barnpassning) rätt att få subventionerat upp till 50 000 kronor per person (eller 100 000 pers hushåll) och år.

Förslaget har dömts ut som en jämställdhetsfälla – den som har råd kan köpa tjänster i stället för att kämpa för att män och kvinnor tar lika stort ansvar i hemmet. Andra har pekat på att resultatet blir att skattebetalarna ger till dem som redan har det gott ställt. RUT-avdraget tar dessutom resurser som kunde använts på andra sätt inom välfärden.

En faktor som också lyfts fram är att den här typen av jobb ofta är första möjligheten för bland annat invandrare att ta sig in på arbetsmarknaden och att de därför är viktiga för att underlätta integrationen av nyanlända. Men det förutsätter att arbetet blir en språngbräda vidare till andra jobb vilket inte alltid är fallet, tvärtom tenderar lägre arvoderade arbeten att bli en fälla som är svår att ta sig ur.

Kommunals hållning är att det här är en viktig bransch vars villkor måste förbättras. Det är därför viktigt att försöka se till att den fackliga organisationsgraden ökar.

### Många invandrare städar

Städarna står alltför ofta lågt på statusstappan och känner sig ofta utsatta för andras godtycke, inte minst kvinnorna som arbetar i branschen.

Städare verksamma i Kommunals områden är födda i Sverige i högra grad än de som förekommer i den privata sektorn. Men framför allt i storstäderna förekommer det även migrantarbetare, framför allt hos underentreprenörer som städar skolor, sjukhus och liknande.



En hushållstjänstare som annonserat på nätet berättade att 80 procent av dem som kontaktade henne gjorde sexuella inviter. En del erbjuder extra betalning om man kommer lättklädd, 'har det lite mysigt' eller erbjuder 'massage'. Flera intervjupersoner vittnar om kunder som vägrar betala för utförd städning om inte sexuella tjänster ingår i köpet. Det är dessutom vanligt att kunder väljer bort hushållstjänstare som vägrar utföra sexuella tjänster, berättar de."

Artikel av Anna Gavanoas, tidningen Framtider, 3/2010

Ett problem som uppmärksammats är den höga andelen svartarbete och att många städare saknar uppehållstillstånd. Det förekommer också en hel del papperslösa i branschen som helhet.

### Diskutera

Diskutera vad RUT-avdraget och hushållsnära tjänster kan innebära, fördelar och nackdelar.

Vad innebär det för våra möjligheter att påverka städarnas arbetsvillor att de ofta har en annan arbetsgivare som är entreprenör eller underentreprenör?



### Har löner födelseland?

Kommunals målsättning måste vara att alla i förbundet, oavsett ursprung och arbetsgivare, har samma villkor. Men är det så? Statistiken visar att de som är födda i andra länder ofta har arbetsuppgifter som ger lägre status vilket avspeglas i lönekuvertet. Bland Kommunals medlemmar är det vanligare att utlandsfödda har tillfälliga anställningar eller är avlönade per timme.

Antalet timavlönade har ökat kraftigt bland Kommunals medlemmar och den utvecklingen har varit särskilt dramatisk bland medlemmar födda utanför Norden. I den gruppen ökade antalet timavlönade från 4 till 20 procent mellan 1998 och 2007.



FOTO: ISTOCKPHOTO

Statistiken visar att födelselandet har betydelse för vilka arbetsuppgifter och vilken lön man får.

## Diskutera

Kan det vara så att de som är födda i andra länder diskrimineras lönemässigt och till och med i förhandlingar om lön? Eller har skillnader i lön och arbetsvillkor i övrigt främst andra orsaker?



Enligt de undersökningar som gjorts hade medlemmar födda i Sverige och Norden högre löneläge än de som är födda i övriga världen. Orsaken är inte helt enkel och beror inte bara på ursprung, en annan orsak kan vara kortare arbetslivserfarenhet.

Det är ofta flest migrantarbetare inom branscher som har få regleringar, så som jordbruket och städsektorn. Sektorer där det arbetar många invandrare har många irreguljära former av anställningar som i bemanningsföretag, F-skattsedlar, timanställningar och liknande.



FOTO: ISTOCKPHOTO

Cirka 80 procent av den svenska utvandringen går till andra länder i EU eller OECD.

## Även svenskar migrerar

I globaliseringens tid flyttar människor både till och från Sverige. Sverige är dessutom knappast en stor magnet för migrantarbetare i världen, vi uppfattas snarare som ett litet land med ett litet språk och begränsade möjligheter, jämfört med till exempel Storbritannien, Spanien, Frankrike och USA.

Svenskar väljer också att flytta till andra länder för bättre möjligheter och arbetsvillkor, och då i allt större utsträckning till andra nordiska länder. Många svenskar arbetar inom vården i Danmark och i Norge. Den svenska ungdomsarbetslösheten slår nya rekord och det är lättare att få arbete om man söker sig utanför gränserna. Dessutom är lönerna högre. Både Norge och Danmark har ett sug efter svensk vårdpersonal.

## Faktaruta: Svenskar utomlands

EU:s statistikbyrå Eurostat uppskattar att det finns ungefär 250 000 svenskar, om man med det menar personer som är födda i Sverige, som är bosatta i något annat EU-land. Cirka 80 procent av den svenska utvandringen går till andra länder i EU eller OECD. Det är i synnerhet ungdomar som åker utomlands för att jobba.

De största kolonierna av svenskar hittar man i nu nämnd ordning i USA, Norge och Finland. Därefter följer Danmark, Storbritannien, Spanien och Tyskland som har ungefär lika många svenskar vardera.

Flyttströmmarna i Norden har förändrats mycket under 2000-talet. Finländarna är fortfarande den största utlandsfödda gruppen i Sverige, men andelen har minskat. Numera flyttar även allt fler danskar till Sverige, men då oftast för boende. Orsaken är till stor del Öresundsbron som många, både svenskar och danskar, pendlar över.

## Lästips

Fastighets gjorde en omfattande undersökning av villkoren för papperslösa städare i Sverige. Den heter "RITA – rättvis ingång i arbetet". Rapporten går att läsa på nätet, [www.fastighets.se](http://www.fastighets.se), skriv RITA i sökfältet. Det finns flera böcker om villkor för den som städar i andras hem, oftast med fokus på svensk arbetskraft. Men de kan läsas som en skildring av utsatthet även för utlandsfödda som arbetar i dessa branscher.

Fredholm, Kerstin: Fint hemma, Fredholm & Claesson, 2005.

Se även Kerstin Fredholms debattinlägg på Newsmill från 3 mars 2010: RUT tvättar inte städbranschens smutsiga byk. (Läs nätet <http://www.newsmill.se/node/19269>)

Pockettidningen R: En piga bland andra pigor – om hushållsnära tjänster, nr 1/2007.

Hammar, Åsa: Som om vi inte finns, Federativs, 1998.

Om utlandsföddas löner:

Umegård, Bodil: Får man sämre anställningsvillkor och lägre lön om man är född utomlands?, Kommunal, 2009

Det finns många böcker som beskriver svenska utvandrare och deras villkor, en klassiker är förstås Vilhelm Mobergs svit som inleds med "Utvandrarna". Böckerna skildrar en annan tid men är fortfarande mycket läsvärda.



## Lästips i den ursprungliga rapporten

Vårdpersonal som exportvara, sidorna 84–91.

Arbete i hushållen, sidorna 94–109.

Svenskar som jobbar utomlands, sidorna 157–162.





## 4) Finanskriser och den globala ekonomin

Världen krymper och vi blir allt mer beroende av trender och tendenser i hela världssamfundet. Inte minst påverkas vi alla av den globala ekonomin. Detta märktes särskilt tydligt under den finanskris som inleddes 2008.

Majoriteten av medlemmarna i Kommunal har sina inkomster från skattefinansierad verksamhet, när kommunerna stramar åt budgeten innebär det ett ökat tryck på anställda i offentlig sektor.

Vi tar för givet att det finns ett starkt samhälle som kan tillhandahålla människors grundtrygghet som a-kassa, en fungerande arbetsmarknadspolitik och välfärd. Men när det ekonomiska underlaget sviktar skärs det i de offentliga utgifterna.

### Ta från de svagaste, ge åt de rikaste

Finansiella kriser medför ofta att klyftorna ökar i samhället. De som drabbas värst är äldre, arbetslösa, invandrare och lågutbildade. Anställda inom vård- och omsorg är med och betalar genom hårdare krav och tyngre arbetsbörda. De förväntas också solidariskt hålla tillbaks sina lönekrav och krav på andra förbättringar trots att de redan har låga löner och ofta jobbar ofrivillig deltid.

För den som lever på marginalen blir en finanskris extra kännbar. De offentliga nedskärningarna gör också att samhället har mindre att erbjuda när människor som mest skulle behöva en fungerande välfärd. Anställda i offentlig sektor förväntas ofta se nedskärningarna som en nödvändighet för att Sverige ska klara krisen.

### Ständig tillväxt är en utopi

Den främsta orsaken till finanskrisen 2008 var att människor i USA lurats att ta högre banklån än de hade råd med. Den dåvarande Clinton-regeringen ville höja boendestandarden, men räknade med att detta kunde ske utan att man höjde skatterna. Det fanns en tro på att kurvorna skulle fortsätta peka uppåt och att höjda huspriser skulle göra fattiga människor till vinnare.

Regeringen initierade ett låneprogram som lockade miljontals människor, som annars inte bedömts som kreditvärdiga, att skuldsätta sig. De erbjöds ett nytt slags lån där de kunde skjuta upp återbetalningen. Dessa lån har kallats för "subprime-lån". Men redan efter några år tvingades många sälja och huspriserna sjönk i takt med att allt fler hus/bostäder hamnade på marknaden eftersom ägarna inte kunde sköta sina avbetalningar.

Att det var just USA där detta hände spelade en avgörande roll. Den amerikanska ekonomin är en av världens största och mest betydelsefulla. När krisen var i antågande tvekade internationella finansiella institut som Världsbanken och Internationella valutafonden att vidta åtgärder som de



Ingen föreställde sig väl att vad några finansnissar gjorde på Wall Street skulle göra kommunalare arbetslösa i Sverige."

Bo Rönnngren, pensionerad ombudsman på LO, som bland annat studerat den nya rörligheten på arbetsmarknaden.

tveklöst hade krävt av andra mindre nationer i en liknande situation. Detta av rädsla för effekter på världsekonomin.

Den amerikanska regeringen glömde alla lärdomar från depressionen på 1930-talet, finanskrisen på 1990-talet och varje annan ekonomisk kris. Osund långivning drabbar ytterst de svagaste och i grunden hela samhället. De bortsåg från att varje reform måste innebära fortsatt stabila offentliga finanser, något som borde vara A och O för varje sunt tänkande regering. Ständig tillväxt är en utopi, vi måste alltid räkna med både upp och nergångar i ekonomin och vara rustade för svängningarna.

### Diskutera

Märkte ni av den senaste finanskrisen?  
Skedde det nedskärningar på er egen arbetsplats i samband med den senaste finanskrisen?  
Hur viktigt är det att äga sin bostad?  
Vad finns det för anledningar att slåss för hyresrättens bevarande?  
Är kravet på vettigt prissatta hyresbostäder något som även facket borde driva?



Varför måste de som har minst alltid drabbas värst? /.../ Det heter att alla måste ta sitt ansvar. Men alla tar inte sitt ansvar. Vi har redan låga löner, vi arbetar redan deltid. Ändå är det vi som ska vara flexibla, vi som ska bjuda till och förstå att krisen gör att vi inte kan ställa krav på samma sätt.”

Malin Ragnegård, ordförande i Kommunals sektion 10 i Falun, i ett debattinlägg i lokal-tidningen Dala-Demokraten. Malin arbetar som personlig assistent på ett gruppboende för förståndshandikappade och är fembarnsmamma.

### Så drabbades vårdsektorn av finanskrisen

Finansiella kriser påverkar först exportindustrin, alltså det som traditionellt är männens arbetsmarknad. Effekterna på den offentliga sektorn i Sverige märks först i nästa led, när fler blivit arbetslösa och skatteintäkterna minskar.

2009 blev det tuffaste året för anställda i kommunerna och landstingen sedan mitten av 1990-talet. Totalt varslades nästan 9 000 personer, 6 871 av dessa var kommunanställda. 2 113 anställda i landstingen varslades under året, det är den högsta noteringen sedan 1995.

Anmärkningsvärt är att andelen tillsvidareanställda ökade under året samtidigt som det skedde personalminskningar. Det är förmodligen ett resultat av de så kallade **tysta varsel** som uppstår när arbetsgivare avstår från att förlänga visstidsanställningar och/eller ersätta personal vid naturlig avgång.

Gamla sparförslag som stoppats efter protester tas fram och dammas av igen, det handlar om nedläggningar och om att centralisera och rationalisera verksamheten. I vissa fall har skattehöjningar fått täppa till hålen i ekonomin. Den redan ansträngda situationen för vårdpersonal har blivit ännu hårdare. Detta märks till exempel i äldreboenden.



Nedskärningar i omsorgen får sin självklara följd: mindre och mindre tid för de boende.

### Exempel:

#### Mormor nattas klockan 15

I början av oktober 2009 tågade 70 demonstranter till Stadshuset i Borlänge som en protest mot nedskärningar i den kommunala verksamheten. Det var en manifestation som anordnats av Kommunal men initiativet kom från arbetsplatser i området.

– Nu får det vara nog, skallade ropen mellan husväggarna.

På ett av plakaten stod det:

”Mormor får lägga sig klockan 15”

– Vi ska göra minst lika mycket med mindre personal. De flesta vet inte hur det är, man förstår nog inte hur det är om man är utanför verksamheten, sa Martha Bodin som deltog i aktionen, till lokaltidningen.



### Exempel:

#### Umgås gör vi bara om vi får tid



Ett toalettbesök får ta sex minuter, en måltid högst nio. Någon tid för prat och tröst finns inte längre. På eftermiddagarna tog en ensam vårdare hand om sju svårt dementa personer, förr brukade de åtminstone vara två. Så såg det ut när Uppdrag granskning i maj 2009 intervjuade personal på demensavdelningen på Timrågårdens äldreboende i Timrå.

– Jag saknar ord. Det är tungt, mycket tungt, förklarade en trött Bente Magnusson i programmet. Hon var helt ensam på avdelningen under eftermiddagarna men om det uppstod en kris fanns en "springare" att ringa till. Det är en anställd som har till uppgift att lösa kriser på samtliga fyra avdelningar, samtidigt. Man kan fundera över vad som händer om det krisar på fler än en avdelning vid samma tillfälle. På nätterna är det ännu värre. Då ska två personer ansvara för de gamla på alla fyra avdelningarna.

Personalen har blivit uppmanad att bara städa och ägna sig åt social samvaro i mån av tid, annars slopas dessa moment. De flesta av de äldre på avdelningen äter lugnande mediciner, vilket kanske inte hade varit nödvändigt om personalen haft mer tid och inte stressat så mycket, menade Bente Magnusson i programmet.

Detta är inte ett enstaka exempel. Låg personaltäthet är regel, och ännu värre är det på nätterna. Hösten 2010 slog personal i Piteå larm om att äldre vid ett demensboende låstes in på nätterna eftersom det inte fanns tillräckligt med personal för att garantera säkerheten. Socialstyrelsen följde upp med en granskning där det genomfördes oanmälda inspektioner av 100 äldreboenden. Den visade att 6 av 10 låser in dementa nattetid under kortare eller längre tid.

#### Det går inte att bromsa i en uppförsbacke

När det går dåligt för Sverige vill en del arbetsgivare sänka lönerna för att kunna behålla arbetskraft. Inom näringslivet motiverar man detta till exempel med att företaget får färre beställningar och kunder vilket minskar intäkterna. Men det är svårt att föra ett liknande resonemang kring de anställda i offentlig sektor eftersom det ju aldrig förekommer svackor i orderingången på det viset i den typen av verksamhet. Snarare är det ju så att trycket på de offentliganställda ökar i en ekonomisk kris.

Näringslivet har inte krävt lönesänkningar men väl frysta löner. I slutet av maj 2009 skrev sju ledande företrädare för näringslivet ett gemensamt debattinlägg i Dagens Nyheter, DN, där de krävde en paus för löneökningarna och flexibla arbetstider som kan anpassas efter konjunkturerna (kortare arbetstid när det finns mindre att göra, med motsvarande sämre inkomst). Dessutom krävde de att facket slutar att driva på om högre ingångslöner som de pekade ut som orsaken till den höga ungdomsarbetslösheten (en förklaring som nog inte alla håller med om).

Sänkta löner är inte någon bra idé sett ur ett samhällsperspektiv. Att hålla uppe lönerna för alla yrkesgrupper är viktigt. Det är nämligen så att vi inte konsumerar lika mycket i kriser, i stället sparar vi för att känna oss trygga. Högre lön skulle öka efterfrågan på varor och tjänster vilket alltså ger fler arbetstillfällen. Offentliganställdas inkomster är visserligen beroende av skattemedel. Men även de offentliganställdas konsumtion bidrar till svensk tillväxt och till att vi gemensamt kan ta oss ur en finanskris.

Regeringen beviljade extra statsbidrag till kommunerna för att de lättare skulle klara finanskrisen. Men pengarna kom för sent, redan när många nedskärningar var planerade och i praktiken genomförda, och bidraget var för litet. Bara åtta procent av kommunerna hade under 2010 planer på att höja kommunalskatten för att minska inkomstbortfallet efter finanskrisen. Det hade annars varit en möjlighet för att klara åtminstone en del av välfärden.

Många människor är beredda att betala mer skatt om de vet att pengarna verkligen går till att försvara välfärden. I juni 2009 beställde de rödgröna en opinionsundersökning som ställde frågor om skatteviljan. 65 procent av de tillfrågade instämde i påståendet: "Staten ska utöka stödet till kommuner och landsting i år för att minska uppsägningar i skola och vård, även om det kräver högre skatter".

#### Diskutera

Vad kan regeringen göra för att mildra ekonomiska kriser? Kunde den ha gjort mer efter krisen 2008? De vanligaste åtgärderna är ofta statliga krispaket där man tar av skattemedel för att genomföra olika insatser. Dessa har till stor del handlat om att rädda bankerna undan konkurs. Vilka krav kan vi ställa på banker och finansinstitut när vi skjuter till skattemedel för att rädda deras verksamhet?



#### Lästips

Mycket av det som skrivits om finanskriser och skatternas inverkan på välfärden är på en hög teoretisk nivå. Men här är några böcker och rapporter som är relativt lätta att läsa. De har delvis olika politiska utgångspunkter och deras slutsatser överensstämmer inte nödvändigtvis med rapportens:

Pettersson, Ola: När musiken tystnar – om den globala finanskrisen.

LO, 2009 de Vylder, Stefan: Världens springnota – finanskrisen och vägen framåt, Ordfront, 2009

Lindgren, Anne-Marie: Framtidens skatter för framtidens välfärd?, Arbetarrörelsens tankesmedja, 2010 (Finns på nätet <http://www.arbetarrörelsenstankesmedja.se/rapporter.aspx?id=213>)

Lybeck, Johan A.: Finanskrisen, SNS Förlag, 2009



#### Läshänvisningar i kongressmaterialet

Avsnittet om finanskriser bygger på sidorna 18–46.



Det är kostsamt och arbetsintensivt att utöva ordentlig tillsyn av den finansiella sektorn. Men eftersom det är medborgarna som får betala dyrt för finansiella kriser finns det ingen möjlighet för det offentliga att abdikera från detta ansvar.”

LO-ekonomen Ola Pettersson, i en rapport från LO 2009.



## 5) Den fackliga utmaningen

Ett alltmer globaliserat arbetsliv kräver sammanhållning mellan arbetstagare, och en förståelse för att vi har gemensamma intressen av att lönenivåer och arbetsvillkor upprätthålls. Den som byter hemland skaffar sig ett betydelsefullt mänskligt kapital av erfarenheter och kunskap som skulle kunna tas bättre till vara.

Frågan är hur vi skapar bästa förutsättningar för att få med även tillfälliga gäster på den svenska arbetsmarknaden i facket? Hur sprider vi bäst de goda exemplen, och hur skapar vi ett klimat som gör att alla känner sig välkomna? Hur försvarar vi den svenska modellen i en tid av ökad globalisering?

Även om det finns många olika slags migrantarbetare så finns ett generellt problem med exploatering. Dokumentlösa invandrare, papperslösa, är de



Europa behöver arbetskraft av alla slag, men det får inte ske till priset av att människor blir utnyttjade.

### Invandrare i Kommunal

Allt fler medlemmar i Kommunal är födda i något annat land, och andelen fortsätter att öka. 1998 utgjorde de utlandsfödda medlemmarna nio procent, och hälften av dessa kom från något nordiskt land. 2007 hade andelen som var födda i något annat land ökat till 15 procent. Det motsvarar totalt cirka 64 000 personer, av dessa kom två tredjedelar från ett land utanför EU.

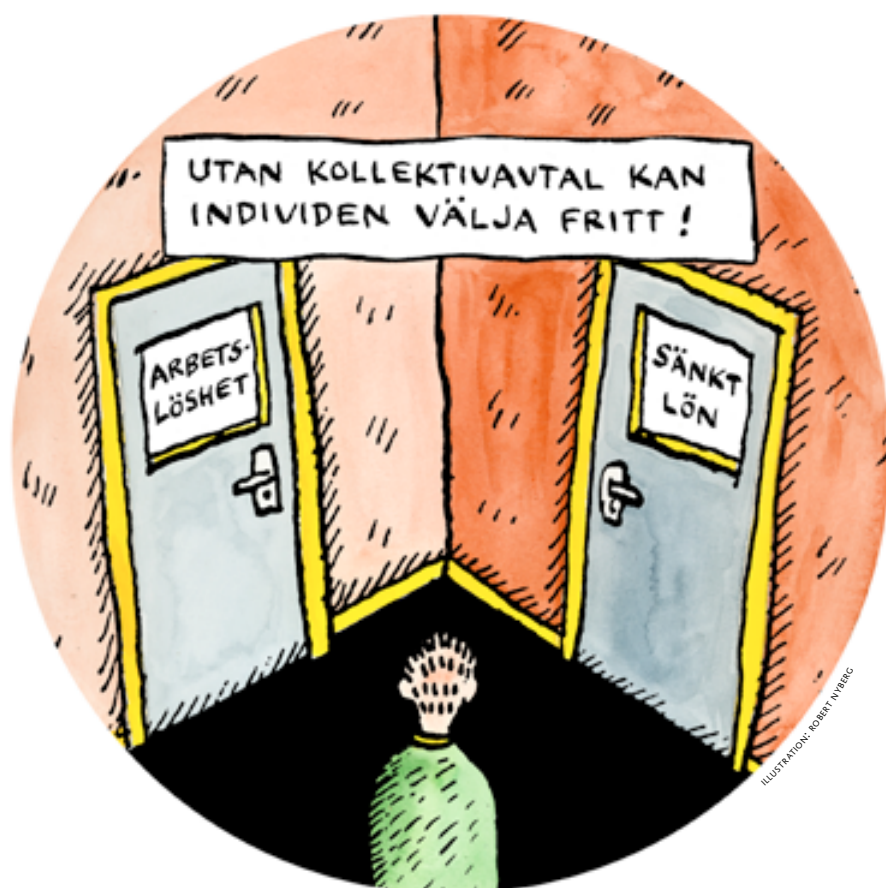


mest utsatta på arbetsmarknaden. Europa behöver arbetskraft av olika slag, men det får inte ske till priset av att vi utnyttjar arbetskraft som inte vågar och kan ställa krav.

### Hur klarar facket sitt uppdrag i en ny tid?

Det kan vara svårt att motivera den som har låg lön och osäkra anställningsvillkor att prioritera medlemsavgiften till facket. Många migrantarbetare arbetar på arbetsplatser som inte tecknat kollektivavtal och där ingen är med i facket. Det betyder att fackets representanter har svårt att komma in på arbetsplatsen och har små möjligheter att veta något om löner och arbetsvillkor. Det gör också att de anställda inte kommer i kontakt med facket om de inte själva tar initiativet.

Ofta inser migrantarbetarna nyttan av att vara med i facket först i efterhand; när de blivit dåligt behandlade och kanske står utan lön efter flera månaders arbete. Och då vänder de sig till facket.



Många migrantarbetare arbetar på arbetsplatser som inte tecknat kollektivavtal.

### Behövs nya former av medlemskap?

Den svenska fackföreningsrörelsen har hela tiden avvisat tanken på att förändra medlemskapet för att passa även tillfälliga gäster på den svenska arbetsmarknaden. Detta trots att det ingår mycket i medlemsavgiften

som en mer tillfällig gäst på den svenska arbetsmarknaden inte har någon större nytta av som försäkringar etc.

Nu finns särskilda regler inom EU för att säkra den sociala tryggheten för den gränsöverskridande arbetskraften, men skyddet kunde vara starkare. På den globala nivån finns idag inga effektiva instrument för att göra till exempel pensionsrättigheter flyttbara. Här finns svenska erfarenheter som skulle kunna användas. Sverige har byggt upp individuella konton för flera miljoner individer och ett liknande system vore möjligt även på global nivå.



FOTO: ISTOCKPHOTO

När så många korsar gränser för att arbeta, borde de åtnjuta ett starkare skydd. Hur kan det fackliga medlemskapet förändras?

### Hur når facket ut till migrantarbetarna?

Information till migrantarbetare redan vid ankomsten är viktigt, det kan göras på olika sätt men det måste kännas välkomnande. I de fall där det handlar om säsongarbetare som anländer till exempel via en viss hamn, som i Skåne, har facket försökt sprida informationen redan vid ankomst-terminalen. Men i övrigt handlar det om ett tid- och resurskrävande arbete att besöka arbetsplatser.

Att informera på rätt språk är viktigt, inte bara i skriftliga presentationer. Här behöver facket höja sin kompetens och i mesta möjliga mån möta migrantarbetarna på deras eget språk. Kommunal i Skåne har anställt en kvinna som talar polska vilket gjort möjligheterna att nå ut just till de polska migrantarbetarna ökat väsentligt. Fackförbundet Byggnads har anställt flera tolkar centralt av förbundet som talar olika språk som är vanliga bland förbundets migrantarbetare.

Samarbete med facket i de länder migrantarbetarna kommer ifrån kan vara ett sätt att utforma informationen på ett bättre sätt. Ett sådant samarbete kan också bidra till en ökad förståelse för skillnader i hur facket agerar i andra länder och vilka erfarenheter migrantarbetare kan ha med sig hemifrån.

Goda exempel är viktiga för att visa på att facket kan göra nytta. Tyvärr ingår det ofta i överenskommelser mellan arbetsgivaren och den anställde att inte berätta om uppgörelsen utåt efteråt. Men det finns även fall som gått till domstol där facket vunnit och som är offentliga.



Ofta inser migrantarbetarna nyttan av att vara med i facket först när de blivit dåligt behandlade.

### Exempel: Lurad bärplockare fick rätt

2003 besökte Kommunal det polska lantarbetarfacket och skrev in ett antal medlemmar som man sedan kunde driva fall för retroaktivt. Fallen drevs av förbundet och avgjordes cirka fem år senare, ofta till förbundets fördel, i [Arbetsdomstolen \(AD\)](#).

I början av januari 2007 avgjorde AD ett fall med två kvinnor från Polen som arbetat för ett bärplockningsföretag i Östergötland som inte betalat ut den ersättning kvinnorna tyckte att de hade rätt till. Enligt den blankett som arbetsgivaren skickat in för att få tillstånd att ta in arbetskraft från länder utanför EU (det här var innan Polen gick med i EU) skulle lönen motsvara gällande kollektivavtal. Men de fick bara ut ungefär hälften av en avtalsenlig lön.

Innan kvinnorna återvände till Polen skrevs de in som medlemmar i Kommunal. AD beslutade att arbetsgivaren skulle betala ackordstillägg och 27 000 kronor i semesterersättning till den kvinna som arbetat två säsonger åt samma företag och 18 000 till den som arbetat en sommar. Detta fall var principiellt viktigt eftersom det var det första i sitt slag. Den här typen av domar är viktiga för att slå fast det faktum att alla anställda faktiskt har samma rättigheter och att en migrantarbetare inte får behandlas sämre än en svenskfödd arbetare.



I östblocket var ju facket en del i maktapparaten. De som kommer till oss är ofta skeptiska först, de är vana vid att facket är korrupt. Det finns länder där fackligt aktiva jagas med vapen. En ögonöppnare för mig var en person som klagade över att man gick in ensam och löneförhandlade. I hemlandet betydde det pengar under bordet. Det var inte så lyckat, insåg vi.”

Elisabeth Hammarstedt, tidigare ordförande för Kommunal Stockholm.

### Diskutera

Kan man tänka sig ett rabatterat medlemskap i facket för säsongarbetare och tillfälliga gäster på den svenska arbetsmarknaden?

Hur skulle ett sådant medlemskap kunna se ut?

Hur ser man till att det inte i realiteten blir ett A- och B-lag av medlemmar som har olika rättigheter?



### Papperslösa, rättslösa

Allra längst ner på statustrappan i samhället står de som saknar giltiga handlingar för att över huvud taget vistas i landet, de papperslösa. Trots försök att slå en järnring runt Europa kommer människor till EU-länderna och försöker skapa sig ett liv och arbeta, trots att de egentligen inte får, och många av dem får jobb.

De städar våra kontor och tunnelbanor, lagar mat och diskar i våra restauranger. En del betalar till och med skatt. Det handlar då främst om personer som haft en annan status tidigare, till exempel varit asylsökande. Enligt FN:s beräkningar är cirka 10–15 procent av de europeiska invandrarna papperslösa. Det anländer cirka en halv miljon illegala migranter till Europa varje år.

Den som är papperslös törs inte vända sig till polisen eller myndigheterna om han eller hon råkar illa ut av rädsla för utvisning. Det är olagligt att arbeta i Sverige utan arbetstillstånd, den som upptäcks straffas med böter och åtföljs av utvisning. Det är inte säkert att papperslösa får vård om de blir sjuka, något som väcker heta känslor särskilt när det gäller barn.

Det svenska systemet med personnummer gör att de papperslösa ställs utanför en rad förmåner i det svenska samhället. Det går till exempel inte att teckna försäkringar mot olycksfall, arbetslöshet och pension. En papperslös kan inte öppna ett bankkonto och ofta inte heller betala skatt.

### Papperslösa i Sverige och EU

Papperslös blir man på olika sätt. En del kanske kommer in i landet på turistvisum och dröjer sig kvar, andra får avslag på sin asylansökan och gömmer sig undan utvisning, en tredje grupp tar sig in i landet på något illegalt sätt, kanske via flyktingsmugglare.

Antalet papperslösa i Sverige är osäkert, uppskattningarna varierar mellan 10 000 och 50 000 personer (Socialstyrelsen 2010). De som lever utan papper blir lätt utlämnade åt hänsynslösa arbetsgivare. Det finns företagare som tvingar städare att arbeta för 30–40 kronor i timmen och ofta är de utlämnande till arbetsgivaren även för att ha någonstans att bo.





Vad ska jag göra när jag hittar papperslösa? Ringa polisen? Nej, då skickas de ut ur landet. Bråka med arbetsgivaren om det? Nej, då sparkas de. Jag vill inte göra de papperslösa till mer offer än de redan är. Jag brukar hänvisa till fackligt centrum för papperslösa. Det är allt jag kan göra. Jag känner mig maktlös.”

Tom Jansson, ombudsman Kommunal



Papperslösa kan inte teckna försäkringar mot arbetslöshet eller olycksfall.

### Facket och de papperslösa

Hållningen inom svenska fackförbund har länge varit att det inte är möjligt att agera för de papperslösa eftersom deras främsta krav är uppehållstillstånd, något som facket inte kan göra något åt. Det kan till och med vara så att papperslösa riskerar utvisning om deras fall tilldrar sig mer uppmärksamhet.

Kommunals inställning är att även en papperslös kan vara medlem i facket. Men frågan är om ett traditionellt medlemskap är vad en papperslös behöver,



Vanja Lundby Wedin, LO och Sture Nordh, TCO invigde Fackligt center för papperslösa.

och också vill ha. Ännu viktigare är förmodligen åtgärder som riktar sig mot arbetsgivare som exploaterar papperslösa och att kräva tydligare lagar och regler som kan hjälpa papperslösa i deras utsatta situation.

Det finns inga studier av papperslösa inom Kommunals sektorer men eftersom förbundets kärnverksamheter är skattefinansierade finns det skäl att tro att det inte finns särskilt många inom till exempel vård och omsorg. Ett företag som upphandlats och därefter avslöjas med svart arbetskraft riskerar att bli av med kontrakten. Däremot kan de finnas hos underleverantörer som erbjuder olika tjänster till offentlig sektor, till exempel städning.

### EU och de papperslösa

Det skulle inte komma så många papperslösa till Europa om det inte fanns arbetsgivare som ville anställa dem, och det finns en stor och ökande efterfrågan på extremt billig och mycket flexibel arbetskraft. EU-kommissionen har uppmanat medlemsländerna att införa hårdare straff mot arbetsgivare som utnyttjar papperslösa.

Ett nytt EU-direktiv träder i kraft i juni 2011. Enligt detta ska det vara förbjudet att anställa en papperslös. En arbetsgivare som ertappas med att ha personal som saknar arbets- och uppehållstillstånd ska, förutom böter, tvingas betala för hemresan för den papperslöse samt inestående lön enligt nivå i respektive bransch plus skatt och sociala avgifter.

För att underlätta för papperslösa att få ut obetalda löner har man minskat kraven på att den anställde måste lägga fram bevis för vilken lön och villkor som avtalats. För att ytterligare förenkla processen har regeringens sanktionsutredning lagt ett förslag att man ska utgå ifrån kollektivavtalsnivå och att arbetstagaren arbetat i tre månader. Ett förslag som LO välkomnar.

Det är numera arbetsgivarens skyldighet att ta reda på om personer som anställs har giltiga uppehållstillstånd och kopiera dessa för en eventuell inspektion. Dessutom måste arbetsgivaren informera de nationella myndigheterna om anställningen.

LO:s krav att avkriminalisera de papperslösa som riskerar avvisning har fortfarande inte fått genomslag.

### Diskutera

Hur bör facket ställa sig till de papperslösa?

Hur ska Kommunal agera om det visar sig att det finns papperslösa på samma arbetsplatser som det finns medlemmar i Kommunal?

Vad talar för att straffa arbetsgivarna och inte de papperslösa?



## Hur klarar sig den svenska modellen?

Fackets möjlighet att påverka går bland annat via kollektivavtalen. Men det finns ingen lagstadgad skyldighet för arbetsgivaren att teckna kollektivavtal. Det förekommer att privata företag som tar över offentlig verksamhet inom till exempel inom vård och omsorg struntar i att teckna kollektivavtal.

EG-domstolen har i den uppmärksammade [Lavaldomen](#) anmärkt på det svenska sättet att ställa krav på kollektivavtal.

Sverige har valt att inte lagstifta och detaljreglera arbetslivet utan låta parterna besluta om mycket i gemensamma förhandlingar. Den modellen har fungerat sedan [Saltsjöbadsavtalet](#) undertecknades 1938. Men frågan är om den överlever globaliseringens tidevarv där allt mindre är nationellt och kontrollerbart på det sätt som det var tidigare. Arbetsgivarna har länge motsatt sig tanken på centrala förhandlingar och velat ha mer lokala och helt individuella lösningar.

Den svenska modellen tillkom delvis som en önskan från såväl arbetsgivare som arbetstagare om lugn och ro på arbetsmarknaden och förhandlingar hellre än strider. Men också med en tanke att båda parter skulle ta ansvar för vad de kommit överens om. Modellen bygger på en hög organisationsgrad och därmed styrka hos såväl fack som arbetsgivarpartner, hög sysselsättning och fungerande trygghetssystem.

Inför det svenska EU-medlemskapet fick Sverige löften om att den svenska modellen skulle vara intakt. Men händelser under senare år har fått många att fundera kring om detta stämmer.

## Vem ska bestämma, EU eller FN?

En oroande utveckling är att EG-domstolen gång på gång struntar i ILO-konventioner, bland annat ILO:s konvention 94 om offentlig upphandling, i domar som rör arbetslivet. I det välkända och omdebatterade Laval-målet vägrade ett lettiskt byggföretag, som fått i uppgift att bygga om en skola i Vaxholm, att teckna kollektivavtal med Byggnads i Sverige. Något som ledde till att företaget sattes i [blockad](#).

I november 2009 lade regeringen en proposition till riksdagen om hur svensk arbetsrätt ska förändras efter Lavaldomen. Resultatet är en kompromiss där man behåller mycket av den svenska modellen men ändå försöker visa respekt för EG-rätten. Förslaget innebär däremot att det finns vissa begränsningar för när facket får ta till stridsåtgärder för att få till stånd kollektivavtal med utländska företag som utstationerat arbetstagare i Sverige.

### Diskutera

Kollektivavtalen är hörnstenen i den svenska modellen och ett verktyg för att kräva förbättringar. Vad händer om vi släpper den tanken och låter staten bestämma till exempel minimilöner som man gör i andra länder och hänskjuter oenigheter till domstolar i stället för till förhandlingsbord?

Vad händer om betydligt färre är med i facket? Medlemsiffrorna minskar i alla länder och även i Sverige, även om nivåerna fortfarande är betydligt högre här än i de flesta andra länder.



## Facket får inte göra skillnad

Oavsett vår bakgrund är vi lika mycket värda. Det gäller även i facket. Men det betyder inte att vi alltid behandlar varandra lika. Vi behöver alla hjälp med att identifiera våra fördomar, förutfattade meningar är något som alla har i varierande grad och det gäller så väl svenskfödda som de som kommer från andra länder och kulturer. Det är en utmaning att se till att mångfaldsplaner och liknande fortplantar sig ner i hela Kommunals organisation och gör skillnad.

Facken har varnat för att den finansiella krisen kan leda till att högerpopulistiska partier får ännu mer vind i seglen. Detta märks i en del europeiska länder, även om bilden av dessa partiers framgångar inte är entydig.

### Diskutera

Det är viktigt att facket föregår med gott exempel och ser att alla medlemmar är lika viktiga och har samma rättigheter. Hur gör man för att få ut ett sådant budskap till fackets medlemmar? Hur skapar man ett gott klimat mellan svenskar och invandrare i facket? Hur når vi ut med budskapet att migrantarbetares rättigheter inte är ett hot utan en förutsättning för allas rättigheter i arbetslivet?



## Lästips

### Om papperslösa:

Det finns flera bra och relativt nya böcker om papperslösa.

Mattsson, Kristina: De papperslösa och de aningslösa, Leopard, 2008.

Blomgren, Stina: Svart notis, Atlas, 2008.

Socialstyrelsen har gjort en rapport om papperslösa som ligger utlagd på nätet:

[http://www.socialstyrelsen.se/publikationer2010/2010-3-11/Documents/2010-3-11\\_Kap\\_8\\_Papperslosa.pdf](http://www.socialstyrelsen.se/publikationer2010/2010-3-11/Documents/2010-3-11_Kap_8_Papperslosa.pdf)

### Om Laval och den svenska modellen:

En bra introduktion till den svenska modellen och hotet mot den är en text av Ingvar Persson i boken *Global respekt – grundkurs i globaliseringen och mänskliga rättigheter* (finns endast i den andra reviderade utgåvan från 2006, red. Lodenius, Anna-Lena). Läs hela avsnittet "Fackligt arbete i en global värld" som börjar på sidan 251. Hela boken finns även utlagd på Palmecentrets hemsida, maila dit för ett lösenord till deras bank av internetbaserat lärande ([www.palmecenter.se](http://www.palmecenter.se)).

Det finns mycket skrivet om Laval-målet men det är viktigt att minnas att det har tillkommit nya omständigheter som inte finns med i äldre böcker och rapporter. De kan däremot läsas av den som vill ha en bakgrund och få mer principiella resonemang:

Kask, Jaan-Peeter: Inte bara Vaxholm, LO, 2007.

Persson, Ingvar: Konflikten i Vaxholm – svensk arbetsmarknad i förändring, Premiss, 2005.

Mångfaldsarbete finns beskrivet i många olika sammanhang. Ett grunddokument är Kommunals mångfaldsplan (se Kommunals hemsida). Vad gäller arbetet med att identifiera åsikter och fördomar och bemöta främlingsfientliga åsikter hänvisas främst till två böcker där rapportförfattaren varit inblandad:

Lodenius, Anna-Lena & Wingborg, Mats: Slaget om svenskheten – att ta debatten med Sverigedemokraterna, Premiss, 2009.

Lodenius, Anna-Lena & Wingborg, Mats: Arbetarrörelsens strategier för att motverka främlingsfientliga och högerpopulistiska partier, LO/ABF/Friedrich Ebert Stiftung/Cevea, 2010.

(Finns på nätet: <http://www.fesnord.org/>)



### Läshänvisningar i kongressmaterialet

Papperslösa, Sidorna 141–153.

Kollektivavtalet, sid 242.

Den svenska modellen, sid 252–255.





FOTO: SCANPIX

Den 28 november 2008 samlades demonstranter på Place Chatelet i Paris för att protestera mot att 2684 fackligt aktiva mördats i Colombia.

## 6) I en global värld

Globalt fackligt arbete handlar inte bara om att vi ska få det bättre. Genom stöd och solidaritet för arbetare i andra delar av världen kan facket göra insatser för att minska fattigdom och stärka demokratin. Vi kan också hjälpa svagare fack att utvecklas och göra skillnad för anställda i sina länder. Att vara många är en styrka, och Sverige med den höga andel som är med i facket och med vår långa tradition kan ha mycket att bidra med.

Allt hänger ihop. Genom globalt fackligt arbete kan vi hjälpa människor att förbättra sina villkor och se till att de inte måste överge sina familjer och söka sig utomlands för att få det bättre. Rörligheten blir då ett val, inte ett tvång.

För Kommunals del handlar det globala arbetet bland annat om att föra en dialog med facket i liknande sektorer i andra länder.

### Offentliganställda saknar ofta fackliga rättigheter

Offentliganställda är en utsatt grupp globalt. Det är inte ovanligt att länders regeringar på olika sätt försöker begränsa rättigheter för de offentliganställda på olika sätt med hänvisning till att de som arbetar i verksamheter som är avgörande för människors liv, hälsa och säkerhet inte kan gå i strejk för bättre villkor. Offentliganställda har dessutom ofta inte samma rätt till kollektiva förhandlingar. Problemen finns långtifrån bara i fattiga länder och diktaturer. I USA har miljoner statsanställda begränsad förhandlingsrätt när det gäller till exempel lönenivån. I Japan finns ett strejkförbud för alla anställda i offentlig sektor.

Ett land som ständigt utmärker sig i listorna över vilka länder som kränker offentliganställdas rättigheter är Colombia. De offentliganställda i Colombia har fortfarande begränsade förhandlingsmöjligheter; något som staten inte verkar vilja förändra.

Under 2009 dödades minst 48 män och kvinnor i Colombia på grund av sitt fackliga engagemang. Tre personer har också uppgetts som "försvunna". Av de dödade var 19 medlemmar i Colombianska lärarförbundet och två var medlemmar i sjukhusarbetarnas förbund. Tandläkaren Vilma Cárcamo Blanco, medlem i sjukhusarbetarnas förbund, dödades den nionde maj. Hon hade varit en ledande figur i protester som krävde att eftersläpande löner skulle betalas ut.

Ett annat land där det är förenat med fara att arbeta fackligt är Guatemala. Under augusti och september hösten 2010 mördades minst fyra offentliganställda i landet. Samtliga hade varit ledare eller aktiva inom det nationella förbundet för vårdanställda i Guatemala, SNTSG. Regeringen har inte gjort någonting för att fördöma morden.

Men det finns länder även på närmare håll som uppmärksammas för bristande fackliga rättigheter. Även i Turkiet är många offentliganställda exkluderade från de rättigheter som arbetare inom andra sektorer har. De har inte rätt att förhandla om lönerna, utan får bara ha "konsulterande samtal". Strejker är inte tillåtna för de som arbetar inom det offentliga.



Att anställda i verksamhet som bedrivs privat inte har full frihet till stridsåtgärder är helt enkelt för jävligt. Rör det sig om verksamhet som är så viktig för samhället att de fackliga rättigheterna begränsas ska den ske i offentlig regi och inte ha som huvudsyfte att generera vinst. Den ska erbjuda god kvalitet och den ska vara tillgänglig.”

Ulf Edström som tidigare arbetade vid LO:s internationella enhet och som satt i ILO:s styrelse.

Och facken måste ha tillstånd från staten för att anordna möten. På dessa möten har polisen rätt att både närvara och dokumentera det som sägs, vilket naturligtvis begränsar mötesfriheten.

Turkiet vill gärna komma med i EU men den bristande respekten för mänskliga rättigheter minskar definitivt chanserna. Anställda vid bland annat försvarsdepartementet, militären, fängvårdsanstalter och rektorer får inte gå med i en facklig organisation. Även strejkrätten och rätten till kollektiva förhandlingar är starkt begränsad. Företrädare för de offentliga facken i Turkiet utsätts också allt oftare för olika former av repressalier.

Frågan är vad som händer när offentlig verksamhet privatiseras och det kommer in vinstkrav och vanlig marknadskapitalism. I Sverige har detta lett till bland annat en försämring av [meddelarskyddet](#). Är det rimligt att välfärdsarbetare som arbetar för ett privat företag inte har samma fackliga rättigheter som offentliganställda?

### Diskutera

Varför har inte offentliganställda samma rättigheter som andra anställda?

Kan man förstå varför möjligheter att till exempel strejka eller gå med i facket begränsas?

Varför ska Kommunal engagera sig i villkoren för offentliganställda i andra länder?



### Vårt behov av vårdpersonal suger ut fattiga länder

Behovet av mer vårdpersonal finns både i den rikare och i den fattigare delen av världen. Men det blir mer påtagligt i den fattigare eftersom möjligheten att erbjuda löner och villkor som lockar utbildad arbetskraft är så mycket sämre.

Eftersom läkare och sjuksköterskor har längre utbildning blir det extra kännbart för hemlandet när de flyttar utomlands. I Afrika söder om Sahara finns några av världens fattigaste länder och här har också hiv/aids-epidemin slagit hårdast. Så samtidigt som behoven av vård är större än någonsin dör vårdpersonal eller flyttar. Det sätter en orimlig press på många av länderna.

Filippinerna är världens största leverantör av arbetskraft och en stor del av dessa finns inom vårdsektorn. Kring mitten av 2000-talet räknade man med att cirka 14 000 sjuksköterskor åkte utomlands varje år. De tog jobb i länder som USA, Saudiarabien, Irland och Storbritannien.

Detta betyder i realiteten en gigantisk intäkt för mottagarländerna. Storbritannien har sparat motsvarande 117 miljoner dollar i utbildningskostnader sedan 1998 genom att rekrytera doktorer från Ghana. Ghana har under samma period förlorat 63 miljoner dollar genom kompetensflykten, på engelska talar man om "brain drain". Man dränerar landet på kunskap. Ojämligheten kan också mätas i de pengar som länderna har råd att spendera på välfärd. Den genomsnittliga kostnaden som Storbritannien spenderar per invånare på hälso- och sjukvård är 1 668 dollar. I Ghana är motsvarande siffra 11 dollar.



Vårdpersonal flyttar från fattiga länder, som Ghana, som lämnas med kostanden för utbildning men utan tillgång till kvalificerade läkare och sjuksköterskor.

### Vårdanställda pressas hårt

Internationalen för offentliganställda, ISKA har pekat på hur trenden att skära i den offentliga sektorn världen över gjort att vårdpersonal pressas hårt och har otillräckliga resurser för att kunna utföra ett fullgott jobb. Lönen i fattiga länder kan vara så låg att det i praktiken inte går att försörja en familj, och kvinnor är i allt högre grad familjeförsörjare. Det är sådana faktorer som gör att många lockas att arbeta utomlands.

Många som utbildats inom hälso- och sjukvård får inte ett arbete inom den sektor de är utbildade för efter att ha lämnat sina hemländer. Diskriminering är en förklaring, men också språksvårigheter och okunskap om det nya landets kultur kan spela in.

WHO, Världshälsoorganisationen, försöker hitta vägar att förmå vårdanställda att stanna kvar i sina hemländer. Satsningen syftar till att öka tillgängligheten till vård för fattiga i avlägsna områden på landsbygden. Det genomförs satsningar på utbildning, praktik och handledning med speciell fokus på sjuksköterskor och barnmorskor. Dessutom pågår arbetet med att skapa ett globalt nätverk för hälso- och sjukvårdspersonal för att höja kompetensen och motivationen i arbetet.

### Diskutera

Vi har behov av mer personal i vårdsektorn, men är det moraliskt försvarbart att vi tar emot vårdutbildad personal från fattiga länder?

Kan vi kompensera ursprungsländerna på något sätt? Vad kan facket göra?



De passerar oss dagligen på gatan, många är på väg till lågavlönade jobb med få förmåner. De har hand om våra gamla föräldrar och far- och morföräldrar, de bemannar våra sjukhus och kliniker och de håller i gång våra offentliga inrättningar. Men de förnekas sina mänskliga rättigheter samtidigt som arbetsgivare och regeringar utnyttjar deras arbetskraft.”

Peter Waldorff, generalsekreterare i ISKA, internationalen för de offentliganställda





Hälften av de cirka 1 miljon hushållsanställda som arbetar i Europa är medborgare i något land utanför EU.

## Hushållsanställda i världen

Att arbeta i någon annans hem, till exempel med hushållsarbete, är ett av världens vanligaste arbeten, men hur många det rör sig om totalt i världen är det ingen som vet eftersom många saknar arbetstillstånd. FN:s arbetsorgan ILO räknar med att det rör sig om minst 100 miljoner människor. 80–90 procent är kvinnor.

Hälften av de cirka 1 miljon hushållsanställda som arbetar i Europa är medborgare i något land utanför EU. I Frankrike arbetar över hälften av invandrarkvinnorna i någon annans hem.

Få hushållsanställda är organiserade och de har små möjligheter att försvara sina rättigheter. I många länder är orättvisorna reglerade i lag. I till exempel Thailand, Taiwan och Kambodja är hushållsanställda förbjudna att bilda fackföreningar. I Indonesien omfattas inte de hushållsanställda av arbetsmarknadslagarna. Uteblivna löner är vanligt, det förekommer att de hålls inlåsta och utsätts för fysiska och sexuella övergrepp. Hushållsanställda är bundna enligt lag till en särskild arbetsgivare i ett slags slavliknande förhållande vilket gör det svårt att anmäla kränkningar. Det är vanligt att arbetsgivaren beslagtar passen för de anställda.

Förenade fackföreningsinternationalens, IFS, årliga rapport över kränkningar av fackliga rättigheter tar upp fall från många olika delar av världen. Hongkong är en av världens få mer utvecklade ekonomier som inte har någon lagstiftning om maximal arbetstid. Det har gjort att arbetstider på upp till 60 timmar i veckan inte är ovanliga.

Barnarbete i hemmen är också vanligt förekommande. Enligt ILO kan det röra sig om närmare 700 000 barnarbetare i hushållen bara i Indonesien. De anställs redan när de är 12–15 år gamla och arbetstiderna kan uppgå till 14–18 timmar per dag sju dagar i veckan. Lönerna ligger långt under de lagstadgade minimilönerna. De som råkar värst ut får ingen lön alls och utsätts för fysiska och sexuella övergrepp.

## Exempel: Hembiträdet Wen

Wen, en 33-åring från Indonesien, arbetade som hembiträde i Saudiarabien 2009 och blev våldtagen på sin arbetsplats. Förövaren dömdes till tre års fängelse, men rätten tog även beslutet att straffa kvinnan till ett års fängelse och 100 piskrapp. Straffet skulle ha blivit dubbelt så långt om inte förövaren erkänt brottet och bett om ursäkt. Wen blev gravid under våldtäkten, hon födde ett barn sex månader efter att hon satts i fängelse.

Fallet är inte unikt. Det finns uppgifter om att det kan röra sig om flera hundra kvinnor bara från Indonesien som skickas till fängelser varje månad i Saudiarabien.



Lantarbetare är en yrkesgrupp som ofta fråntas sina fackliga rättigheter.

## Lantarbetare – en utsatt grupp globalt

Nästan hälften av jordens befolkning lever på landsbygden, och långt ifrån alla äger egen jord. Man räknar med att mellan 1,1 och 1,5 miljarder människor arbetar inom jordbrukssektorn, det inkluderar självägande bönder, varav den övervägande delen är fattiga småbönder. Av alla arbetare inom jordbruket är ungefär 450 miljoner lönearbetare. Det gör lantarbetarna till en av en av världens största yrkesgrupper, kanske den största.

Lantarbetare är en yrkesgrupp som ofta fråntas sina fackliga rättigheter. I Chile får inte lantarbetarna strejka under skördesäsongen, som en kompensation har man gjort det väldigt dyrt att avskeda lantarbetare i ett hopp om att det ska verka tillräckligt avskräckande för arbetsgivarna. Men lagen förbjuder inte företagen att anlita strejkbrytare under en konflikt.



Här, som du kan se, lever vi under fruktansvärda omständigheter, vi har inget vatten, ingen elektricitet, vi går till smutsiga badrum, vi saknar ofta mat att äta och under vintermånaderna riskerar vi att dö av kyla. Vi behöver verkligen hjälp. När jag lever under de här omständigheterna kan jag inte ens föreställa mig att vi har en framtid.”

En 20-årig lantarbetare från Mali som arbetar i Italien, intervjuad i en rapport genomförd av Läkare utan gränser.





Gränserna öppnas för de rika, men murarna byggs höga för dem som föds med "fel" pass.

### Exempel:

#### Lantarbetare i södra Europa lever i misär

Sommaren 2007 hittade ett franskt bevakningsfartyg kvarlevorna av 18 människor som flöt i Medelhavet mellan Malta och Libyen. De illa tilltygade kropparna troddes vara afrikanska migrantarbetare som försökt ta sig in i Europa. Det makabra fyndet sattes i samband med en båt som försvunnit söder om Malta någon vecka tidigare med 53 afrikanska migrantarbetare ombord. Båtens besättning hade slagit larm men båten sjönk innan räddningsfartyget hann fram. Bara några dagar senare sjönk ytterligare en båt med migrantarbetare i samma område, den här gången med 29 personer ombord.

Man kan tala om en "rörlighetens paradox". Samtidigt som gränserna öppnas och människor i den rika världen kan bo och arbeta friare byggs murarna för många människor som råkar födas med fel pass.

Den som trots alla hinder lyckas ta sig in i det befästa Europa möter inget himmelrike. Läkare utan gränser har tagit sig an säsongsarbetare i södra Italien som man anser lever under omänskliga och ohälsosamma förhållanden. Lantarbetarna vet inte från en dag till en annan om de har jobb, de tjänar uselt, har inte skydd i några lagar och blir de sjuka har de inte tillgång till någon vård. En skrämmande bild av verkligheten.

– Det är chockerande att människor i ett land som är medlem i EU lever under förhållanden som är jämförbara med vad Läkare utan gränser möter i de mest underprivilegerade delarna av Afrika, säger Antonio Virgilio som är ansvarig för Läkare utan gränserns italienska projekt.



Tidigare när kvinnor utvandrade rörde det sig oftast om familjeåterförening, det vill säga de följde efter sina män. I dag ser vi betydligt fler "bread winners", alltså kvinnor som flyttar för att ansvara för försörjningen av familjen. Och det får naturligtvis också sociala konsekvenser. Många välutbildade filippinskor arbetar utomlands med att ta hand om andras barn medan deras egna barn tas om hand av kvinnliga släktingar där hemma."

Jan O Karlsson, fd migrationsminister vid ett migrationsseminarium på Palmecentret hösten 2006.

### Diskutera

Finns det skillnader i villkoren mellan lantarbetare i Sverige och i andra länder i Europa?

Kan vi som konsumenter göra något för att förbättra situationen för lantarbetarna i Södra Europa?

Bör EU öppna gränserna mer även för anställda med lägre utbildning? Vilka risker finns med detta?

Finns det även fördelar?

Är det rättvist att skapa en "gräddfil till EU" som många menar att EU:s blåa kort innebär?



Industrialiseringen sågs också av många som ett hot. Men LO såg möjligheten. Hur i jösse namn ska vi agera i Stockholm för att möta utmaningarna? Det blev stor succé när man beslutade att flytta en del av frågorna från Boxholm till Stockholm. I dag reser vi från Göteborg till Bryssel. Det var mycket längre då.

Möjligheterna är så oerhört mycket större i dag. De kunde inte maila, bara en sån sak! Då samlades de gemensamma krafterna i LO. Nu ska vi ut i världen, men det är samma arbete vi gör nu som då. Det handlar om att organisera, informera och se både visioner och praktiska lösningar. Då var det svensk lagstiftning vi behövde, nu finns lösningarna i EU och ILO."

Eva Nilsson, pensionerad ombudsman i Kommunal

### Fackligt bistånd

Enskilda organisationer som folkrörelser och fackliga och humanitära organisationer har alltid spelat en stor roll i biståndsarbetet. Dessa samlar in pengar som de använder till stöd för olika projekt, men de får också en del av statens biståndsbudget. Genom sin gräsrotsförankring kan de nå ut till människor med mindre byråkrati och kan skapa ett förtroende som bidrar till ett gott resultat.

Fackliga organisationer samverkar över hela världen och biståndsinsatser sker på olika nivåer, ofta genom branschfederationerna. Exempel på viktiga insatser som LO-förbunden bidrar med internationellt är att utbilda och stödja de svårt sargade fackliga organisationerna i södra Afrika där många företrädare dör i aids. Genom utbildning kan nya fackliga företrädare läras upp. Facket når också ut på arbetsplatserna och kan prata direkt med anställda om viktiga men intima frågor som sex och hur man skyddar sig mot smittspridning genom att till exempel använda kondom.



Fackliga organisationer samverkar över hela världen och biståndsinsatser sker på olika nivåer.



## Principerna för Kommunals utvecklings- och utbildningsprojekt

- Solidaritet och samarbete – ömsesidigt utbyte av erfarenheter. Främja samarbete mellan förbunden
- Demokrati och jämlikhet – bygga oberoende och öppna fack. Främja jämställdhet – jämställdhetsanalys!
- Hållbarhet och ägande – organisationen ansvarar för sin egen utveckling. Tonvikt på metoder som stärker organisationerna.
- Organisationen bidrar själv både ekonomiskt och personellt.
- Överenskommelse om hur länge det ska pågå
- Information om hiv-aids ska ingå i samtliga projekt
- Ska kunna fortleva när projektet är slut – inte göra organisationerna ekonomiskt beroende

## Globala arenor för det fackliga arbetet

När fackföreningsrörelsen bildades för över 100 år sedan var slagordet ”Arbetare i alla länder förenen eder”. I en tid av globalisering är det viktigare än någonsin att använda sig av de möjligheter som finns att utöva inflytande globalt. Den internationella fackföreningsrörelsen agerar på olika nivåer.

Förutom IFS, den internationella fackliga samorganisationen som både LO och TCO är med i, finns olika branschfederationer (så kallade Global Union Federations, GUF, eller kort och gott Global Unions). Kommunal är med i tre sådana federationer, bland annat ISKA som är en sammanslutning av organisationer som har medlemmar som arbetar i offentlig sektor. På europeisk nivå finns också en rad fackliga organisationer, bland annat Europeiska Fackliga Samorganisationen, EFS, där LO:s ordförande Wanja Lundby-Wedin är ordförande.

Dessutom finns viktiga institutioner som International Labour Organisation, ILO, FN-organet som samlar representanter för arbetsgivare, regeringar och fack kring frågor som rör arbetslivet. ILO:s konventioner är viktiga redskap som kan användas för att driva på om att fackliga rättigheter ska respekteras. Men möjligheterna begränsas av att ILO inte har några möjligheter att straffa länder som missköter sig, kraften ligger i att hänga ut sådana länder så att de får skämmas.

## Branschfederationer som Kommunal är medlem i

- ISKA – global facklig federationen för stats- och kommunanställda  
148 länder 650 förbund 20 miljoner medlemmar
- ITF – global facklig federationen för transportarbetare  
155 länder 780 förbund 4.6 miljoner medlemmar
- IUL – global facklig federationen för lantarbetare, livsmedelsarbetare m fl yrkesgrupper  
120 länder 336 förbund 12 miljoner medlemmar.



ILO:skonventioner är viktiga redskap för att driva på att fackliga rättigheter ska respekteras.

## Lästips

Internationella fackföreningsinternationalen (ICFTU) årliga rapport över kränkningar av fackliga rättigheter finns utlagd på nätet, den för 2010 finns på <http://survey.ituc-csi.org/?lang=en>

LO TCO Biståndsnämnd gör ibland studiematerial och kortare sammandrag av rapporten, se hemsidan [www.lotcobistand.org](http://www.lotcobistand.org).

Bästa källorna till information kring arbetarrörelsens bistånd är hemsidorna för LO TCO Biståndsnämnd, [www.lotcobistand.org](http://www.lotcobistand.org), och Olof Palmes Internationella center, [www.palmecenter.se](http://www.palmecenter.se).

En studie av vilken betydelse arbetarrörelsens insatser haft för södra Afrika är Birgitta Siléns bok *Uppdrag solidaritet – Arbetarrörelsen och Södra Afrika 1960 –1994* (Nielsen & Norén förlag, 2007, Birgitta Silén har bland annat varit biståndschef på Olof Palmes Internationella Center).

### Om hushållsanställda i världen:

van Eyck: *Who Cares? Women Health Workers in the Global Labour Market*, PSI, 2005.

### Om situationen för utlandsfödda lantarbetare i Italien:

MSF (Medicenza Frontiere): *A Season in Hell, MSF Report on the Conditions of Migrants employed in the Agricultural Sector in Southern Italy*, 2008,



### Läshänvisningar i kongressmaterialet

Lantarbetare i världen, sidorna 62–65.

Vårdpersonal globalt, sidorna 84–91.

Offentliganställda globalt, sidorna 91–94.





## Appendix: Studiehandledning

### Planera en studiecirkel

En studiecirkel är en demokratisk och bra form för att lära sig saker tillsammans med andra. Den är också en ypperlig möjlighet för diskussioner som kan leda till förändringar på olika plan - både privat och i arbetet.

I just den här studiecirkeln är det bra att ha med sig Kommunals värdegrund, ett dokument som finns på Kommunals hemsida och som ni gärna kan studera innan första lektionstillfället.

Det här materialet handlar om svåra frågor där vissa förenklingar av problematiken kan leda till lösningar som kanske inte är förenliga med vår värdegrundsgrund. Därför är det bra att vara förberedd.

En studiecirkel består av minst tre personer som träffas regelbundet. Det är bra om gruppen inte är för stor, helst inte större än 12 personer. 2-3 timmar per gång är lagom, kanske 3 gånger 45 minuter med två pauser. Finns möjlighet till kaffepaus kan det i sig ge förutsättningar till ett mer informellt samtal. Det stärker också den sociala delen i cirkeln.

Den här studiehandledningen är tänkt för sex träffar. Tar övningarna längre tid att genomöra kan ni planera in fler träffar.

Alla deltar aktivt men det är bra om en person är samordnare/cirkelledare och ser till att någon av deltagarna (bra att turas om) förbereder varje träff. Om det behövs kan cirkelledaren ta på sig att fördela ordet och hålla ihop diskussionerna, men det är inte säkert att det är nödvändigt. En cirkelledare är en i gruppen som inte behöver kunna mer än de andra.

Det finns ett antal diskussionsfrågorna i anslutning till varje kapitel som kan användas för diskussioner i studiecirkeln. Lyft ut de frågor som intresserar er mest och känn inga krav att hinna med alla. Det viktiga är att det blir bra diskussioner.

Det är en bra idé att kontakta ABF på lokal nivå, där finns möjlighet till handledning i hur man hanterar rollen som cirkelledare.

*Bra start!*





## Första träffen

Den som är ledare för studiecirkeln introducerar ämnet. Låt deltagarna presentera sig och berätta kort varför de valt att delta och vilka förväntningar de har på att delta i denna studiecirkel. Vilka gemensamma mål har gruppdeltagarna?

Ett alternativ i en större grupp och om deltagarna inte mötts tidigare är att alla sätter sig i grupper om två och två och intervjuar varandra (namn, yrke, bostadsort, ålder etc.). Sedan kan deltagarna presentera varandra för de andra.

### Övning: Kartan

Ett sätt att lära känna något om varandras historia är att genomföra en övning där deltagarna berättar om sitt eget ursprung. Flytta undan möbler och tänk er att ni har en världskarta i rummet, visa var de olika världsdelarna är placerade. Låt deltagarna, en efter en, ställa sig på den plats på kartan där de föddes och låt dem sedan genomföra förflyttningarna i sitt liv i rummet genom att ta steg åt olika håll (till exempel från Valparaiso i Chile, till Luleå, till södra Stockholm och därefter till Västerås, den nuvarande bostadsorten).

Det viktiga är förflyttningarna, inte varför de skedde. Det är bra att stoppa den som börjar berätta hela sitt liv, vilket kan vara frestande. Övningen syftar både till att ge deltagarna möjligheten att berätta något om sin historia och om vilka delar av världen de känner sig hemma i. Men också ge möjlighet till reflektioner kring varför man flyttar.

Avsluta med en kort reflektion: Är det en grupp där alla är svenskar, eller fanns det invandrare med? Var beror det i så fall på att deltagarna inte flyttat mer?

Är det en grupp med flera som flyttat mycket? Varför lämnade deltagarna sina ursprungsländer? Finns det rentav någon som känner igen sig i den text ni läst?

Samtala om vad som får en människa att byta hemland. Vad skulle krävas för att deltagarna själva skulle fatta ett sådant beslut? Har de någon egen erfarenhet av att vara migrantarbetare? Har de vänner eller arbetskamrater från andra länder?

Om ni hinner kan ni fortsätta med ytterligare en övning med anknytning till temat för den första träffen.

### Övning: Fackligt möte om nya ägare – ett rollspel

Tänk er att ni alla arbetar på samma arbetsplats, förslagsvis en vårdcentral, som just lagts ut på entreprenad. I stället för att ha landstinget som arbetsgivare har ni nu fått ett globalt riskkapitalbolag.

Ni ska genomföra det första mötet i fackklubben efter beskedet om ägarbytet. Fördela rollerna, vem är ordförande, vem är sekreterare, vem är skyddsombud etc. Resten bjuds in som medlemmar på mötet.

### Förslag på frågor att ta upp under rollspelet:

Vilken information behöver ni i det fackliga arbetet?

Blir det några förändringar och vilka i så fall?

Hur får ni tillräckligt med kunskap om vad förändringen innebär?

Vilka krav tycker ni vore rimliga att ställa?

Gör upp en plan för den närmaste tiden.

Vilka redskap har ni till ert förfogande?

Vilka resurser finns, externa och interna?

Hur vill ni lägga upp det fackliga arbetet mer långsiktigt?

Bestäm hur länge rollspelet ska pågå och avsluta med att resonera kring de frågor och förslag som kom upp. Gör en sammanfattning av vad ni lärde er.



Tänk er att ni har en världskarta i rummet och låt deltagarna ställa sig på den plats där de föddes.

## Andra träffen

### Övning: Märkning för vettiga arbetsvillkor även på svenska varor

Svenskodlat är viktigt tycker många och väljer svenska tomater och sallad framför grönsaker som växt i Nederländerna eller på Kanarieöarna. Men villkoren i det svenska jordbruket är ofta inte bättre än på andra håll. Minst lika usla är de i de svenska skogarna där bärplockare från andra världsdelar plockar vilda bär för löner som ibland inte ens täcker omkostnaderna för att komma hit. Svartarbete är vanligt inom jordgubbsplockning.

Kan en märkning även för svenska företag som erbjuder varor och tjänster vara en lösning, och hur skulle den kunna se ut?

Skissa en kampanj för en organisation som tillvaratar de anställdas rättigheter inom till exempel lantbruk eller bärplockning. Ta gärna papper och färg till hjälp och rita en affisch eller en reklamdekal. Eller spela in en reklamfilm på DVD. Fundera på kriterier som en sådan organisation kan kräva för märkningen och formulera slagord.



Borde det finnas en märkning för vettiga arbetsvillkor även på svenska varor? Hur skulle den i så fall se ut?

## Tredje träffen

### 4 hörn – en värderingsövning

Det här är en övning som används ganska ofta, några kanske har stött på den tidigare. Men den är bra som en ram för att diskutera värderingar och ställningstaganden.

Övningen går till på följande sätt: Deltagarna ska ta ställning till påståenden och varje hörn av rummet representerar en av följande uppfattningar:

1. Instämmer fullständigt
2. Håller delvis med
3. Håller inte alls med
4. Kan inte ta ställning, alternativt avstår från att ta ställning.

Deltagarna ska ställa sig i det hörn som bäst överensstämmer med den egna uppfattningen. Efteråt ska deltagarna motivera sin uppfattning för de övriga. Efter att alla redovisat sin uppfattning är det möjligt att byta hörn för den som så önskar.

Följande påståenden kan ingå i denna övning. Välj själv vilka påståenden som ni vill diskutera, och ta den tid som behövs. Det viktigaste är inte att hinna med många påståenden, utan att det blir en givande diskussion:

- Det är omöjligt att skapa ett avtal för arbete i hemmen.
- Den som arbetar inom vård- och omsorg måste prata perfekt svenska.
- Att ha bakgrund i andra kulturer är en tillgång i vården som borde värdesättas i löneförhandlingar.
- RUT-avdraget är ett bra sätt att skaffa fler vita arbetstillfällen.
- RUT-avdraget är en kvinnofälla.
- Den som inte är med i facket ska inte komma och klaga när han eller hon får problem.

Avsluta med en diskussion om vad ni lärde er av övningen. Hade deltagarna väldigt olika uppfattningar, och vilka frågor var ni mest oense om? Hjälpte övningen er att få syn på uppfattningarna i gruppen och hur de skiljer sig? Var det många som ändrade uppfattning efter att ha hört de andra?



Deltagarna ska ställa sig i det hörn som bäst stämmer överens med den egna uppfattningen.



## Fjärde träffen

### Anfall är bästa försvar – hitta strategier för kristider

Utgångspunkten är att de anställda inom offentlig sektor utför ett viktigt arbete som borde värdesättas mer. Samtidigt är det ekonomisk kris och kraven går i stället i motsatt riktning. De offentliganställda pressas för att minska löner och arbetstid, trots att arbetsbördan ökar.

Vad kan ni göra för att få politiker och beslutsfattare att värdesätta ert arbete? Fundera över vad ni ska lyfta fram för att vinna förståelse för era krav. Hur når ni ut med budskapet? Tänk i första hand att ni vill göra skillnad lokalt, era motparter finns framför allt i kommunen eller landstinget.

Övningen kan genomföras i två steg, bestäm på förhand hur länge deltagarna ska hålla på:

1) Ett arbetsplatsmöte – genomför ett rollspel liknande det som beskrivs i den första träffen men tänk er den här gången att det är en finanskris i antågande som är mötets huvudpunkt. Ni ska formulera kravlistor, fundera över hur ni bäst når ut med ert budskap. Några saker att tänka på: Hur hanterar ni medierna? Hur hanterar ni de politiska partierna?

2) En kampanj – skissa på en kampanj, kom på slagord, använd gärna färger, papper, klipp och klistra för att visa hur ni vill presentera era krav.

Avslutning: Alla grupper presenterar sina förslag för varandra. Börja med kravlistorna. De andra deltagarna får komma med kritik och berätta vad de anser och komma med förslag på förbättringar. Gör sedan likadant med kampanjerna. Hade ni påverkats av de kampanjer som de andra skapat?



Skissa på en kampanj! Ta fram slagord, klipp o klistra.

## Femte träffen

### Gör en kampanj för att locka invandrare till facket

Allt fler i facket är födda i ett annat land och den fråga som bör diskuteras är om facket i tillräckligt hög grad når ut till dessa medlemmar. Många har en negativ uppfattning om facket som bygger på erfarenheter från hemlandet. Det kan finnas skillnader i kulturer och språkproblem som gör att invandrare inte alltid får tillräcklig information och därför inte heller får ut lika mycket av sitt medlemskap.

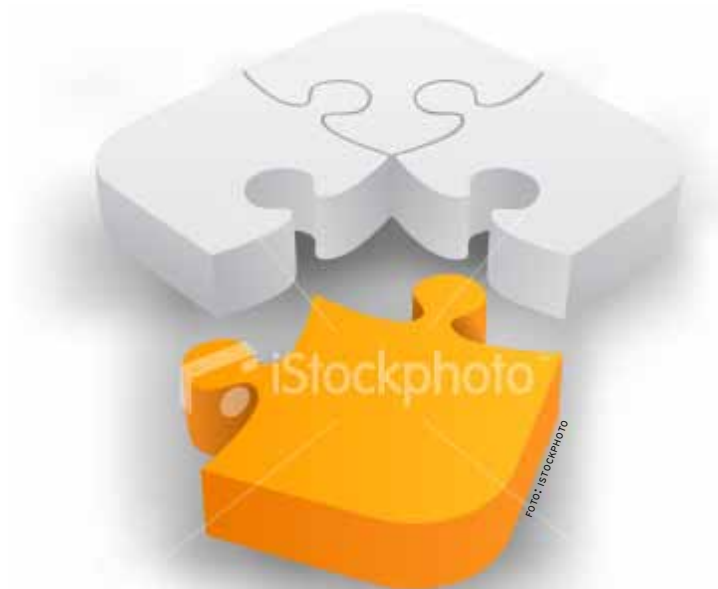
Det är viktigt att diskutera hur facket når ut till dessa nya grupper av medlemmar. Det vore också värdefullt att försöka ta reda på om det finns behov som facket inte ser idag i dessa nya medlemsgrupper.

Gör en plan för hur facket kan närma sig medlemmar från andra länder inom vårdsektorn, städning, trafik, kök och de områden som berörs i detta kapitel.

Hur ska de lockas över till facket?

Behöver facket förändras för att fler ska gå med?

Om ni har lust: Prova att göra en affisch eller ett flygblad till en kampanj för att locka fler medlemmar som är födda i andra länder. Hur presenterar ni kampanjen och vilket blir huvudbudskapet?



Behöver facket förändras för att fler ska gå med?

## Sjätte träffen

### Hur går vi vidare?

Det finns mycket som fackets medlemmar kan göra för att hjälpa och stödja anställda i andra delar av världen. De kan engagera sig fackliga i olika internationella aktiviteter. Men de kan också agera som medborgare i kommunen eller på arbetsplatsen.

Här är några exempel som ni kan fundera kring under studiecirkelns sista träff:

- 1) Ta ansvar som konsument. Ställ frågor kring hur varor du köper privat producerats, om de som tillverkat något har vettiga villkor etc. Tips går att få på hemsidor för organisationer som Fair Trade (<http://www.fairtrade.se/>) och Rena kläder (<http://www.renaklader.org>).
- 2) Tryck på dina politiker i kommuner och landsting så att de tänker på att det inte bara är priset som är viktigt när de köper in varor och tjänster. Du kan föreslå att endast Rättvisemärkt kaffe och andra Rättvisemärkta produkter ska förekomma på arbetsplatserna. 2007 avslöjade organisationen SwedWatch att tillverkningen av sjukhuskläder och enkla kirurgiska instrument sker under oacceptabla former. I en dokumentärfilm som visades i TV4:s Kalla fakta visades bland annat hur ungdomar doppade händerna i giftiga ytbehandlingsbad vid tillverkning av saxar och pincetter som säljs till svenska landsting<sup>1</sup>. Liknande berättelser kan hittas på andra områden.
- 3) Blixstupprop kallas en aktion till stöd för en arbetsplats i något annat land där man kränkt arbetares rättigheter. En rad organisationer arbetar med detta, hör med till exempel Rena kläder (<http://www.renaklader.org>) eller Amnesty Internationals Fackliga grupp ([www.amnesty.se](http://www.amnesty.se), skriv "Fackliga gruppen" i sökrutan).
- 4) Ställ politiska krav. Sverige borde respektera ILO och värna om konventionerna. Men Sverige har till exempel inte undertecknat konvention 94 om arbetsvillkor vid offentlig upphandling. Hör efter med de internationellt ansvariga i ditt förbund om det finns andra krav som kan ställas i form av debattinlägg eller på annat sätt.
- 5) Till sist ett förslag om gruppen känner att ni vill fortsätta träffas och arbeta vidare mer konkret: Ett eget biståndsprojekt.

<sup>1</sup> TV4/Kalla fakta 2007-03-29.

## Ett eget biståndsprojekt

Finns det något biståndsprojekt som ni i gruppen skulle kunna tänka er att engagera er i? Idéer och uppslag kan hämtas på hemsidorna för organisationerna LO TCO Bistånds nämnd ([www.lotcobistand.org](http://www.lotcobistand.org)) eller Olof Palmes Internationella Center ([www.palmecenter.se](http://www.palmecenter.se)).

Titta gärna också på vad Kommunal gör internationella, en del finns på Kommunals hemsida men tala gärna också med Kommunals internationella enhet eller någon annan internationellt engagerad person i facket. En möjlighet är att bjuda in en sådan person till denna sista träff i studiecirkeln.

Frågor att fundera över: Vilken nytta kan just Kommunal göra i världen? Vilka länder och vilka insatser kan vara särskilt viktiga och angelägna?

Försök gärna skissa på ett tänkbart projekt. Om intresse finns kanske ni kan bilda en ny studiecirkeln med målsättningen att genomföra just ett sådant projekt.



Vilken nytta kan just Kommunal göra i världen? Vilka länder och insatser är särskilt viktiga?



# Ordlista

## Arbetsdomstolen (AD)

En särskild domstol som prövar arbetsrättsliga tvister i Sverige.

## Arbetsgivaravgift

Skatter och sociala avgifter som varje arbetsgivare betalar för den anställde.

## Arbetsmarknadens parter

De aktörer som agerar och förhandlar på en arbetsmarknad: fackliga organisationer och arbetsgivarorganisationer (offentliga och privata).

## Arbetsmarknadsprövning

En kontroll som utförs av Arbetsförmedlingen av arbetsmarknaden, syftar till att bedöma behov av arbetskraftsinvandring inom en viss sektor. Arbetsmarknadsprövningen togs bort 2008. När denna kontrollmöjlighet fanns hade både fack och arbetsgivare en möjlighet att tycka till om Arbetsförmedlingens beslut.

## Blockad

Stridsåtgärd i en konflikt, ett slags stopp, där man vill förhindra motparten från ekonomiska förbindelser. Exempel på blockadformer är övertids-, mertids- samt nyanställningsblockad. I Sverige är blockad en facklig rättighet och skyddas i grundlagen.

## Blått kort

Ett arbetstillstånd, legitimation, som länderna inom EU kan utfärda för högkvalificerade och högutbildade personer som kommer från länder utanför EU som erbjuds betydligt bättre villkor än andra migrantarbetare.

## EES-länder

EES står för Europeiska ekonomiska samarbetsområdet, där ingår EU-länderna samt Island, Norge och Liechtenstein. Dessa länder har ingått ett samarbetsavtal där de får importera och exportera tullfritt. Enligt avtalet måste EES-länderna acceptera EU:s handels- och konkurrensrelaterade regler.

## EU-direktiv

En av EU:s fem typer av rättsakter. De är bindande för medlemsstaterna och tvingar därför dem att införa egna lagar för att uppnå målen som är fastställda i direktivet.

## EU:s utstationeringsdirektiv

EU-direktiv som säger att företag som stationerar verksamhet i ett annat land ska följa de regler och avtal som gäller i detta land.

## GS-facket

Fackförbund för skogs-, trä- och grafisk bransch. Förbundet grundades 2009 efter en sammanslagning mellan Grafiska fackförbundet Mediaförbundet och Skogs- och träfacket.

## ILO

International Labour Organisation, trepartsorganisation med representanter från arbetsgivare, löntagare och regeringar. ILO har sitt säte i Genève och grundades 1919, sedan 1946 FN:s fackorgan för sysselsättnings- och arbetslivsfrågor.

## ILO:s kärnkonventioner

De åtta grundläggande rättigheter, konventioner, som ILO:s arbete vilar på.

## International

Sammanslutning av organisationer världen över med samma intressen och samordnade aktiviteter för att få politisk påverkan. Internationalerna är indelade efter politisk tillhörighet, Socialdemokraterna är medlemmar i Socialistiska internationalen.

## LAS

Förkortning av Lagen om Anställningsskydd, den lag som skyddar arbetstagare vid uppsägningar och avskedanden och som bland annat innehåller turordningsregler och undantag från dessa.

## Lavaldomen

Dom efter en konflikt mellan L&P Baltic Bygg och fackförbundet Byggnads. Namnet kommer av det lettiska byggföretaget Laval und Partnerei (L&P) Baltic Bygg. Konflikten kallas för Vaxholmskonflikten och utspelade sig åren 2004 och 2005 kring ett bygge i Vaxholm. Byggföretaget hade inte kollektivavtal och sattes efter strandade förhandlingar i blockad.

Laval tecknade då ett lettiskt kollektivavtal. Efter en begäran om förhandsavgörande av Arbetsdomstolen dömde EG-domstolen 18 december 2007 till L&P Baltic Bygg AB:s fördel. Domen har fått stor betydelse för svensk arbetsmarknad eftersom den testade rätten att ifrågasätta utländska kollektivavtal inom Sverige.

## Lex Sarah

De anställda inom vård av äldre och funktionshindrade har en skyldighet att slå larm om missförhållanden. Detta är inskrivet i Socialtjänstlagen (SoL) och Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade, LSS.

### Lönedumpning

När arbetsgivare tvingar arbetstagare att, direkt eller indirekt, konkurrera om jobben och pressar ned löner och villkor så långt som det är möjligt. Ett av de grundläggande fackliga löften är att inte sälja sitt arbete lägre än vad man i ett kollektivavtal kommit överens om. Kollektivavtal ska därför motverka dumpning.

### Löntagarfondspengar

Löntagarfonderna infördes genom ett beslut i riksdagen efter den socialdemokratiska valsegern 1982 med syftet att öka de anställda och samhällets inflytande över hur företagens vinster används. Åren 1984–1990 betalade företagen bland annat vinstskatt och vinstdelningskatt till fonderna. Löntagarfonderna utlöste snabbt motkampanjer från näringslivet (till exempel "Fjärde oktober"). De avskaffades 1992 efter att Sverige åter fått en borgerlig regering. Löntagarfondspengarna har använts dels till att förstärka pensions-systemet, dels till forskningsstiftelser som ska främja forskning.

### MBL

Förkortning för Medbestämmandelagen, eller egentligen Lag om medbestämmande i arbetslivet. Den lag som reglerar mycket av förhållandena mellan arbetsgivare och arbetstagare som exempelvis att arbetsgivaren har en skyldighet att informera om verksamheten och att förhandla med arbetstagarnas organisationer om viktiga förändringar.

### Meddelarfrihet/meddelarskydd

Meddelarfrihet är en grundlagsskyddad rättighet för alla anställda att berätta för utomstående om missförhållanden på arbetsplatsen. Inom vård av äldre och funktionshindrade finns det även en skyldighet enligt lagen att anmäla, se Lex Sarah. Inom offentlig sektor har arbetsgivaren inte ens rätt att efterforska vem som offentliggjort missförhållanden, till exempel till media. Detta meddelarskydd saknas på arbetsplatser inom den privata sektorn (däremot finns förstås meddelarfriheten).

### Migrantarbetare

Person som flyttar till ett annat land för att arbeta.

### Minimilöner

I många länder finns en statligt reglerad minimilön som inte får underskridas. Lönetvister hänvisas till domstol. I Sverige har vi stället valt att reglera löner avtalsvägen, via förhandlingar mellan organisationer som företräder arbetsgivarna och arbetstagarna upprättas så kallade kollektivavtal.

### OECD

En förkortning för Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling. OECD grundades 1960 och är ett samarbetsorgan för 32 länders regeringar, med säte i Paris. Organisationen kan beskrivas som ett forum för idé och erfarenhetsutbyte och ett organ för analys inom alla områden som påverkar den ekonomiska utvecklingen med betoning på det som händer i medlemsländerna.

### Papperslös

Person som vistas i ett land utan nödvändig dokumentation som arbets- och uppehållstillstånd och som därför riskerar utvisning. En papperslös kan till exempel ha rest in på turistvisum och stannat över tiden, stannat kvar trots avslag på asylansökan eller tagit sig in i landet illegalt.

### RUT-avdraget

Står för Rengöring, Underhåll, Tvätt. Avdraget ger rätt för hushåll att dra av kostnader och få skatterabatt på vissa tjänster som exempelvis städning, barnpassning och trädgårdsarbete. Avdrag ges enbart för arbetskostnad och kan uppgå till högst 50 000 per individ och år (100 för en familj, två vuxna).

### Saltsjöbadsavtalet

Ett huvudavtal som år 1938 tecknades mellan LO och Svenska Arbetsgivareföreningen, och som fortfarande gäller. Avtalet blev mönsterbildande för andra avtal och cementerade den svenska arbetsmarknadens norm om att arbetsmarknadens parter skall sluta avtal utan inblandning av regeringen. Under avtalsperioden råder fredsplikt.

### Sanktionsmöjlighet

Möjlighet att utöva hämmande åtgärder, exempelvis tillbakadragande av biståndspengar.

### Schengensamarbetet

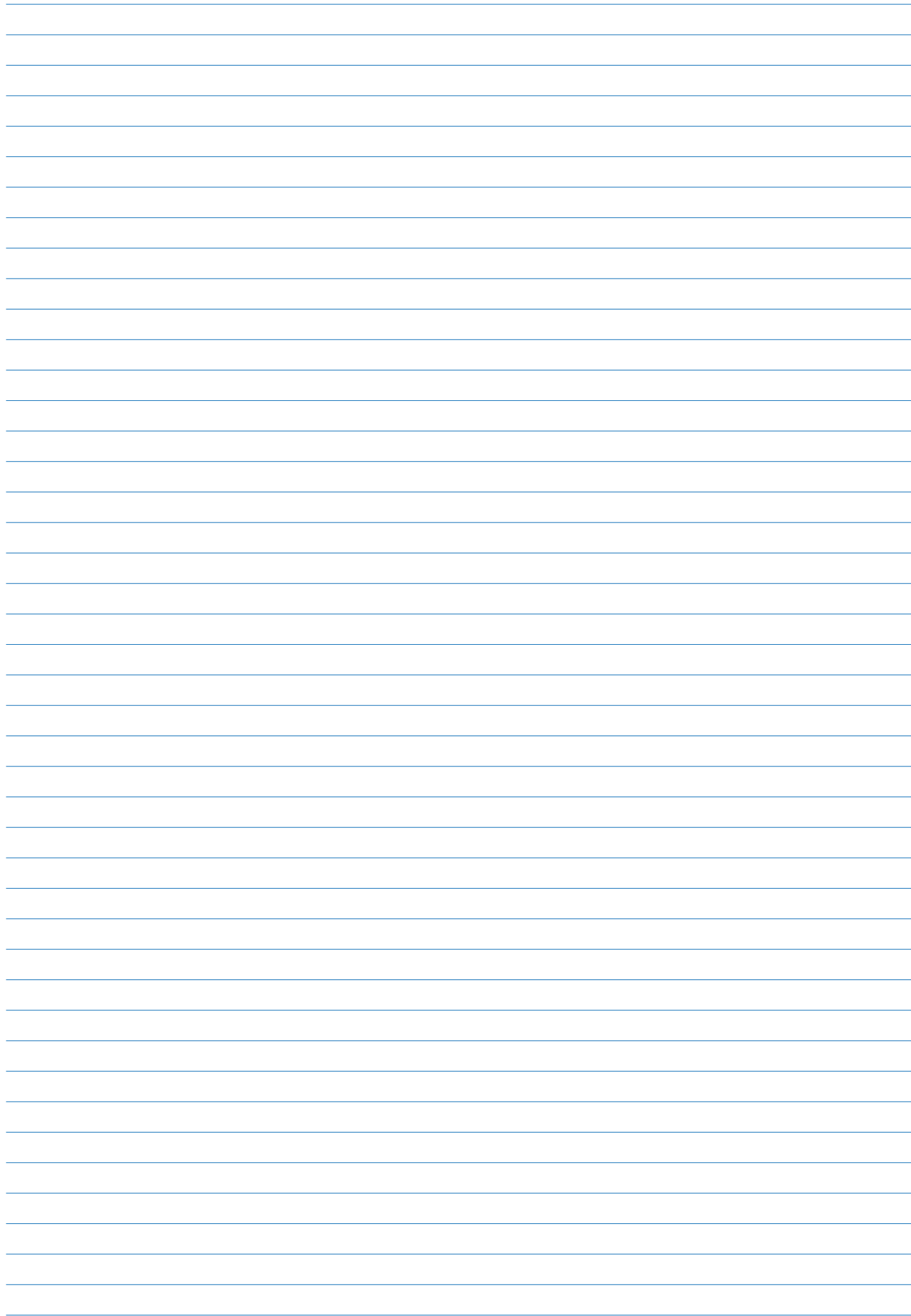
Gränssamarbete för fri rörlighet och passfrihet mellan länder inom EU samt Island, Norge och Schweiz. Den som har ett uppehållstillstånd i ett av Schengenländerna har också rätt att resa till andra Schengenländer under en period av upp till tre månader.

### Subprime-lån

Den del av den amerikanska lånemarknaden som riktar sig till de som har svårt att få lån. Vid subprimelån ges lån i förhållande till värdet på de tillgångar som belånas, men ingen bedömning görs av låntagarens betalningsförmåga. Tanken är att tillgången ska öka i värde och att låntagaren därför ska ha möjlighet att ta ytterligare lån för att betala av de gamla skulderna. Men om värdet i stället sjunker får låntagaren svårt att betala tillbaka vilket skedde i USA före finanskrisen 2008.









# Den globala utmaningen



Vi lever i en global värld, där fackföreningsrörelsen står inför nya utmaningar. Hur ska facket påverka villkoren för migrerande arbetare i svensk bärskog? Vad innebär det att allt fler av Kommunals privatanställda arbetar i multinationella företag? På vilket sätt ska Kommunal samarbeta med fackförbund i andra länder för att påverka beslut som fattas på EU-nivå? I samband med Kommunals kongress 2010 publicerades rapporten "Kommunals medlemmar och den globala utmaningen". Det här studiematerialet är en förkortad version, där några av rapportens viktigaste frågor lyfts fram.



**Kommunal.**

[www.kommunal.se](http://www.kommunal.se)