

Hotell- och restaurangfacket
Box 1143
Olof Palmes gata 31
111 81 Stockholm
vxl. 0771-57 58 59
www.hrf.net

TILL VILKET PRIS SOM HELST?

EN UPPFÖLJNING AV ARBETSKRAFTSMIGRANTERS VILLKOR I
HOTELL- OCH RESTAURANGBRANSCHEN

INGA PROBLEM!

HOTELL OCH RESTAURANG FACKET



INGA PROBLEM!

HOTELL OCH RESTAURANG FACKET



Innehållsförteckning

1. Inledning	4
1.1 Erfarenheter från branschen	4
1.2 Arbetsgivare utnyttjar migranternas utsatthet	5
1.3 Enkla åtgärder skulle öka migranternas trygghet	6
2. Processen och fackets roll	7
2.1 Nuvarande lagstiftning	7
2.2 Den formella processen	7
2.3 Erfarenhet av processens gång	8
2.4 HRF yttrar sig över anställningsvillkoren	8
3. Antalet ansökningar inom hotell- och restaurangbranschen ökar	9
4. Profit på människor	11
4.1 Mäklare – experter på pappersexercis	11
4.2 Försäljare av yrkeskunnigt folk	11
4.3 Misstänkt människohandel?	12
5. Våra uppsökier 2011–2012	13
5.1 Om de utvalda arbetsplatserna	13
5.2 Storlek på företagen	14
6. Uppsökeri i praktiken	15
6.1 Svårt att få kontakt med migranterna	15
6.2 Många arbetar på flera platser	16
6.3 Få vågar be om hjälp	16
7. Resultatet besökta företag	18
7.1 Anställningsavtal saknas ofta	18
7.2 Lön och ersättningar ofta för låga	18
7.3 Reglerna kring arbetstid följs ej	19
7.4 Sammanfattning	20
8. HRF:s slutsatser och krav	21
8.1 Anställningserbudandet måste bli bindande	22
8.2 Det måste finnas tydliga sanktionsmöjligheter	22
8.3 Arbetstagare ska inte riskera utvisning	22

*Vi har mött människor
som arbetar 12 timmar
om dagen, 7 dagar i veckan,
utan någon chans till vila.*

*Vi har träffat människor
som bankar sig fram
med månadslöner på
3 000–4 000 kronor.*

*Protesterar de förlorar de
sin rätt att vistas i Sverige.*

1. Inledning

1.1 Erfarenheter från branschen

Vi i Hotell- och restaurangfacket är positiva till arbetskraftsinvandring. Vår inställning är att det ska vara enkelt och tryggt att röra sig över landsgränser för att leva, studera och arbeta. Sverige har varit ett invandringsland under lång tid. Både flyktingar och arbetskraftsinvandrare berikar oss, kulturellt och ekonomiskt. Arbetskraftsinvandrare bidrar med idéer och kompetens som utvecklar Sverige och främjar ekonomisk tillväxt. Idag lever vi i en globaliserad ekonomi, där både människor och kapital rör sig över nationsgränserna mer än tidigare. Som facklig rörelse kämpar vi för att migranter inte ska tvingas arbeta till sämre villkor än vad som gäller för andra arbetstagare i landet. För att ingen ska komma hit och utnyttjas på grund av att han eller hon kommer från ett land med lägre löneläge och sämre skydd för arbetstagare måste regelverket vara utformat så att det skyddar den enskilde som kommer hit.

De uppföljningar vi gör pekar dock på att dagens regelverk inte ger ett tillräckligt skydd åt migranter som arbetar inom hotell- och restaurangbranschen. Våra anställda och förtroendevalda nås så gott som dagligen av vittnesmål som pekar på att migranter inom vår bransch utnyttjas och missbrukas. Migranter vänder sig till oss och frågar vad de ska ta sig till när de inte får ut sin lön. Människor blir bokstavligt utslängda på gatan när de vågat protestera efter att ha jobbat alltför långa arbetspass utan vila. Och vår uppföljning visar att utöver dem som kontaktar oss finns ett stort mörkertal av migranter som inte får den lön och villkor de har rätt till och som bara tillåts hoppa in på tillfälliga arbetspass med ytterst kort varsel. De allra flesta av dem säger inte ett ord av rädsla för att bli hemskickad.

De som migrerar från länder utanför EU för att arbeta i Sverige är inte bara de högutbildade, eftertraktade experter och forskare som politiker och debattörer med all rätt pratar om att Sverige behöver. De som söker sig till vår bransch är inte alltid ens utbildade inom hotell- och restaurang. De pratar bara sitt modersmål och sällan någon svenska eller engelska. De är människor som lever i en låg ekonomisk standard och som har lämnat allt de har för att söka lyckan i Sverige. De har många gånger tagit stora lån för att ha råd med resan hit. De kommer ifrån hela världen men nästan alltid från länder med mycket lägre levnadsstandard än vår.

De migranter vi har träffat är enormt utsatta. De vet inte hur vårt välfärdssystem fungerar, vem de kan rådfråga om förmåner och skyldigheter eller vilka rättigheter de har. De bor ofta i en bostad som arbetsgivaren försett dem med. Försöker de hävda sina rättigheter på jobbet kan de uppsagda och måste inom tre månader lämna Sverige - om de inte får ett nytt arbete. Många måste återvända till sina hemländer fattiga och skuldsatta.

Migranter ska välkomnas men inte utnyttjas som ett slags tredje klassens arbetskraft. Det krävs bättre kontroller och uppföljningssystem. Vi som facklig organisation försöker göra en del, men det krävs också förändringar i lagstiftningen som förstärker migranternas rättigheter och skydd.

1.2 Arbetsgivare utnyttjar migranternas utsatthet

Processen kring att ansöka om och anställa en migrant är kostsam och kan ta tid. Trots detta ansöker alltfler arbetsgivare om arbetstillstånd för migranter från land utanför EU. I vissa fall är det för att hjälpa landsmän och familj att komma till Sverige. Själva har vi anledning att misstänka att många utnyttjar regelverket för att de ser att det finns pengar att tjäna.

Genom att driva personalen hårdare och sänka löner och villkor blir utsatta människor drabbade. Det slår hårt mot den som kommer hit i tron om ett gott arbete och liv. Det påverkar övriga anställda i branschen när lönerna pressas nedåt. Och det påverkar också hela branschen genom att konkurrensen mellan företag snedvrids när några väljer att inte följa regelverket. I vår bransch bör företag konkurrera med att erbjuda bra service, goda matupplevelser och eftertraktade tjänster för att locka gäster. Det kan inte vara rätt väg att försöka driva företag genom att inte hålla sig till lagar och ingångna avtal. Vi vill inte ha en servicebransch som bygger på tävlan via sämst villkor för de anställda.

Denna rapport visar att dagens regelverk lämnar stort utrymme för den arbetsgivare som vill missbruka systemet för egen vinnings skull. Alla 64 företag vi besökt bryter på något sätt mot kollektivavtalet genom felaktiga löneutbetalningar, obefintliga eller för låga ersättningar, felaktig schemaläggning eller obetalda försäkringar. 61 av 64 företag bryter också mot Lagen om anställningsskydd, Arbetstidslagen och/eller semesterledighetslagen. 35 av 64 arbetsplatser har felaktiga eller obefintliga anställningsavtal.

1.3 Enkla åtgärder skulle öka migranternas trygghet

HRF menar att regeringen med ganska lätta åtgärder skulle kunna styra upp regelverket för att undvika att människor hamnar i kläm. Det handlar om att skärpa vissa delar av lagstiftningen, men främst om att ge ansvariga myndigheter utökade befogenheter.

På mycket kort tid skulle man kunna underlätta situationen för migranter genom att göra erbjudandet om anställning bindande. Idag kan arbetsgivaren i praktiken få igenom en ansökan hos Migrationsverket för att villkoren i anställningserbjudandet följer det regelverk som föreskrivs. Samma arbetsgivare kan sedan erbjuda migranten helt andra arbetsvillkor.

Ansvariga myndigheter måste också kunna kontrollera i efterhand att de utlovade villkoren följs. Det måste finnas tydliga sanktionsmöjligheter som sätts in mot de företag som missbrukar systemet. Idag finns mycket få möjligheter att straffa de arbetsgivare som lärt sig att kringgå systemet – i stället riskerar migranten att straffas genom att tvingas ut ur landet. Vi anser därför att arbetstagare måste få stanna den tid de utlovats i anställningserbjudandet. Det skulle underlätta för utnyttjade migranter att våga träda fram och kräva att avtalen följs.

Hotell- och restaurangfacket vill se följande regelförändringar:

- Anställningserbjudandet måste bli bindande.
- När arbetsgivare inte håller sig till ingångna avtal måste det finnas tydliga sanktionsmöjligheter.
- Arbetstagare som träder fram och vittnar om dåliga villkor ska inte riskera utvisning utan ges möjlighet att stanna den beviljade tiden ut.

Menar regeringen allvar med sina intentioner om att arbetskraftsinvandrade ska ha samma rättigheter och möjligheter som andra på svensk arbetsmarknad måste de snarast se över och förändra delar av regelverket.

Hotell- och restaurangfacket
Stockholm juni 2012

2. Processen och fackets roll

2.1 Nuvarande lagstiftning

Den 15 december 2008 ändrades regelverket för arbetskraftsinvandring till Sverige. De nya reglerna innebär att det är lättare för arbetsgivare att rekrytera arbetskraft från länder utanför EU. Det är arbetsgivarens bedömning av om det finns ett behov av att rekrytera utländsk arbetskraft som ska vara utgångspunkt när ärenden om uppehålls- och arbetstillstånd handläggs. Lagstiftningen är tydlig med att ”de erbjudna anställningsvillkoren får inte vara sämre än de villkor som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen.”¹

I januari 2012 skärptes kraven på arbetsgivare inom ett antal branscher. Utöver de krav som ställs i lagstiftningen måste arbetsgivare inom vissa branscher, däribland hotell- och restaurang, också redovisa hur företaget klarar av att garantera lön för personen som söker arbetstillstånd samt redovisa skattekontoutdrag för de senaste tre månaderna.² Syftet är att förhindra att oseriösa arbetsgivare anställer personal för att en kort tid senare gå i konkurs eller inte klara av att betala ut löner. Hotell- och restaurangfacket ser detta som en mycket positiv förstärkning av systemet.

För att det ska vara möjligt att anställa en person som är medborgare i ett land utanför EU måste personen i fråga ha ett arbetstillstånd. För att hon eller han ska få det ställs en rad krav på arbetsgivaren som vill anställa.

2.2 Den formella processen

Det första kravet som ställs är att tjänsten som ska tillsättas måste utannonseras. Avsikten med detta är att göra det möjligt för alla de som redan är bosatta i Sverige, EU/EES och Schweiz att söka tjänsten. Arbetsgivaren måste i sin ansökan till Migrationsverket redogöra för var och när tjänsten funnits utannonserad.

Det andra kravet som ställs är att arbetsgivaren måste upprätta ett anställningserbjudande till personen man vill anställa. Erbjudandet ska fyllas i på en av Migrationsverkets upprättade blanketter och därmed innehålla en rad uppgifter så som erbjudande om lön, arbetstidsmåt, anställningstid med mera. Trots att det är detta underlag som Migrationsverket sedan fattar sitt beslut utifrån är erbjudandet inte bindande utan just ett erbjudande till den som ska anställas. Migrationsverkets system säger att erbjudandet som lägst ska innebära en anställningsgrad som medför att den anställda får en minimilön på 13 000 kronor i månaden. Det är enligt verkets egen argumentation för att personen i fråga ska kunna försörja sig själv.

Utifrån erbjudandet ska arbetsgivaren sedan inhämta ett yttrande ifrån berörd facklig organisation. Har arbetsgivaren inget kollektivavtal ska ansvarigt fackförbund ändå ges möjlighet att yttra sig. Fackförbundet bedömer villkoren i anställningserbjudandet i relation till de villkor som framgår i kollektivavtalet

1. Prop. 2007/08:147 Nya regler för arbetskraftsinvandring

2. Migrationsverkets hemsida 2012-06-09 <http://www.migrationsverket.se/info/5189.html>

och ger sedan Migrationsverket ett förslag till avslag alternativt bifall. Fackförbundets yttrande är på inget sätt bindande för Migrationsverket och fackförbundet får ingen formell återkoppling om vilket beslut verket väl fattar.

Därefter ska arbetsgivaren skicka anställningserbjudandet till arbetstagaren som använder erbjudandet för att formellt ansöka om arbetstillstånd hos Migrationsverket.

2.3 Erfarenhet av processens gång

I verkligheten ser den här processen ut på väldigt många olika sätt. Inte sällan är det den som ska anställas som redan befinner sig i Sverige och som av sin tilltänkta arbetsgivare uppmanas att själv få fackförbundets yttrande över anställningserbjudandet. Många tror sig också kunna skynda på handläggningstiden genom att fysiskt besöka fackförbundets kontor eller återkomma per telefon. Detta skapar ett enormt merarbete för oss som fackförbund.

Processen för att ansöka om migrerad arbetskraft kan ibland dra ut på tiden. Från ansökningstillfället till att personen är på plats och kan börja arbeta kan det gå flera månader. För en rörlig bransch som hotell- och restaurangbranschen innebär den utdragna processen att verksamheten kan ha gått i konkurs eller bytt ägare den dag när den person som ska anställas väl är på plats.

2.4 HRF yttrar sig över anställningsvillkoren

Som fackförbund värnar Hotell- och restaurangfacket de anställdas rättigheter till en god arbetsmiljö. Vi bevakar att den som anställs erbjuds – och får - lön, försäkringar och villkor om bland annat arbetstider, raster, schemaläggning och semesterersättning i enlighet med gällande kollektivavtal.

När HRF yttrar sig över en ansökan gör vi det utifrån ett antal kriterier:

- **Lön** - erbjudandet ska som lägst vara i nivå med kollektivavtalets minimilöner för den yrkeskategori som den anställda ingår i. Arbetar den anställda till exempel som kock ska den ha lön för kvalificerade arbetsuppgifter. Lönen får gärna vara högre än avtalets minimilön – men inte lägre.
- **Anställningsgrad** – Vi ser helst att erbjudandet omfattar en heltidstjänst, dock lägst en anställningsgrad om 75 procent.
- **Anställningsform** – Vi ser helst att erbjudandet gäller för minst två år.
- **Försäkringar, Fora samt omställningsförsäkring** – Finns det inte kollektivavtal på arbetsplatsen har vi svårt att se om försäkringar, Forainbetalningar (pension) och omställningsförsäkringar betalas. Vi ställer krav på att dessa försäkringar finns och att de omfattar den som erbjuds anställning.

3. Antalet ansökningar inom hotell- och restaurangbranschen ökar

Sedan lagändringen trädde i kraft 2008 har Hotell- och restaurangfacket sett en stadig ökning av antalet ansökningar om arbetstillstånd för arbetstagare från land utanför EU. Under 2011 hanterade Hotell- och restaurangfackets åtta lokala avdelningar tillsammans minst 5711 ansökningar från arbetsgivare.³ Under samma år beviljade Migrationsverket 2917 ansökningar inom yrkesgrupperna storhushåll- och restaurangpersonal, köks- och restaurangbiträden samt Städare m.fl.⁴

Under 2012 års första fyra månader har enligt Migrationsverket 368 arbets-tillstånd beviljats till personer inom storhushåll och restaurangpersonal, 240 tillstånd inom städare och 252 tillstånd inom köks- och restaurangbiträden.⁵ Med reservation för att några av dessa yrken (vissa storhushåll samt visst städ) inte ligger inom HRF:s avtalsområden gör detta hotell- och restaurangbranschen till den bransch där näst flest arbetstillstånd beviljats under årets första månader.

Diagram: Migrationsverkets statistik över beviljade arbetstillstånd januari-april 2012

Yrkesgrupp	Antal
Dataspecialister	1239
Storhushålls- och restaurangpersonal	368
Tecknare, underhållare, professionella idrottsutövare m.fl.	259
Köks- och restaurangbiträden	252
Civilingenjörer, arkitekter m.fl.	248
Städare m.fl.	240
Ingenjörer och tekniker	199
Medhjälpare inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fisk	166
Växtodlare inom jordbruk och trädgård	118
Slaktare, bagare, konditorer m.fl.	117

3. Hotell- och restaurangfackets egen statistik, 2011.
4. Migrationsverkets rapport; Beviljade arbetstillstånd, 2011.
5. Migrationsverkets rapport; Beviljade arbetstillstånd, 2012.

Omräknat till helårsbasis är antalet beviljade arbetstillstånd lägre under 2012 jämfört med 2011. Detta kan till viss del antas bero på de skärpta regelkrav som införts för företag inom hotell- och restaurangbranschen.

Vi kan samtidigt konstatera att antalet ansökningar fortsätter att öka. Under årets fyra första månader 2012 ökade antalet ansökningar till Hotell- och restaurangfackets Stockholms-avdelning med cirka 20 procent jämfört med samma period föregående år.

4. Profit på människor

Vår erfarenhet är att de människor som kommer hit många gånger har betalat stora summor för möjligheten att flytta till Schengenområdet – ofta mellan 40 000 och 100 000 kronor. Kring processen med arbetstillstånd och migrerad arbetskraft har det i det närmaste uppstått en industri – och den växer för varje år. Företag och mellanhänder ser att det går att anställa migranter för en billig penning – vilket bara är möjligt om man inte håller sig till slutna kollektivavtal och de lagar som normalt omfattar anställd personal i Sverige.

4.1 Mäklare – experter på pappersexercis

Vi blev varse de så kallade mäklarnas existens redan för ett par år sedan, men förekomsten har blivit mer frekvent under åren. Mäklarna erbjuder sig att mot en penning bistå arbetsgivare med allt pappersarbete i ansökningsförfarandet om migrerad arbetskraft. I Stockholmsområdet bedömer vi att det idag finns 2-3 större mäklare som hjälper arbetsgivare inom hotell- och restaurangbranschen. Därutöver finns ett flertal mindre. Ansökningar från mäklarna innehåller alltid samma villkor för den anställda och på papperet håller de sig precis till de avtal och villkor som vi som parter på arbetsmarknaden anser att en anställd ska ha rätt till. Mäklarna har blivit experter på att fylla i alla handlingar korrekt.

4.2 Försäljare av yrkeskunnigt folk

Ett sätt att tjäna pengar på människors utsatthet blev vi varse när vi besökte en restaurangägare i utkanten av Stockholm. Han hade i offentliga sammanhang annonserat efter en kock med kunskap om kinesisk matlagning. Efter ett tag blev han kontaktad av en person som utgav sig för att vara ”agent” och som uppgav att han hade tre kinesiska kockar att sälja för 8 000 kronor. Liknande vittnesuppgifter har vi fått även från andra ställen.

”*Hanon Tang hade vid tidigare tillfälle en annons på arbetsförmedlingen där han sökte en kock för att laga kinesisk mat. Han blev då kontaktad av en svensk man som erbjöd sig att sälja kinesiska kockar för engångspriset av 8000 kronor plus moms. Han hade just nu tillgång till tre kinesiska kockar. Hanon Tang säger att det finns ett flertal agenter som förmedlar arbetskraft på det här viset.*“

4.3 Misstänkt människohandel?

För vissa mindre företagare, som själva kommer från ett annat utomeuropeiskt land, kan möjligheten att anställa någon via arbetstillstånd vara ett sätt att hjälpa familj och släkt att ta sig till Sverige. Det är lätt att förstå välviljan bakom detta. Arbetsgivare tycker att de gör nära och kära en tjänst genom att erbjuda dem en möjlighet att komma till Sverige – även om den inte alltid innehåller varesig en anställning eller en inkomst. På några ställen där vi misstänkt att det varit på det sättet har arbetsgivaren också varit ganska snabb med att säga att det förhåller sig så.

På andra arbetsplatser har vi haft anledning att misstänka att verksamheten med att erbjuda utomeuropeiska personer ett arbete i själva verket är en täckmantel för människohandel eller människosmuggling. Det rör sig oftast om mindre arbetsplatser som ansökt och fått beviljat ett större antal ansökningar. Vid vårt uppsökeri har dock ingen av personerna återfunnits på arbetsplatsen. Arbetsgivaren säger att personerna aldrig kommit till Sverige - och så kan naturligtvis vara fallet. Eftersom Migrationsverkets uppgifter om vilka personer som verkligen kommit till Sverige är sekretessbelagda har vi ingen möjlighet att följa upp enskilda ärenden hela vägen. Men det kan också vara så att de redan finns i landet – med eller utan arbetsgivarens vetskap.

Det är viktigt att påpeka att vi inte har några konkreta bevis för våra misstankar. Samtidigt har vi att förhålla oss till sannolikheten att en företagare med fyra anställda ska ha ekonomisk möjlighet att anställa nio nya personer inom samma verksamhet. Och varför har samtliga migranter vid en och samma arbetsplats valt att inte fullfölja flytten till Sverige? Vi tycker oss ha skäl att misstänka att arbetsgivare utnyttjas som en täckmantel.

”Liten indisk restaurang med fyra anställda hade fått nio ansökningar beviljade och hade ytterligare fyra ansökningar liggande hos Migrationsverket. Arbetsgivaren hävdade att de nio personerna ännu inte kommit till Sverige. På frågan vad han tänkte göra om de verkligen kom fick vi svaret: ”Vi kanske ska ha öppet lite längre eller de kanske ska syssla med reklam”. Till företaget fanns ytterligare ett företag kopplat med samma situation.”

5. Våra uppsökerier 2011–2012

Våren 2011 granskade Hotell- och restaurangfacket 54 arbetsplatser i Stockholmsområdet som alla hade fått beviljat att anställa migrerad arbetskraft. Av de 54 restauranger som HRF besökt var i princip ingen arbetsplats helt prickfri. Ett eller flera allvarliga lag- eller avtalsbrott hittades hos 33 av de 54 företagen.

Den kraftiga ökningen av ansökningar under hösten 2011 och våren 2012 föranledde HRF att under våren 2012 genomföra ett nytt uppsökeri. Denna gång valde vi arbetsplatser i Stockholmsområdet där vi hanterat ansökningar om att anställa en eller flera personer.

5.1 Om de utvalda arbetsplatserna

I det uppsökeri vi genomförde i Stockholmsområdet våren 2012 besökte vi sammanlagt 64 arbetsplatser som alla hade fått ansökningar om migrerad arbetskraft beviljade.

Vid besöken hittade vi totalt 143 migrerade personer där det fanns anställningsavtal eller lönespecifikationer som bekräftade att personerna i fråga fanns i företagets verksamhet.

Alla företag vi besökt har kollektivavtal. 27 är medlemmar i arbetsgivarorganisationen Visita och av dessa lyder 26 under vårt största kollektivavtal, kallat Gröna Riks, och ett under Bemanningsavtalet. 37 företag har tecknat ett så kallat Hängavtal direkt med Hotell- och restaurangfacket.

Vi kan vid årets undersökning konstatera att det numera är alla typer av företag som tar in migrerad arbetskraft; större, mindre, kedjor, familjeföretag och både inom hotell och restaurang.

5.2 Storlek på företagen

De företag som vi besökte har varit av varierande storlek. Den typiskt ”genom-snittliga” restaurangen är en mindre indisk restaurang där hela familjen arbetar. Men vi har också besökt större ställen som BamboCity med 30 anställda och Vapiano med 50-60 anställda.

Det är svårt att kartlägga exakt antal anställda på de olika företagen. För att skapa oss en uppfattning har vi sammanställt uppgifter från olika officiella företagsregister⁶ med de uppgifter vi fått direkt från arbetsgivaren. De 64 företagen fördelade sig storleksmässigt enligt följande:

Det ungefärliga antalet anställda	Antalet företag
1-10	33
11-20	8
21-	23

6. www.fora.se samt www.121.nu maj månad 2012

6. Uppsökeri i praktiken

Uppsökeri är förknippat med många typer av problem och försvårande omständigheter. Vi kommer alltid oanmälda för att det verkligen ska vara möjligt att granska de anställdas arbetsförhållanden. Det innebär att vi kan komma mitt i lunchrusningen eller när personalen håller på att förbereda för middagssittning. Naturligtvis är det inte optimalt, men vår intention har varit att få kontakt med så många av de anställda migranterna som möjligt.

Det är ofta rörigt på arbetsplatsen. Både gäster och personal kommer och går och ofta har ingen överblick över hur många som är anställda. Ingen kan heller svara vilka som är på väg att anställas eller om arbetsgivaren ens har ansökt om att anställa migrerad arbetskraft. Om arbetsgivaren är på plats är det sällan han eller hon kan redogöra för företagets verksamhet. Det är sällan ordning på papper och kontoret finns ofta på annan plats än i själva restaurangen. Många arbetsgivare visar en uppenbar brist på insikt och förståelse för vad det innebär att vara just arbetsgivare. De kan inte lagar och regelverk och förstår inte vad de har för skyldigheter enligt det kollektivavtal de tecknat. De vet inte vilket ansvar de har gentemot de anställda, olika myndigheter eller hur fackliga förhandlingar sköts.

6.1 Svårt att få kontakt med migranterna

Det är svårt att överhuvudtaget komma i kontakt med och prata med migranterna själva. I många fall rör det sig om rena språkförbistringar – få av migranterna pratar svenska eller engelska och uppsökaren har inte behärskat migrantens modersmål. I andra fall handlar det om en ovilja eller rädsla från migranten. Hon eller han vill inte prata med HRF:s representant, kanske av rädsla för repressalier från arbetsgivaren. Vissa av dem kommer också från länder där det är farligt att ha kontakt med ett fackförbund och den erfarenheten bär de med sig till Sverige. I de fall där vi trots allt fått till ett samtal med migranterna har vi många gånger haft anledning att misstänka att de blivit drillade i vilka villkor de ska uppge att de har. De kan på marginalen vilken semesterersättning de har och svarar rakt och exakt på lön och försäkringspremier. I några av fallen har arbetsgivaren krävt att få vara med vid vårt samtal.

”Arbetsgivaren på restaurang Z har uttryckt att personalen man anställt via Migrationsverket är ”flexibla” och ”tillgängliga”. Det syns om inte annat i övertidsmättet där Omar på tre månader arbetat 60 timmar övertid.”

6.2 Många arbetar på flera arbetsplatser

Vid våra arbetsplatsbesök har vi mött ett antal personer som säger att de arbetar på flera arbetsplatser. Ofta har de blivit erbjudna och beviljats arbete på ett ställe, men i själva verket arbetar de hälften av sin arbetstid på ett annat företag. Det är vårt intryck att det är arbetsgivaren som styr när det handlar om dubbla arbetsplatser, det vill säga att migranten ”hyrs” eller ”lånas ut” till annan verksamhet. Personal och arbetsgivare hänvisar ofta till ”vår andra restaurang” – som om företagen hade en juridisk koppling till varandra. När vi kontrollerar företagen i officiella företagsregister finns det inte alltid en sådan koppling.

”Samoel arbetar sedan september 2010 som diskare på arbetsplatsen. Han hade inte fått något anställningsbevis, vilket också i stort sett hela personalen saknar. Han kom från en annan arbetsplats tidigare, men arbetsgivaren säger att de meddelat Migrationsverket om detta. Han arbetar heltid 7.00-16.00 varje dag och får 15 000 kronor brutto i lön, vilket är kraftigt under minimilönen. Samoul får förskott på lönen varje månad som han säger ska täcka hyra och matkostnader. Enligt Migrationsverket har Samoel inte arbetstillstånd.”

6.3 Få vågar be om hjälp

Trots alla fel och brister som vi redogör för i denna rapport kan vi konstatera att inte en enda person vi mött uttryckligen bett oss om hjälp. Trots att de flesta av dem har rätt till både bättre lön samt bättre och mer humana arbetsvillkor.

De som arbetskraftsinvandrat från länder utanför EU befinner sig när de kommer till Sverige i en situation där de kan be om hjälp. De kommer från fattiga förhållanden och är många gånger helt utlämnade till sin arbetsgivares välvilja. Det är arbetsgivaren arbetstillståndet hänger på. Det är många gånger också arbetsgivaren som står för eller åtminstone ordnat med den bostad där migranten bor. Protesterar man mot arbetsvillkoren är risken stor att anställningen upphör och därmed rätten och möjligheten att vara i Sverige. I ett sådant läge ser migranterna oss som fackförbund snarare en risk än en möjlighet. Det är trots allt lättare för de flesta att härda ut tuffa villkor än att återvända till hemlandet – skuldsatt.

Ett annat hinder är naturligtvis språkförbistringar. Hur ber man om hjälp när man inte kan vare sig svenska eller engelska? Många har ingen aning om vilka rättigheter de har rätt att kräva, eller hur välfärdssystemet fungerar. De känner inte till den hjälp de kan få av myndigheter eller av fackförbund.

Vi vet att det på vissa ställen förekommer avtal som den arbetstaganden erbjuds att skriva under för att skriva bort villkor de har rätt till enligt kollektivavtalet. Vi vet det eftersom okunniga arbetsgivare själva visat dem för oss. Några sådana bortskrivningar är naturligtvis inte möjliga att göra. På en arbetsplats med tecknat kollektivavtal är det regelverket i kollektivavtalet som gäller – det kan inte arbetsgivaren och arbetstagaren skriva bort genom individuella överenskommelser.

7. Resultat besökta företag

Vid våra besök har vi i första hand tittat på tre saker:

1. Finns det anställningsavtal och stämmer villkoren överens med de avtalade?
2. Vilken lön och ersättningar har migranten? Överensstämmer de med kollektivavtal och anställningsavtal?
3. Hur många timmar arbetar migranten och stämmer det överens med vad som avtalats? Har den anställde tillräcklig dygnsvila, får den pauser och lediga dagar?

Det har varit svårt att få tag i uppgifterna eller bringa ordning i de som finns. Vår granskning har därför bestått av ett digert arbete som sträckt sig långt utanför tiden för själva besöket. Många handlingar har också upprättats först efter det att vi har frågat om dem, trots att personerna bevisligen funnits i verksamheten ett tag.

7.1 Anställningsavtal saknas ofta

Alla som har en anställning på en arbetsplats med kollektivavtal har också rätt att få ett anställningsavtal. I avtalet ska det framgå vem avtalet omfattar (såväl arbetstagare som arbetsgivare), arbetsuppgifter, anställningsform, start- och eventuellt slutdatum på anställningen, ersättning vid övertid och obekväm arbetstid, anställningsgrad samt lön. En fullständig lista på vad avtalet ska innehålla samt mall för anställningsavtal finns reglerat i kollektivavtalet.

På 35 av de 64 företagen hittade vi brister kring anställningsavtalet. Många gånger saknas anställningsavtal helt. Ibland har avtalen skrivits för hand och långt efter det att anställningen påbörjats. Många anställda har anställts med fel yrkestillhörighet vilket gör det möjligt för arbetsgivaren att sätta en lägre lön. Till exempel har vi vid våra besök träffat ytterst få personer med yrkestillhörigheten ”kock”, vilket kvalificerar till en högre lön. Istället har de flesta kockar anställts som restaurangbiträden och fått lägre löner än vad de har rätt till.

På ett fåtal restauranger har vi mött kontant utbetalning av löner. Vi vet också att flera anställningsavtal skrivits först efter det att vi bett om att få se dem.

7.2 Lön och ersättningar ofta för låga

Kollektivavtalet reglerar mycket tydligt vilken lön olika yrkeskategorier ska ha utifrån arbetstagarens ålder och erfarenhet i branschen. Avtalet reglerar också vilka ersättningar som gäller vid övertid och obekväm arbetstid samt vid semester. På så många som 61 av de 64 företagen vi besökte fanns uppenbara fel och brister i utbetalningar av löner och ersättningar. I de flesta fallen handlade det om för låg lön i relation till arbetad tid samt att ob-ersättningar och/eller andra ersättningar inte betalades ut.

7.3 Reglerna kring arbetstid följs ej

Reglering kring arbetstid, förläggning av arbetstid, schemaläggning, arbetspassens längd samt vila finns upptaget i såväl kollektivavtal som i svensk lagstiftning. Regleringen syftar till att reglera arbetstidens längd och säkerställa att den anställde får tillräcklig dygnsvila och raster.

Det är bara på de ställen där vi fått tillgång till scheman för enskilda individer eller för hela arbetsplatsen som vi kunnat göra beräkningar kring arbetstiden och vilan. På många arbetsplatser har scheman dock saknats – vilket är ett brott mot kollektivavtalet bara i sig. Det har också gjort det svårt för oss att kontrollera hur mycket de anställda jobbat i praktiken.

Av 64 besökta företag fick vi se schemat på 36 ställen och på samtliga av dessa 36 ställen hittade vi direkta felaktigheter. Det handlade bland annat om brott mot avtalets bestämmelser om vila, det vill säga den anställde fick inte tillräckligt med vila mellan arbetspassen. Personer var också schemalagda betydligt mer än vad som är rimligt för en avtalsenlig heltidsanställning. Arbetspassen under en dag var för långa. Många var också anställda på något som arbetsgivaren kallade för ”springpass” eller ”vakt”, vilket i praktiken innebar att de inte hade en fast anställning i botten utan bara ringdes in med kort varsel när de behövdes i verksamheten.

De 28 företag som inte hade schema för de anställda bryter mot ingånget kollektivavtal. Inget av företagen har, trots påstötning från oss, kunnat visa ett schema och därmed inte heller haft det uppsatt på arbetsplatsen - vilket de enligt kollektivavtalet är skyldiga till.

På ett ställe hittade vi en person som arbetat 295 timmar på en månad. Han borde egentligen ha arbetat 173 timmar per månad på sin heltidstjänst.

”*Hamuyun Hasir arbetar som kock och köksbiträde och har en timlön på 85 kronor. Enligt avtalet ska han ha 108.30 kronor. Arbetsgivaren säger att Hamuyun är anställd på 75 procent. De senaste fyra månaderna har han arbetat 189 timmar utan att få övertidsersättning. I hans lön ingår semesterersättning (vilket inte är tillåtet) och han får ingen ob-ersättning. Man drar fel skatt och kostavdraget är felaktigt.*”

7.4 Sammanfattning

- Alla 64 arbetsplatser bryter på något sätt mot något av de kriterier vi tittat på; anställningsavtal, löner och arbetstid.
- 35 av 64 arbetsplatser har felaktiga eller obefintliga anställningsavtal.
- 61 av 64 företag bryter mot kollektivavtal och lagar när det gäller utbetalning av löner och ersättningar.
- Samtliga 36 arbetsplatser som uppvisat arbetsscheman visar på felaktigheter i schemaläggningen av sin personal. Övriga 28 arbetsplatser bryter mot kollektivavtalet genom att inte kunna uppvisa ett schema.

8. HRF:s slutsatser och krav

Avsikten med det nya regelverket kring migrerad arbetskraft är god. Människor ska ha möjlighet att röra på sig över landsgränser för att hitta arbete. Det är berikande för den enskilde och det bidrar till att utveckla samhället ekonomiskt och kulturellt. Samtidigt måste det finnas en beredskap för vad som kan uppstå när människor rör sig mellan olika delar av världen.

Som fackförbund är vi glada för alla som kan få ett bättre liv i Sverige. Men vi värnar också om de anställdas villkor. Konkurens mellan företag får inte ske med hjälp av en systematisk dumpning av arbetsvillkoren för de anställda. Det finns en uppenbar risk i att människor utnyttjas för att arbeta till sämre villkor än vad som gäller på svensk arbetsmarknad. Därför måste också regelverket utformas så att människor inte kan utnyttjas.

Det kostar pengar – och tar tid - att ansöka om och anställa en person från ett utomeuropeiskt land. Det innebär också moraliskt en förpliktelse och ett ansvarstagande gentemot den person som lämnar hela sitt liv för att för en kortare eller längre tid arbeta i Sverige.

Samtidigt är hotell- och restaurangbranschen en bransch med relativt hög arbetslöshet. Det finns många i Sverige som är anställningsbara och som gärna tar ett jobb i vår bransch.

Trots detta väljer företag att gång på gång ansöka efter och anställa migrerad arbetskraft från länder utanför EU. Det är inte alla gånger de med branschutbildning, språkkunskaper eller de som är specialister på en viss kokkonst som eftersöks. I många ansökningar som passerar oss är arbetsbeskrivningen tvärtom att de ska ”skala och hacka grönsaker”, det vill säga relativt okvalificerat arbete.

Det finns anledning att misstänka att den som anställer arbetskraft från ett utomeuropeiskt land gör det för att de ser en möjlighet att tjäna pengar. Enda sättet att göra det är genom att minimera lön och andra ersättningar för de anställda och öka arbetstiden. Det är också den bild vi får bekräftad vid våra uppsökerier. Flera arbetsgivare erkänner villigt att migranterna är ”mer flexibla” än vad den ordinarie personalen är och att de ”kostar mindre”.

Att anställa migrerad arbetskraft får aldrig vara ett sätt att pressa lönekostnader och arbetsvillkor. HRF tycker det är bra att Migrationsverket skärpt regelverket och kraven på vissa arbetsgivare att i förväg kunna redovisa och leva upp till en viss ekonomisk stabilitet. Vi kommer nogsamt att följa utvecklingen på området för att se om skärpningen också ger resultat i verksamheten.

8.1 Anställningserbjudandet måste bli bindande

Det finns ett uppenbart problem med att de anställningserbjudanden som hela processen kring migrerad arbetskraft bygger på inte har någon juridisk eller formell verkan. Anställningserbjudandet som Migrationsverket grundar sina beslut på är i praktiken många gånger bara ett fingerat papper som är framtaget i syfte att ansökan om arbetstillstånd ska gå igenom. Vi har vid våra besök mött ytterst få personer – om ens några - som verkligen fått de villkor de från början erbjöds när de väl är i landet. Erbjudandet om arbete måste göras bindande för att migrerad arbetskraft ska få en rättssäker behandling. Bindande anställningserbjudanden ger också Migrationsverket, eller annan myndighet, möjligheten att i efterhand följa upp fattade beslut och kontrollera att de villkor de godkänt också följs i realiteten.

8.2 Det måste finnas tydliga sanktionsmöjligheter

Den arbetsgivare som idag bryter mot reglerna riskerar inte så mycket mer än sitt rykte. Den enda som idag straffas är den anställda som inte får de villkor som utlovats. Utöver detta riskerar den enskilde att tvingas lämna landet om oegentligheter upptäcks.

Migrationsverket måste därför få ett uppdrag att också följa upp de beslut de fattar. Håller sig företagen till det avtalade? Om de inte gör det måste det finnas tydliga och kännbara sanktionsmöjligheter som sätts in mot de företag som bryter mot regelverket.

8.3 Arbetstagare ska inte riskera utvisning

HRF har vid våra arbetsplatsbesök kommit i kontakt med människor som arbetar 12 timmar om dagen, 7 dagar i veckan, utan någon chans till vila. Vi har träffat människor som hankar sig fram med månadslöner på 3 000-4 000 kronor. Protesterar de eller vänder sig till facket riskerar de att bli uppsagda och förlora sin rätt att vistas i Sverige. Dagens system innebär att arbetsgivaren har orimligt mycket makt i förhållande till den anställda. I princip är det arbetsgivaren som avgör om en person får stanna eller inte. Den som riskerar utvisning protesterar sannolikt inte mot dåliga arbetsvillkor eller utebliven lön.

Arbetstagare som träder fram och söker hjälp ska inte riskera utvisning. De ska inte heller riskera att bli av med jobbet för att de försöker kräva de villkor de har rätt till. Om en anställning ändå avbryts tycker vi att arbetstagaren i stället ska garanteras att stanna arbetstiden ut och ges möjligheten att söka nytt arbete.