

SKULDSÄTTNING AV BÄRPLÖCKARE I SVERIGE

Förslag om att införa Employer Pays Principle



Innehåll

Bakgrund	3
Systemet i dag inom branschen för svenska skogsbär – övergripande nivå	3
Upplägget i dag med löner	4
Upplägget i dag med bärplockarnas skuldsättning	5
Problem med det nuvarande systemet	7
Konkreta förslag	7
Aktörer som kan driva igenom förslaget	8
Andra förslag	9
Förslagen i sammanfattning	9
Avslutning	9

Om ETI Sverige

Ethical Trading Initiative Sverige är ett flerpartsinitiativ som samlar företag, fackföreningar, civilsamhälle och offentlig sektor för att arbeta med arbetsförhållanden och respekt för mänskliga rättigheter i globala leverantörsled. ETI Sverige erbjuder utbildningar, rådgivning, resurser och en plattform för samverkan mellan företag och organisationer i alla branscher. Läs mer på www.etisverige.se.

Maj 2023

© ETI Sverige

Rapporten är skriven av Mats Wingborg på uppdrag av ETI Sverige. Den togs fram som underlag för ett rundabordssamtal om Employer Pays Principle i svenska bärbranschen den 30 mars 2023. Efter mötet har några tillägg gjorts till rapporten.

Layout: Birgersson&Co / Åse Bengtsson Helin
Omslagsbild: @ Mats Wingborg

Bakgrund

The Employer Pays Principle (EPP) innebär att anställda inte ska behöva betala för kostnader som har med själva rekryteringen att göra utan att arbetsgivaren ska stå för den kostnaden.

EPP fick genomslag genom Dhaka Principles for migration with dignity, i dagligt tal kallad för Dhaka-principerna. Dessa antogs 2012 och skrevs under av Confederation of International Recruitment Agencies (Cieta, numera the World Employment Confederation) och International Trade Union Confederation (ITUC).¹ Svenska medlemmar i ITUC är LO, TCO och Saco.

EPP utgör den första principen i Dhakapinciperna. Den är formulerad på följande sätt: "The employer should bear the full costs of recruitment and placement. Migrant workers are not charged any fees for recruitment or placement."²

I arbetet med att formulera EPP har även det oberoende Institute for Human Rights and Business (IHRB) spelat en central roll.³

I EPP pekas på att migrantarbetaren inte ska stå för rekryteringskostnaderna. Detta innefattar resor för att kunna utföra arbetet, försäkringar, rekryteringskostnader, medicinska tester, visum mm. De olika delarna som innefattas har bland annat preciserats av det oberoende IHRB: interview, skill-testing, passport, insurance, medical test, visa fees, transit travels, airfare, border crossing fees, residency permit, orientation, medical test, loan invest etc.⁴

En rad organisationer har ställt sig bakom EPP. Hit hör bland annat Ethical toy program (ECTI)⁵, Leadership Group for Responsible Recruitment⁶ och Amfori/Business Social Compliance Initiative (BSCI).

Den sistnämnda organisationen, Amfori/BSCI, föreskriver i den nya koden, antagen 2021 och träder i kraft 2023, att EPP ska efterlevas.⁷ Även i den tidigare versionen av BSCI:s kod tolkas reglerna som att arbetsgivaren är skyldig att betala alla avgifter och resekostnader. Även SMETA-revisioner (SEDEX-systemet) ger allvarlig avvikelse inom området tvångsarbete när det uppdragas att arbetstagare är skuldsatta.

För närvarande är 117 svenska företag medlemmar i BSCI, däribland Coop Sverige AB och ICA Gruppen AB.⁸

Även ett antal svenska bärföretag har uppmärksammat EPP och diskuterat om det är möjligt att införa principen. Hit hör bland annat Ransäter Invest AB, som är underleverantör till Olle Svensson AB. Företrädare för Ransäter har bland annat haft samtal om EPP med International Organization for Migration (IOM) i Thailand. Vidare har Polarica tidigare uppgett att de planerar att företaget framöver ska stå för kostnaderna och att de anställda inte ska behöva ta lån. Detta har dock inte införts för säsong 2022 och det är i dagsläget svårt att få information om när systemet är tänkt att implementeras och exakt hur det ska vara utformat.

Systemet i dag inom branschen för svenska skogsbär – övergripande nivå

Sedan ett 20-tal år tillbaka hyr svenska bärföretag arbetskraft från bemanningsföretag med bas utanför EU. En politisk förändring som drev fram detta system var att Maud Olofsson, efter att hon blev näringsminister 2006, tog initiativ till en reform som innebar att bemanningsanställda från länder utanför EU inte skulle betala skatt i Sverige om de som säsongsanställda vistades i Sverige under en kortare period. Under en första period kom bemanningsanställda från flera olika länder; Kina, Vietnam, Bangladesh, Uzbekistan och Thailand. Under de senaste decennierna har dock alla dessa bärplockare kommit från Thailand.

Från säsong 2021 återinfördes skatten för bemanningsanställda från länder utanför EU. De svenska bärföretagen protesterade mot förslaget och menade att det skulle leda till att antalet anställda plockare skulle minska. I stället har det blivit tvärtom. Antalet bemanningsanställda från Thailand som plockar bär i de svenska skogarna har fortsatt att öka och var under säsong 2022 uppe i en ny rekordnivå med 6 500 plockare. En förklaring till detta kan vara att de svenska bärföretagen och de thailändska bemanningsföretagen

1. <https://www.ihrb.org/dhaka-principles/about>

2. https://www.ihrb.org/uploads/member-uploads/DPs_-_English_Short_Version.pdf

3. <https://www.ihrb.org/employerpays/the-employer-pays-principle>

4. <https://www.ihrb.org/employerpays/>

5. <https://www.ethicaltoyprogram.org/en/case-study-implementing-employer-pays-principle/>

6. <https://www.ihrb.org/employerpays/leadership-group-for-responsible-recruitment>

7. Se: amfori BSCI CoC - Info Kit - December 2021_0.pdf och amfori BSCI Code of Conduct - English - December 2021_v2.pdf

8. https://www.amfori.org/node/292/field_member_country/SE?page=4

hittat en konstruktion för att hålla ner skatten. Den bygger på att redovisa låga årsinkomster för bärplockarna, nästan hela inkomsten förväntas komma från jobbet i Sverige, det ger en låg total skatt. Samtidigt görs stora avdrag för plockarnas kostnader för att de ska kunna utföra arbetet i Sverige. Sammantaget innebär detta att skattenivån blir cirka 7 procent.

Vid sidan av de anställda plockarna finns så kallade turistplockare (i branschen kallade friplockare) som plockar bär och säljer bären till bäruppköp. Turistplockarna är inte anställda. De utnyttjar den svenska allemansrätten och plockar fritt bär och sedan säljer de varan bär till bäruppköp. Under många år har antalet turistplockare och antalet anställda plockare varit ungefär lika stort, men under säsong 2022 minskade antalet turistplockare drastiskt och många bäruppköp fick slå igen. Den viktigaste förklaringen var att det knappt kom några turistplockare från Ukraina på grund av kriget och den ryska invasionen. Även antalet turistplockare från Bulgarien har minskat. Detta har sammantaget fått stor betydelse eftersom de flesta turistplockare under de senaste fem åren kommit från Ukraina och Bulgarien. Vad som sammantaget sker är med andra ord en förändring av branschen, där de anställda plockarna ökar på bekostnad av turistplockarna.

Upplägget i dag med löner

Under senare år har ett tiotal svenska och finska bär-företag anlitat thailändska bemanningsföretag för att hyra arbetskraft. Det handlar också om ett tiotal thailändska bär-företag som hyr ut arbetskraft till de svenska företagen. En del svenska bär-företag hyr arbetskraft från flera thailändska bemanningsföretag, men det finns också thailändska bemanningsföretag som hyr ut arbetskraft till flera svenska företag. Under de senaste tio åren har många av de thailändska bemanningsföretag som har anlitats bytts ut även om de ofta har haft samma ägare. Ett skäl till det kan vara att om ett thailändskt bemanningsföretag kontinuerligt verkar i Sverige kan skattemyndigheterna anse att företaget har ett fast driftställe i Sverige. Det skulle i sin tur innebära att regelverket blir ett annat och att företaget blir skyldigt att betala sociala avgifter. Huvuddelen av bärplockarna har kommit från den thailändska provinsen Isan nära gränsen till Laos. Där har också de flesta av de thailändska bemanningsföretagen kontor.

De svenska bär-företagen ansöker till Migrationsverket om att få tillstånd att använda arbetskraft från thailändska bemanningsföretag. Vid bedömningen följer Migrationsverket de bestämmelser som finns för arbetskraftsinvandring i utlänningslagen kapitel 6. Ett av de nya kraven i lagen är att det ska finnas ett anställningsavtal (och inte enbart ett erbjudande om

jobb). Vidare reglerar lagstiftningen en lägsta lönenivå för att en arbetsgivare ska kunna använda arbetskraftsinvandrare. I Tidöavtalet deklarerar att denna nivå kommer att höjas (mer om det längre fram). Ett annat krav i lagstiftningen är att villkoren för arbetskraftsmigranterna ska motsvara de villkor som finns i svenska kollektivavtal, däremot är det inte ett krav att migranterna ska omfattas av kollektivavtal.

Utöver dessa generella krav för arbetskraftsinvandrare ställer Migrationsverket ett antal specifika krav som enbart gäller skogsbärsbranschen. Hit hör att de anlitate bemanningsföretagen skriftligen ska kunna visa att de har förmåga att betala ut lönerna även om det är ett dåligt bärår (kravet kan också uppfyllas genom att ytterligare en part garanterar lönerna), att bemanningsföretagen i samverkan med de svenska bär-företagen ska ha förutsättningar att kunna organisera arbetet (klara mat, logi, transporter etc), att bärplockarna ska få information om allemansrätt, arbetsvillkor etc samt att de utländska bemanningsföretagen ska ha personal på plats i Sverige under säsongen.

Det har förekommit att Migrationsverket avslagit ansökningar, det har bland annat berott på att Migrationsverket bedömt att de thailändska bemanningsföretagen/svenska bär-företagen inte har haft förutsättningar att organisera arbetet på ett rimligt sätt.

Svenska fackliga organisationer, i detta fall Kommunal, ska yttra sig om ansökningar om arbetskraftsinvandring. Om Kommunal skulle avråda Migrationsverket från att godta en ansökan skulle Migrationsverket göra en extra noggrann prövning. Under de senaste tio åren har dock Kommunal och Migrationsverket varit samstämmiga. Samtliga thailändska bemanningsföretag som under denna period hyrt ut bärplockare har slutit kollektivavtal med Kommunal. I de fall där Kommunal avrått har även Migrationsverket avslagit ansökan.

De kollektivavtal som slutits mellan Kommunal och de thailändska bemanningsföretagen har varit ett så kallat hängavtal. Hängavtal innebär att arbetsgivaren och den fackliga motparten undertecknar ett redan befintligt avtal, det vill säga utan att arbetsgivaren tillhör en arbetsgivarorganisation. Det är samtidigt möjligt för de avtalslutande parterna att tillföra ytterligare moment i ett hängavtal som inte existerar i originalavtalet. Så sker också i dag. På Kommunals initiativ finns delvis samma krav som Migrationsverket ställer på bemanningsföretagen, som att bemanningsföretagen ska kunna visa upp ekonomiska garantier för att de ska kunna betala ut lönerna. I hängavtalen finns vidare krav på att det ska finnas synliga plockarlistor där de anställda ser hur mycket de plockat och vad priset per kilo för närvarande är (för blåbär, lingon och hjortron).

Upplägget enligt kollektivavtalet är att samtliga plockare ska vara garanterade en avtalsenlig grundlön

(i branschen kallad garantilön). Sedan avtalet tillkom har den successivt höjts och uppgick för säsong 2022 till 23 183 kronor. Om en bärplockare plockar bär till ett värde som överskrider denna summa ska plockaren ha rätt till kilopriset på resterande bär. Kilopriset på bären kan variera under säsongen och varierar kraftigt mellan olika säsonger. Det kan också finnas mindre variationer mellan olika företag. För säsong 2022 har priset på blåbär legat på 13–15 kr/kg, för hjortron på omkring 60 kr/kg och priset för lingon på 6–8 kr/kg.

Samtidigt finns flera uppgifter som tyder på att ett antal av de thailändska bemanningsföretagen inte följer detta upplägg. I vissa fall har thailändska bärplockare kunnat visa att de har dubbla avtal. Ett som visas upp utåt och ett verkligt avtal. I andra fall har plockarna enbart fått ut kilopriset, vilket innebär att plockare som plockat bär till ett värde som understiger nivån i kollektivavtalet inte fått ut lön i enlighet med avtalet utan endast en ersättning per kilo.

För tre år sedan visade en plockare just upp de dubbla och oförenliga avtal som han varit tvungen att skriva på. I ett tyskt tv-program⁹ fick avslöjandet stor uppmärksamhet. Samma år pågick en domstolsprocess i Thailand där det thailändska bemanningsföretaget Star Royal Services, som drivs av affärsmannen Chaiyuth Kitsawat, anklagades för att endast betala plockarna ett kilopris för plockade bär (och där lönenivån i kollektivavtalet inte var garanterad). Det var bär-företagen Polarica och Blåtand som hyrt arbetskraft från det thailändska bemanningsföretaget, men båda påstod sig vara ovetande om eventuella missförhållanden och hävdade att det antagligen rörde sig om ett missförstånd. Arbetarna förlorade tvisten i domstolen.

Ett annat bevis återfinns i en rapport som publicerades 2019. En av författarna var den svenska kulturgeografen Charlotta Hedberg. Underlaget var intervjuer på plats i Isan i Thailand med 165 bönder, som varit i Sverige och plockat skogsbär. Slutsatsen var uppseendeväckande: Nästan hälften uppgav att de ”tjänat mindre än den grundlön de har rätt till enligt svenskt kollektivavtal”.¹⁰

Upplägget i dag med bärplockarnas skuldsättning

För att kunna resa till Sverige behöver de thailändska plockarna betala en avgift till det thailändska bemanningsföretaget i förväg. Det normala är att den betalningen sker genom att plockarna tar ett lån, men det finns också enstaka plockare som sedan tidigare har

sparat kapital och som kan betala åtminstone delar av lånet i förväg.

Vanligen brukar emellertid de thailändska plockarna låna omkring 65 000–80 000 bath. För närvarande motsvarar 1 bath cirka 0,29 kronor. Det innebär att plockarna lånar cirka 21 000 kronor (räknat på 70 000 bath), det vill säga aningen lägre än den avtalade månadslönen.

Denna summa täcker följande saker: flygbiljetter tur och retur, arbetstillstånd, administration för bemanningsföretaget, transporter i Thailand, transporter i Sverige, försäkring, avgift för att finansiera medföljande arbetsledning (ofta tre per 50 plockare), avgift till DOE (arbetsmarknadsmyndigheten i Thailand), utrustning, räntekostnader m.m. Av dessa utgifter utgör kostnaden för flyget ungefär hälften av de totala kostnaderna.

Upplägget med lånet sker i samverkan med DOE som godkänner att plockarna får arbeta utomlands. Som framgår ovan ingår det också att plockarna betalar en avgift till DOE, för närvarande på 1 000 bath (291 kr). Med 6 500 plockare blir det en intäkt på 6,5 miljoner bath vilket motsvarar nästan 2 miljoner kronor.

Det vanliga upplägget är att den thailändska ”Bondebanken”, BAAC-Bank, beviljar de thailändska plockarna ett lån på 50 000 bath (14 590 kr). Återstående delen lånas ut direkt av bemanningsföretaget eller av andra mindre banker eller långgivare som bemanningsföretagen samarbetar med.

I och med att lånen ofta är uppdelade på två (till BAAC-Bank och till ytterligare en långgivare) finns också ofta två olika räntor, där räntan till BAAC vanligen är lägre. Ibland administreras lånet samlat av bemanningsföretaget som jämnar ut dessa räntor. Ibland har också bemanningsföretagen en högre ränta för nya arbetare än för arbetare som varit i Sverige tidigare och plockat bär. Räntan den första månaden är också ofta lägre än räntan den andra månaden eftersom återbetalningen av räntan ofta sker i slutet blir det en ränta på ränta. Uppgifterna om hur stor den sammanlagda räntan blir varierar mellan olika uppgiftslämnare. För bärplockare som plockat tidigare i Sverige finns uppgifter från 4 procent till 7,5 procent och för nya arbetare från 5 procent till 9,7 procent. Räknat på en ränta på 6,5 procent och ett lån på 70 000 bath (21 800 kr) blir räntan 4 550 bath (1 330 kr), det innebär att räntan är den tredje största utgiften efter flygbiljett och avgiften för arbetstillståndet.

Vanligen krävs också en borgenär som kan garantera lånen. Det sker vanligtvis genom att de thailändska plockarna går samman i mindre grupper där gruppen är borgenär för varje enskild individ. Det förekommer

9. <https://www.youtube.com/watch?v=vW1QWGC3xSNG>

10. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1320516/FULLTEXT01.pdf>

också att de thailändska bemanningsföretagen har ansvar gentemot BAAC för att pengarna betalas in, medan plockarna går samman för att vara borgenär gentemot bemanningsföretaget som administrerar lånen. Lånen betalas sedan tillbaka genom att en summa dras från bärplockarnas löner. Ofta betalas lönen ut i två omgångar där den avslutande lönen betalas ut strax efter att arbetarna kommit tillbaka till Thailand, det är ofta då som huvuddelen av lånen betalas tillbaka genom ett avdrag från lönen.

Utöver de avgifter som de thailändska plockarna lånar pengar för att täcka måste de också betala för mat och logi under vistelsen i Sverige. Det är de svenska bärföretagen som står för dessa utgifter. De svenska bärföretagen fakturerar sedan utgifterna till de thailändska bemanningsföretagen som i sin tur drar avgiften från plockarnas löner. I år har dessa avgifter legat på mellan drygt 200 kr/dag till 280/kr/dag. För en bärplockare som arbetar i Sverige i 60 dagar betyder det en avgift på 12 000 till 16 800 kronor.

Detta betyder sammantaget att en plockare som har en belånad avgift som ligger i det undre skiktet och en relativt låg kostnad för logi och mat har en sammantagen utgift på 33 000 kronor. Om den plockaren arbetar i två månader och enbart får lön enligt kollektivavtal innebär det en förtjänst på 13 366 kronor. Om avgiften för kost och logi i stället ligger i det övre skiktet, det vill säga på 16 800 kronor, innebär det en sammantagen utgift för plockarna på 37 800 kronor, vilket blir en lön enligt kollektivavtal och efter avdrag på 8 566 kronor.

Många arbetar visserligen drygt två månader vilket ökar intäkterna. Eftersom de avgifter som lånen täcker är fasta blir förtjänsten snabbt större om plockarna stannar aningen längre i Sverige. Under de tre senaste säsongerna har det också varit gott om bär, även om kilopriserna inte varit särskilt höga har det ändå inneburit att många kommit över garantinivån och tjänat mer än vad som står föreskrivet i kollektivavtalet. Samtidigt har det varje år funnits grupper av plockare som inte ens kommit upp till garantinivån och som därmed enbart har rätt till lön enligt avtal. För dem har intäkterna blivit små. Dessutom kommer det förr eller senare en säsong då det är dåligt med bär, då är risken stor för att en majoritet av plockarna inte kommer upp till garantinivån utan blir tvungna att nöja sig med en låg inkomst.

Denna uträkning, som bygger på sammanvägda uppgifter från flera bärföretag och bärplockare, överensstämmer till stor del med den studie som genomfördes av kulturgeografen Charlotta Hedberg med flera 2019.¹¹ Även i den studien kommer man efter intervjuer med 165 plockare i Thailand fram till att den

genomsnittliga kostnaden som de thailändska bärplockarna betalar för vistelsen i Sverige är cirka 33 000 kronor (inkluderat resekostnader, resehandlingar, ränta, mat, logi etc). Det har gått några år sedan den studien genomfördes och kostnaderna har förmodligen ökat sedan dess. Hedberg m.fl. har också beräknat kostnaden utifrån att plockarna arbetar 70 dagar i Sverige, det vill säga drygt två månader.

Det är samtidigt uppenbart att upplägget bygger på att plockarna kan tjäna mer än garantilönen (det vill säga nivån i kollektivavtalet). Det är också den ambition som de absolut flesta plockare har. Hela planen med att resa till Sverige och jobba är att de kan tjäna mer pengar än garantinivån.

Det är emellertid inte helt enkelt för de thailändska plockarna att själva påverka möjligheten att tjäna pengar utöver garantinivån. De kan visserligen påverka sin egen arbetsinsats, men är beroende av både tillgången på bär och kilopriset på bären. Dessa faktorer vet plockarna inget om i förväg. Tillgången på bär visar sig först när de är på plats, liksom kilopriset som sätts av de svenska bärföretagen (och som kan ändras under säsongen).

Utöver det som beskrivs ovan finns ytterligare utgifter som inte betalas av plockaren. Den införda skatten på cirka 7 procent betalas in av de svenska bärföretagen /thailändska bemanningsföretagen, de enskilda arbetarna gör med andra ord inga skattebetalningar. Vidare ska de svenska bärföretagen stå för kostnader för transporter i Sverige under arbetets gång, det vill säga kostnader för minibussar och drivmedel. Det normala är att plockarna arbetar i mindre grupper och får ett bensinkort av det svenska bärföretaget. I några fall har dock dessa bensinkort inte fungerat, vilket inneburit att plockarna fått lägga ut kostnader för bensin.

En sak som bör noteras är att dessa uträkningar visar att de thailändska bärplockarna som enbart får ut lön enligt kollektivavtal får ut drygt 13 000 kr i lön. Detta är alltså lönen för två månaders arbete. Migrationsverket ställer i dag krav på att lönen ska vara minst 13 000 kr i månaden, men före avdrag för lån och kostnader för mat och logi. Den större delen av detta avdrag handlar dock om avdrag för rekrytering och resa till Sverige. Om policyn preciserades att plockarna ska ha minst 13 000 kronor i månaden efter att kostnader för rekrytering och resa har betalats skulle det nuvarande systemet inte kunna upprätthållas.

11. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1320516/FULLTEXT01.pdf>

Problem med det nuvarande systemet

Problemen med det nuvarande systemet där plockarna tvingas skuldsätta sig för att kunna arbeta i Sverige är många:

1. Det strider mot EPP, en princip som svenska företag som anslutit sig till BSCI förbundit sig att följa.

2. Skulderna försätter de thailändska bärplockarna i en tvångssituation. De har dålig inblick i villkoren innan de anländer till Sverige. Visserligen utlovar idag vissa svenska bärföretag att ingen plockare ska behöva resa hem med skulder. Men det är ändå oklart vad som händer om en arbetare säger upp sig på grund av undermåliga arbetsförhållanden. Det är oklart om de svenska bärföretagen skulle betala arbetarnas lån i en sådan situation. Risken för att fastna i skulder försätter därmed arbetarna i en tvångssituation.

3. Thailand är ett land med omfattande korrruption, det förvärrar situationen för arbetare som tvingats skuldsätta sig för att arbeta utomlands. Återkommande uppgifter tyder på att det förekommer manipulation med skulder och räntor som är till nackdel för arbetarna.

4. Flera vittnesmål tyder på att bärplockarnas skulder används av både svenska bärföretag och bemanningsföretag för att sätta press på arbetarna. Som uttalande i stil med: "Om ni inte är beredda att jobba övertid riskerar ni att skulderna äter upp det mesta av era inkomster." (Citat från arbetsledare som återgavs av plockare säsong 2022.)

5. Det förekommer återkommande uppgifter om att bemanningsbolagen "kryddar" avgifterna. Det gäller däribland kostnaderna för flygresan och de växlingskurser som används. En annan metod är att bemanningsbolagen själva lånar ut en del av pengarna och sätter höga räntor. Även de svenska bärföretagen kan krydda kostnaderna för mat och logi, det vill säga kostnader som till sist betalas av plockarna. Systemet är ogenomskinligt vilket ökar risken för missbruk.

6. Det är särskilt olyckligt att de thailändska bemanningsföretagen stundtals är direkt involverade i verksamheten med att låna ut pengar till plockarna. Bemanningsföretagen har därmed två inkomstkällor: (1) avgifter till svenska bärföretag för att de hyr ut arbetskraft, (2) inkomster från utlåningsverksamhet (genom räntor och genom att krydda utgifter). Detta ger bemanningsföretagen oförenliga incitament. Bemanningsföretagen tjänar pengar på att hyra ut så

många arbetare som möjligt, men också om de plockar mycket bär (bemanningsföretagen får en kiloavgift när plockarna plockar mer än garantinivån). Samtidigt tjänar bemanningsföretagen pengar på att vara långivare och hålla upp räntorna och lura de egna anställda genom att krydda utgifterna.

Konkreta förslag

För att genomföra EPP eller åtminstone närma sig EPP krävs två saker: Dels en ny reglering av verksamheten. Dels aktörer som kan bära den nya regleringen.

För att börja med den första frågan. Hur skulle ovanstående problem kunna mildras? Hur skulle en ny reglering kunna se ut?

Om EPP skulle följas vore den raka lösningen att arbetsgivaren, de thailändska bemanningsföretagen, stod för kostnader kring rekrytering och resor, men att arbetarna själva fick stå för kostnaderna för mat och logi. Det skulle öka bemanningsföretagens utgifter med 65 000–80 000 bath (70 000 bath = 21 000 kr). Den avgiften skulle bemanningsföretagen fakturera de svenska bärföretagen som hyr ut arbetskraften. Om plockarna samtidigt ska ha ut lön minst enligt avtal är det inte troligt att de svenska bärföretagen skulle vara beredda att betala den ökade kostnaden. Hur lösa detta?

Den mest rimliga lösningen är att flera aktörer delar på den ökade kostnaden, det vill säga de thailändska bemanningsföretagen, de svenska bärföretagen och grossister/företag som i nästa led köper bären. Konkret skulle detta innebära en ytterligare avgift för bemanningsföretag och svenska bärföretag och en viss prishöjning för företag som köper upp bär.

En annan möjlighet är att låta arbetarna vara med och betala genom ett något lägre kilopris på bär (det vill säga den ersättning arbetarna skulle få när de plockat bär till ett värde som överstiger nivån i kollektivavtalet). Detta skulle vara fördelaktigt för arbetarna eftersom den något lägre inkomsten inte bara skulle leda till mindre skuldsättning utan också till lägre ränteutgifter. Ett problem med den lösningen är emellertid att det skulle uppstå en klyfta mellan kilopriset för anställda plockare och för turistplockare. Detta bör dock vara hanterbart om denna klyfta inte blir alltför stor, vilket i sin tur innebär att det blir svårt att helt och hållet finansiera införandet av EPP med ett ökat kilopris. En annan tänkbar möjlighet vore att något öka kostnaden för kost och logi. En nackdel med en sådan lösning är emellertid att kostnaderna för kost och logi bör vara genomskinliga för arbetarna, vilket kan bli svårare om avgifterna även ska täcka andra kostnader.

En ytterligare möjlighet som bör övervägas är att kollektivavtalet som gäller för de thailändska bär-

plockarna konstrueras om så att avgiften för Fora ersätts av en ökad direkt ersättning till arbetarna för att förhindra skuldsättning. I Fora ingår bland annat avtalspension. Ett problem är dock att det är högst osäkert om arbetarna någonsin får del av den här förmånen. Under många år har bär-företagen kritiserat Fora, men Kommunal har motsatt sig att bryta ut något som ingår som en del av kollektivavtalet. För den enskilde arbetarna skulle det dock vara en förbättring om Fora ersattes av en lägre skuldsättning. Det är i sådana fall viktigt att summan för dagens Fora används för att minska skuldsättning. I annat fall skulle det bli en försämring för den enskilda arbetaren. Ett problem med denna lösning är dock att den är juridiskt komplicerad, det vill säga att bryta ut ett fundament i ett gällande avtal. Det finns också en befogad rädsla från Kommunal för att en reducering av Fora ska skapa ett prejudikat och öppna för en försämring av arbetstagarers trygghet.

Ett införande av EPP skulle innebära en prisökning för bärbranschen. För att det ska vara realistiskt krävs att åtminstone det flesta företag i branschen börjar att tillämpa principen. Ett incitament är att grossister och företag som köper upp bär skulle kunna ställa krav på EPP och utesluta bär-företag som inte efterlever principen.

De ökade kostnaderna som EPP innebär riskerar att leda till att förslaget bedöms vara för dyrt och inte genomförs alls. En möjlighet är därför att införa EPP stegvis. En sådan möjlighet är att i ett första skede låta arbetsgivaren stå för alla kostnader men med undantag för flygresan. Det skulle minska de ökande kostnaderna till hälften och garantera att unga plockare tar lån vid sidan av lånet från BAAC-Bank (där taket för närvarande är 50 000 bath). Det skulle minska räntekostnaderna eftersom räntan vanligen är högre på de överskjutande lånen. Om ett sådant första steg tas för att genomföra EPP är det samtidigt avgörande att det redan från början klargörs att syftet är att i nästa skede genomföra EPP fullt ut.

Även flera andra åtgärder är önskvärda, inte minst handlar det om att öka genomskinligheten för att förhindra att avgifterna kryddas. Ett krav bör vara att de avgifter som läggs på plockarna tydligt redovisas på samma sätt som bärlistorna och kilopriserna ska vara tydligt redovisade. Information som tydligt redovisar kostnadernas avgifter och inkomster, uppdelat på olika poster, bör inte bara komma de enskilda plockarna till del, utan även delges till andra involverade parter, som de svenska bär-företagen, Migrationsverket, Kommunal etc.

En tydlig redovisning av bärplockarnas inkomster och utgifter uppdelade på olika poster är också en förutsättning för att kunna genomföra EPP. En ambitiös metod för att genomföra en kartläggning av detta redovisas i rapporten "Guidance on the Repayment of Worker-paid Recruitment Fees and Other Related

Costs", utgiven av Human Rights Coalition – Working to End Forced Labour (HRC) och AIM-Progress. Rapporten, som också innehåller mer information om de två utgivarna, kan laddas ner via denna länk: <https://www.theconsumergoodsforum.com/wp-content/uploads/2022/10/2022-HRC-Guidelines-on-Repayment-of-Recruitment-Fees.pdf>

Aktörer som kan driva igenom förslaget

Kommunal har tydligt deklarerat att de inte tror att det är en bra lösning att föra in EPP eller förändringar i riktning mot att efterleva EPP i kollektivavtalen. Det är en typ av princip som normalt inte finns i kollektivavtal och framför allt har Kommunal inte resurser för att kontrollera att sådana principer efterlevs. Kommunal bedriver redan ett omfattande arbete för att kontrollera att rådande kollektivavtal följs.

En annan möjlighet är att Migrationsverket skärper sina krav och infogar EPP eller delar av EPP. Men även det avvisas med argumentet att EPP ligger vid sidan av den lagstiftning som gäller i dag och att principen är alltför omfattande för att kunna tillfogas. Det skulle dock kunna vara möjligt att trycka på ytterligare för att få Migrationsverket att godta EPP. En annan möjlighet är att lyfta frågan till en politisk nivå. För närvarande sker en översyn av arbetskraftsinvandringen, ett införande av EPP skulle kunna utgöra en del av en sådan förändring.

Ännu en möjlighet är att de svenska bär-företagen tillsammans enas om en ny lösning och ställer gemensamma krav på de thailändska bemanningsföretagen. Men även det förefaller svår genomförbart i dagsläget. Tvärtom råder konkurrens och stundtals spänningar mellan företagen.

Den möjlighet som återstår är att uppköpare av svenska skogsbär – som Ikea, Coop, Axfood etc – ställer krav på EPP eller att EPP bör införas successivt. Något som talar för den lösningen är att flera av dessa företag är anslutna till BSCI och därför redan har förbundit sig att tillämpa EPP. En nackdel är att en stor del av skogsbären säljs direkt till grossister utomlands. Det gör det svårt för svenska uppköpare att kunna ställa krav på alla svenska bär-företag. Det skulle också ställa höga krav på återförsäljarna att kontrollera samtliga bär-leverantörskedjor och endast köpa från de som kan garantera EPP. Ett annat problem är att en del svenska bär-företag säljer samtliga bär till grossister utomlands. Det skulle förmodligen innebära att dessa företag hamnade utanför processen, vilket antagligen skulle göra det svårt att införa EPP överhuvudtaget (se resonemang ovan).

Andra förslag

Med anledning av diskussionen om de thailändska bärplockarnas skuldsättning har företaget Olle Svensson tagit fram ett upplägg som de kommer att sjösätta under säsong 2023. Det går ut på att erbjuda ett förskott till de thailändska bemanningsföretagen med villkoret att det i sin helhet ska nyttjas för betalning av bland annat ”visumansökningar och flygresor för de thailändska säsongsarbetarna utan att tillkommande pålagor (exempelvis räntekostnader, avgifter och liknande) påförs säsongsarbetarna”. Olle Svensson påtalar samtidigt att företaget inte är den part som ansvarar för anställningsförhållandena men att man ändå genom ett riktat förskott för dessa utgifter vill ”säkerställa att utgifterna direkt eller indirekt inte ger upphov till ökade kostnader eller risker för säsongsarbetarna”. Detta ska bland annat minska risken för att de thailändska bärplockarna ”hamnar i en beroendeställning till arbetsgivaren”. Olle Svensson hoppas att initiativet välkomnas av hela branschen och att även andra företag erbjuder liknande lösningar. (Citat från förslag från Olle Svensson, 28/12, 2022.)

Efter initiativet från Olle Svensson har även företaget Bothnia Berries förklarat att man kommer att erbjuda en liknande lösning.

Upplägget från Olle Svensson och Bothnia innebär inte att säsongsarbetarnas skuldsättning försvinner. Däremot skulle det aningen minska skulden genom att det inte ska utgå någon ränta på denna förskotts-betalning. En annan positiv effekt är att de thailändska bärplockarna skulle bli mindre beroende av lån hos banker och bemanningsföretag i Thailand. Detta är ett steg i rätt riktning med tanke på korruptionen i Thailand. För att uppslaget ska fungera som tänkt är det samtidigt avgörande att de thailändska bemanningsföretagen är införstådda med lösningen och exempelvis inte lägger på egna räntor när arbetarna ska betala tillbaka utlägg för resor, visum etc.

Förslagen i sammanfattning

- EPP bör införas inom den svenska skogsbranschen. Det kommer att innebära ökade kostnader. Dessa bör gemensamt finansieras av svenska bär företag, thailändska bemanningsföretag, uppköpare av bär och av bärplockarna själva genom ett något lägre kilopris på bär och/eller något högre avgifter för kost och logi. En möjlighet som bör övervägas är att ta bort eller reducera utgifterna för Fora i bärplockarnas kollektivavtal och i stället använda motsvarande summa för att reducera plockarnas skulder.
- Möjligheten att införa EPP ökar om principen införs stegvis. En möjlighet är att i ett första skede undanta

kostnaderna för flygresor till och från Sverige men låta arbetsgivaren ta ansvaret för alla ytterligare kostnader. Ambitionen bör dock vara att i nästa skede även inkludera flygkostnaderna i EPP.

- En förutsättning för att införa EPP är att genomföra en ordentlig genomlysning av de thailändska bärplockarnas inkomster och utgifter uppdelade på olika poster. En ny rapport – ”Guidance on the Repayment of Worker-paid Recruitment Fees and Other Related Costs” – ger ett bra underlag för att genomföra en sådan genomlysning.
- Uppköpare av svenska skogsbär – som Ikea, Coop, Axfood etc – bör ta ansvar för att driva igenom EPP genom att ställa krav på svenska bärföretag.

Avslutning

För närvarande befinner sig skogsbranschen i gungning. Orsakerna är flera. Chefen för Polarica häktades i Finland på grund av misstanke om människohandel. Detta påverkar även Polaricas verksamhet i Sverige och hela branschen. Tillsammans med Olle Svensson AB har Polarica länge varit en av de två giganterna inom bärbranschen. I Sverige har samtidigt Tidöavtalet undertecknats av SD, M, KD och L. Det föreskriver att lönenivån för arbeidskraftsinvandrare ska höjas kraftigt. Dock ska vissa branscher få undantag från denna regel och troligen kommer bärbranschen att höra dit. Vad detta sammantaget betyder för kommande säsonger är osäkert, men det är inte osannolikt att det nuvarande systemet kommer att förändras radikalt. Det talar för att det kan vara ett gyllene tillfälle för att också ställa krav på EPP.

Uppgifterna i underlaget har hämtats från intervjuer med företrädare för svenska bärföretag, myndigheter och organisationer. Särskilt de uppgifter som lämnats av svenska bärföretagare och thailändska bärplockare har varit känsliga. Uppgifterna från bär företagen ses som affärshemligheter och bärplockarna är rädda för personliga repressalier. På begäran har därför både namnen på bärföretagarna och bärplockarna utelämnats. Däremot kan det nämnas att intervjuer skett med Jörgen Gustavsson på Kommunal och Fia Malmborg på Migrationsverket.

Uppläggen mellan olika svenska bärföretag varierar liksom uppläggen mellan olika thailändska bemanningsföretag. Här beskrivs det som framkommit i ett antal intervjuer, men det kan ändå finnas företag som inte helt känner igen sig i beskrivningarna i rapporten. Förhoppningen är ändå att den ska bidra till att skapa en fortsatt diskussion om det är möjligt att helt eller delvis införa EPP. Därför pekas också på olika möjliga alternativ i rapporten, men utan att något alternativ bestämt förordas.

