

Motion till riksdagen 2013/14:Sf30

**av Christina Høj Larsen m.fl. (V)
med anledning av prop. 2013/14:227**

Åtgärder mot missbruk av reglerna för arbetskraftsinvandring

Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att regeringen bör återkomma med lagförslag om att arbetsgivare är skyldiga att bifoga ett bindande anställningsavtal till ansökan om arbetstillstånd.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att regeringen bör återkomma med lagförslag om hur en vandelsprövning av presumtiva arbetsgivare kan utformas.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att Skatteverket bör göra en efterkontroll av inbetalda skatter och sociala avgifter.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om riktlinjer för arbetskraftsinvandring.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att den som beviljats arbetstillstånd hos en arbetsgivare som brutit mot anställningsavtalet bör få stanna i Sverige hela tillståndstiden ut för att söka ny anställning.
6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att den som lurats av sin arbetsgivare måste kunna få sin sak prövad i domstol och ges rätt till ersättning och skadestånd.

Inledning

Vänsterpartiet välkomnar att regeringen ser sig tvungen att försöka stävja oseriösa arbetsgivares utnyttjande av arbetskraftsinvandrare. Dock är de förslag som regeringen presenterar i proposition 2013/14:227 Åtgärder mot missbruk av reglerna för arbetskraftsinvandring, fortsatt otillräckliga. Den extrema beroendeställning arbetskraftsinvandrare hamnar i när de kommit till Sverige kvarstår. Det kommer fortfarande att stå arbetsgivare fritt att erbjuda

Fel! Okänt namn på dokumenttypen: FEU-OLSSA

sämre arbetsvillkor än de som utlovas vid ansökan, och arbetstagaren riskerar fortfarande att skickas hem med tom plånbok om anställningen upphör. Effektiva sanktionsmöjligheter avseende arbetsgivare saknas. Vänsterpartiet föreslår därför att såväl regler som tillsyn måste skärpas ytterligare för att stoppa exploateringen av utländsk arbetskraft i Sverige och dumpningen av löner och arbetsvillkor på den svenska arbetsmarknaden.

Arbetserbjudandet måste göras rättsligt bindande

Ett av huvudproblemen med dagens regelverk är att de löne- och anställningsvillkor arbetsgivaren skickar in som underlag till Migrationsverket vid ansökan om arbetstillstånd inte är bindande. Det betyder att varken myndigheten eller den fackliga organisation som yttrar sig om ansökan vet vilka villkor som i praktiken kommer att gälla för den eller de som beviljas arbetstillstånd. I kombination med regeln att arbetstillståndet är kopplat till en specifik arbetsgivare skapar detta utrymme för oseriösa arbetsgivare att utnyttja arbetskraftsinvandrare. För den enskilde arbetstagaren som kommer till Sverige och finner att den svenska arbetsgivaren i praktiken erbjuder sämre lön och andra villkor än utlovat har att välja mellan att acceptera de sämre villkoren, eller att vända sig till myndigheterna och berätta att arbetsgivaren lurats. I det senare fallet upphör arbetstillståndet och arbetstagaren utvisas om han eller hon inte lyckas hitta ett nytt arbete inom tre månader. Möjligheterna för en utomeuropeisk invandrare med tillfälligt arbetstillstånd att lyckas med det, måste anses mycket begränsade. Valet står då mellan att skickas hem utan de pengar man räknat med att tjäna ihop eller gå under jord och stanna kvar som papperslös i hopp om att hitta jobb i den informella sektorn. Det är ett val ingen ska behöva ställas inför på den svenska arbetsmarknaden. Arbetserbjudandet måste därför göras rättsligt bindande. Detta innebär givetvis då minimivåer till arbetstagarens förmån. Arbetstagaren ska ha möjlighet att förhandla sig till bättre villkor. Regeringen bör återkomma med lagförslag om att arbetsgivare är skyldiga att bifoga ett bindande anställningsavtal till ansökan om arbetstillstånd. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Arbetsgivarna måste kontrolleras

Det är inte bara arbetsvillkoren som behöver granskas innan tillstånd ges för arbetskraftsinvandring. Seriositeten hos den presumtive arbetsgivaren bör också bedömas. I dag sker det ingen kontroll av arbetsgivaren, vare sig före eller efter tillståndsgivningen. Det finns därmed inga hinder för företag som exempelvis har skatteskulder eller gjort sig skyldiga till andra oegentligheter att rekrytera utländsk arbetskraft. Det är inte rimligt. Risker att den som inte gör rätt för sig inför den svenska staten inte heller gör rätt för sig gentemot

anställda är alltför stor. En vandelsprövning av arbetsgivare som söker arbetstillstånd för utländska arbetstagare bör därför göras innan tillstånd beviljas. Det är också rimligt att ställa krav på att verksamheten har pågått under viss tid. Regeringen bör återkomma med lagförslag om hur en vandelsprövning av presumtiva arbetsgivare kan utformas. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Arbetsgivare är skyldiga att lämna kontrolluppgifter till Skatteverket. Genom samkörning av Skatteverkets och Migrationsverkets register borde det vara enkelt att kontrollera om arbetsgivaren betalat in skatter och sociala avgifter motsvarande den lön som arbetstagaren blivit lovad i arbetserbjudandet eller som angivits i anställningsavtalet. Skatteverket bör göra en sådan efterkontroll av inbetalda skatter och sociala avgifter. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Ingen koncentration till arbetsplatser med dåliga arbetsförhållanden

Arbetsförmedlingen fastställde i februari 2008 riktlinjer där det anges som allmän utgångspunkt för arbetskraftsinvandring från länder utanför EU/EES att det inte får uppstå en koncentration till arbetsplatser där svårigheter att rekrytera arbetskraft kan hänga samman med lönesättning, arbetsmiljö, lokala förhållanden eller liknande faktorer. Det är helt relevanta kriterier för tillståndsgivningen, inte minst mot bakgrund av den stora andel arbetstillstånd som hittills beviljats i lågavlönade och fysiskt tunga jobb. Migrationsverket eller annan myndighet bör tillämpa dessa riktlinjer i sin tillståndsgivning. Vad som ovan anförs om riktlinjer för arbetskraftsinvandring bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Rätt att stanna

Arbetstagare som träder fram och berättar om missförhållanden ska inte behöva riskera utvisning. I och med proposition 2012/13:125 Genomförande av direktivet om sanktioner mot arbetsgivare, finns nu möjlighet för den som lurats av oseriösa arbetsgivare att få tillfälligt uppehållstillstånd under den tid som behövs för att kräva ut ersättning för utfört arbete och samtidigt samarbeta med myndigheterna i en rättsprocess mot arbetsgivaren. Därefter väntar dock utvisning.

I aktuell proposition, 2013/14:227 Åtgärder mot missbruk av reglerna för arbetskraftsinvandring, föreslås även en förlängning av omställningsperioden för den som avslöjar missförhållanden, från tre till fyra månader. Därefter väntar utvisning. Trots en sådan regeländring kvarstår den stora risken att arbetstagaren ändå avstår från att anmäla arbetsgivaren eller på annat sätt berätta om missförhållanden. Den som beviljats arbetstillstånd hos en arbetsgivare som brutit mot anställningsavtalet bör få stanna i Sverige hela till-

Fel! Okänt namn på
dokumenttypen Fel! Okänt

ståndstiden ut för att söka ny anställning. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Skadestånd

Den som lurats av sin arbetsgivare måste kunna få sin sak prövad i domstol och ges rätt till ersättning och skadestånd. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Stockholm den 19 maj 2014

Christina Höj Larsen (V)

Ulla Andersson (V)

Ali Esbati (V)

Jacob Johnson (V)

Rossana Dinamarca (V)

Wiwi-Anne Johansson (V)