

# Motion till riksdagen 2019/20:539

av **Ali Esbati m.fl. (V)**

## Ordning och reda på arbetsmarknaden

---

### 1 Innehållsförteckning

1 Innehållsförteckning .....	1
2 Förslag till riksdagsbeslut.....	2
3 Inledning.....	3
4 Tydligare villkor för F-skatt .....	3
5 Bättre utstationeringsregler .....	4
5.1 Ändringar av utstationeringsdirektivet och genomförande i svensk rätt .....	5
6 Förbättrade regler för utländska företag som verkar i Sverige.....	6
6.1 Utvidga systemet med anmälningsplikt.....	6
6.2 Utred inkomstskattelagens bestämmelser om fast driftställe.....	7
6.3 Beskattning och betalning av skatt vid tillfälligt arbete i Sverige .....	8
7 Bättre regelverk vid offentlig upphandling .....	8
8 Arbetskraftsinvandring från länder utanför EU/EES och Schweiz .....	9
9 Bättre regelverk kring subventionerade anställningar .....	11
9.1 Arbetsgivare som anställer personer med subventioner ska utfärda arbetsintyg..	13
9.2 Öppenhet och insyn .....	14
9.3 Återinför krav på kollektivavtalsenliga villkor för nystartsjobb .....	14
9.4 Kartläggning av arbetstider, lönenivåer och arbetsvillkor.....	15
10 Jämlikhetsdata .....	15

## 2 Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att det ska krävas flera uppdragsgivare för att godkännas för F-skatt och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om tidsbegränsad F-skatt och tillkännager detta för regeringen.
3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör ta hänsyn till fackföreningsrörelsens synpunkter i den fortsatta beredningen av Utstationeringsutredningens förslag och utforma en lagstiftning som stärker kollektivavtalens ställning, motverkar social dumpning och åstadkommer ordning och reda på svensk arbetsmarknad, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att systemet med anmälningsskyldighet för utländska företag som utstationerar arbetstagare till Sverige bör utvidgas så att även köparna, utan undantag, omfattas av sanktionsansvaret och tillkännager detta för regeringen.
5. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att det bör utredas om inkomstskattelagens bestämmelser om fast driftsställe är ändamålsenligt utformade för att inkludera utländska företag som i stor omfattning verkar i Sverige, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
6. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen skyndsamt bör gå vidare med förslaget att den s.k. 183-dagarsregeln inte ska kunna tillämpas när det är fråga om uthyrning av arbetskraft och tillkännager detta för regeringen.
7. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att det som huvudregel ska ställas krav på att maximalt två led av underentreprenörer får användas vid offentlig upphandling och tillkännager detta för regeringen.
8. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om en förändring av dagens regelverk för arbetskraftsinvandring och tillkännager detta för regeringen.
9. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att arbetsgivare som anställer personer med subventioner ska vara skyldiga att utfärda ett arbetsintyg till den anställde när anställningen upphör och tillkännager detta för regeringen.
10. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör göra det möjligt för myndigheter och journalister att granska vilka företag som tar emot statliga lönesubventioner samtidigt som skyddet för den enskildes integritet säkras och tillkännager detta för regeringen.
11. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att kravet om att andra anställningsförmåner än lön ska följa av eller vara likvärdiga med förmåner enligt kollektivavtal i nystartsjobben bör återinföras och tillkännager detta för regeringen.
12. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör genomföra en kartläggning av arbetstider, lönenivåer och arbetsvillkor för dem som har subventionerade anställningar, differentierad på branscher, kön och utländsk bakgrund, och tillkännager detta för regeringen.
13. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör ge Statistiska centralbyrån (SCB) i uppdrag att upprätta jämlikhetsdata som bygger på samtliga diskrimineringsgrunder i de relevanta årliga enkätundersökningar som görs och tillkännager detta för regeringen.

### 3 Inledning

Vänsterpartiet anser att alla som arbetar i Sverige ska ha rätt till de löner och arbetsvillkor som regleras i lagar och kollektivavtal – oavsett om man är bosatt i Sverige eller arbetar tillfälligt här. I dag är det inte så. En stor grupp arbetstagare, främst från EU och tredje land, men även personer med subventionerade anställningar, har lägre löner och sämre villkor än andra arbetstagare på svensk arbetsmarknad. Oseriösa företag dumpar löner och anställningsvillkor genom att kringgå eller missbruka regelverket på den svenska arbetsmarknaden. Detta undergräver såväl lönearbetarnas rättigheter som seriösa företags möjligheter till konkurrens på lika villkor. I förlängningen går stat och kommun miste om skatteintäkter och den gemensamma välfärden hotas av medborgarnas minskade tilltro till skattesystemet.

Oordning på arbetsmarknaden får således stora konsekvenser för alla – löntagare, arbetsgivare och det omgivande samhället. Skattefusk, svartjobb och social dumpning måste därför bekämpas systematiskt och konsekvent. I denna motion lägger vi fram ett antal förslag för att få en bättre ordning och reda på arbetsmarknaden – förslag som syftar till att dels minska utrymmet för fusk och oegentligheter, dels stärka fackens möjligheter att ta till vara löntagarnas intressen.

### 4 Tydligare villkor för F-skatt

Sedan F-skattesystemet infördes 1993 har reglerna ändrats flera gånger. Systemet har med tiden blivit alltmer generöst. De senaste förändringarna genomfördes av den borgerliga regeringen 2009 då näringsbegreppet utvidgades i syfte att fler skulle beviljas F-skatt. Förändringarna innebär att det numera kan vara tillräckligt att en egenföretagare har en enda uppdragsgivare. Denna uppdragsgivare kan dessutom vara egenföretagarens tidigare arbetsgivare. Detta medför flera problem.

Enligt en rapport från LO blir det allt vanligare att anställda sägs upp och erbjuds att utföra samma arbete som egenföretagare. Därmed kan arbetsgivaren sänka sina arbetskraftskostnader och undgå sitt arbetsgivaransvar. Fenomenet är vanligast inom bygg- och transportsektorn samt bland dem som arbetar tillfälligt i Sverige (LO 2018: F-skattesystemets skuggor – om en maktförskjutning på arbetsmarknaden). Enligt en rapport från TCO är nästan var tionde egenföretagare att betrakta som s.k. falsk egenföretagare, dvs. en person som uppträder som egenföretagare med godkännande för F-skatt men som jobbar under förhållanden som liknar en anställds (TCO 2018: Atypiska företagare. Om relationen mellan företagare och deras uppdragsgivare). F-skattesystemets nuvarande utformning urholkar således arbetstagarbegreppet, stärker arbetsgivarnas makt och påverkar i förlängningen maktbalansen på arbetsmarknaden.

Vänsterpartiet har under flera år lagt fram förslag till riksdagen om att skapa tydligare villkor för F-skatt i syfte att värna arbetstagarbegreppet och motverka missbruk och fusk. Hösten 2017 tillsatte S-MP-regeringen en utredning med uppdrag att se över F-skattesystemet i syfte att bekämpa skattefusk och skatteundandragande (dir. 2017:108). I juni 2019 lämnade utredningen sitt slutbetänkande (SOU 2019:31). Utredningen konstaterar att F-skattesystemet i huvudsak är ett välfungerande regelverk men att det förekommer att systemet missbrukas av personer som avsiktligt vill undanhålla skatter och avgifter eller kringgå arbetsrättsliga regelverk. För att komma till rätta med problemen föreslås att ett godkännande för F-skatt ”i vissa fall” ska kunna

tidsbegränsas. Tidsbegränsningen ska ske om den sökande begär det eller ännu inte bedriver, men har för avsikt att bedriva, näringsverksamhet (SOU 2019:31, s. 263 ff.). Vidare föreslås högre krav på skötsamhet för den som ansöker om att bli godkänd för F-skatt samt utökade möjligheter att återkalla ett godkännande vid brister och missbruk (SOU 2019:31).

Vänsterpartiet välkomnar utredningens förslag. Vi menar dock att förslagen inte är tillräckliga för att värna arbetstagarbegreppet och motverka missbruk och fusk.

Vänsterpartiet anser att det ska krävas mer än en uppdragsgivare för att godkännas för F-skatt. På så sätt vill vi värna arbetstagarbegreppet och arbetsrätten. Ett rimligt formulerat, uttryckligt krav på fler än en uppdragsgivare skulle minska risken för att arbetsgivare tvingar anställda att starta företag enbart i syfte att sänka arbetsgivarens arbetskraftskostnader. Det kan dock uppkomma speciella fall där endast en uppdragsgivare ska kunna godkännas. I sådana fall ska det finnas en s.k. lokal överenskommelse (LÖK) mellan arbetsgivare och avtalsbärande fackförbund.

Vad som ovan anförts om flera uppdragsgivare för att godkännas för F-skatt bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

Det är viktigt att framhålla F-skattens roll som skydd för den enskilde konsumenten. Den som anlitar en uppdragstagare med F-skatt behöver inte göra något skatteavdrag eller betala arbetsgivaravgifter på ersättningen. Om en oseriös uppdragstagare blir godkänd för F-skatt kan detta utnyttjas i syfte att försvåra upptäckten av svartarbete. I dag gäller ett godkännande av F-skatt tills vidare. För att begränsa fusk bör ett tidsbegränsat godkännande av F-skatt införas. Tidsbegränsningen ska avse såväl obegränsat som begränsat skattskyldiga. Detta bör gälla de uppdragstagare som debiterar under en viss summa i skatt.

Vad som ovan anförts om tidsbegränsad F-skatt bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

## 5 Bättre utstationeringsregler

Alla som arbetar i Sverige ska garanteras rimliga löne- och arbetsvillkor oavsett om de är bosatta i Sverige eller arbetar tillfälligt här. Kollektivavtalet är det viktigaste instrumentet för att uppnå detta. Dess grundläggande funktion är att förhindra osund konkurrens. Arbetstagar ska inte tvingas tävla om arbetstillfällen genom att bjuda under varandra i fråga om lön och arbetsvillkor. Seriösa företag ska inte konkurreras ut av företag som pressar priser genom oacceptabla löner och villkor för arbetstagar. Förhandlingsrätten, konflikträtten och rätten att fritt teckna kollektivavtal utgör grundläggande mänskliga rättigheter och är en förutsättning för att det svenska kollektivavtalssystemet ska kunna fungera och stärkas.

EU-domstolens Laval-dom år 2007 innebar ett hårt slag mot ovan nämnda grundläggande rättigheter och därmed även mot det svenska kollektivavtalssystemet. De konfliktåtgärder som vidtagits av ett svenskt fackförbund gentemot ett utstationerande företag bedömdes som olovliga och i strid mot EU-rätten. Domen mynnade ut i att den dåvarande borgerliga regeringen inrättade lex Laval, en lag som kringskar arbetstagarers rättigheter i ännu högre grad än vad resultatet av EU-domstolens utslag gav vid handen. Den svenska lagen kom att få omfattande kritik, bl.a. av ILO (International Labour

Organization), som bedömde att den svenska lagen stod i konflikt med de internationella konventioner om arbetstagares rättigheter man förbundet sig till.

Våren 2017 beslutade riksdagen om ändringar i utstationeringslagen i enlighet med S-MP-regeringens förslag (prop. 2016/17:107). Därmed revs lex Laval upp. Beslutet innebar att svenska fackförbund åter har möjlighet att kräva ett svenskt kollektivavtal i förhållande till utstationerande arbetsgivare, ytterst med stöd av stridsåtgärder. De arbets- och anställningsvillkor som facket kan kräva är dock begränsade till den s.k. hårda kärnan i EU:s utstationeringsdirektiv, vilket kan sägas motsvara de mest grundläggande överenskommelserna i kollektivavtalen. Även efter denna lagändring är utstationerade arbetstagare således enbart garanterade minimilön i värdlandet. Det innebär att två personer som utför samma arbetsuppgift på samma arbetsplats kan få helt olika lön för samma arbete. Det är inte bara orättvist för den arbetstagare som får mindre betalt utan gör det också svårt för företaget som betalar vanliga svenska löner att klara konkurrensen.

Vänsterpartiet anser att de förändrade utstationeringsreglerna är ett steg i rätt riktning även om vi föreslog vissa förbättringar (mot. 2016/17:3630). För att det ska bli möjligt att kräva lika lön för utländska som för svenska arbetstagare som gör samma jobb krävs även förändringar på EU-nivå.

## 5.1 Ändringar av utstationeringsdirektivet och genomförande i svensk rätt

När EU:s utstationeringsdirektiv antogs av EU-parlamentet och ministerrådet 1996 fanns en bred enighet om att direktivet skulle utgöra en lägsta nivå, ett golv, för de löne- och anställningsvillkor som kan krävas i ett värdland. EU-domstolen har, i motsats till detta, i sina domar tolkat direktivet som ett tak – domstolen har angivit en högsta nivå för vilka villkor som kan krävas av ett gästande företag. Denna tolkning innebär att utstationerad arbetskraft riskerar att utsättas för diskriminering och att det uppstår en press nedåt mot lägre löner och sämre anställningsvillkor. Vänsterpartiet har därför under lång tid krävt att utstationeringsdirektivet ska förändras.

Riksdagen uppmanade den dåvarande borgerliga regeringen att ta initiativ på EU-nivå när det gäller utstationeringsdirektivet i syfte att säkerställa att direktivets regler i framtiden tolkas som ett golv för vilka löne- och anställningsvillkor som kan krävas, inte som ett tak. Direktivet måste även ta större hänsyn till EU:s medlemsländers olika sätt att organisera relationerna på arbetsmarknaden. Den borgerliga regeringen hörsammade dock inte riksdagens uppmaning.

S-MP-regeringen har haft en annan inställning i frågan. Under mandatperioden 2014–2018 bedrev regeringen ett aktivt påverkansarbete gentemot berörda institutioner och andra medlemsländer för att få till stånd en ändring av utstationeringsdirektivet så att det ska bli möjligt att kräva lika lön för utländska som för svenska arbetstagare som gör samma jobb.

I maj 2018 röstade Europaparlamentet igenom ändringar i utstationeringsdirektivet och i juni antogs direktivet om ändring av utstationeringsdirektivet, kallat ändringsdirektivet, av ministerrådet. Av direktivet följer att utstationerade arbetstagare i större utsträckning ska likabehandlas med inhemska arbetstagare när det gäller lön och ersättningar. Vidare innehåller direktivet bestämmelser om bl.a. utökad skydd för uthyrda och långvarigt utstationerade arbetstagare, tillgång till information om arbets- och anställningsvillkor och samarbete mellan myndigheter. Senast 2020 ska svensk lag

vara anpassad till de nya EU-reglerna. I juli 2018 tillsatte regeringen därför en utredning med uppdrag att föreslå hur direktivet ska genomföras i svensk rätt (dir. 2018:66). Utredningen presenterades i juni 2019 (SOU 2019:25).

Utredningen innehåller en rad förslag som stärker möjligheterna att uppnå likabehandling mellan utstationerade och inhemska arbetstagare. Flera fackförbund, däribland Byggnads, har dock framhållit att utredningens förslag inte är tillräckligt långtgående. Byggnads är bl.a. kritiska till att svenska regler för resor och traktamenten inte föreslås gälla fullt ut. För en byggnadsarbetare som jobbar på annan ort än där personen bor kan det handla om mer än 10 000 kronor i månaden. Det faktum att utredningen inte föreslår att svenska villkor ska gälla fullt ut för alla som arbetar på svensk arbetsmarknad innebär att man även fortsättningsvis kommer att kunna ställa arbetare mot arbetare. Det kan Vänsterpartiet inte acceptera. Vi är medvetna om att det, som ofta är fallet när det är frågan om EU-regleringar, är en grannliga uppgift att tolka och navigera i det juridiska utrymmet. Vi anser det samtidigt vara viktigt att Sverige i sin implementeringsprocess utnyttjar alla möjligheter att värna lika lön för lika arbete i praktiken på svensk arbetsmarknad.

TCO, å sin sida, är bl.a. kritiskt till att utstationeringsuppdragen, enligt utredningen, kan förlängas utan prövning. Enligt TCO öppnar detta upp för missbruk och utnyttjande av systemet. Vänsterpartiet delar TCO:s farhågor.

Vi förutsätter att regeringen tar hänsyn till fackföreningsrörelsens synpunkter i den fortsatta beredningen av utredningens förslag och utformar en lagstiftning som stärker kollektivavtalens ställning, motverkar social dumpning och åstadkommer ordning och reda på svensk arbetsmarknad.

Regeringen bör ta hänsyn till fackföreningsrörelsens synpunkter i den fortsatta beredningen av Utstationeringsutredningens förslag och utforma en lagstiftning som stärker kollektivavtalens ställning, motverkar social dumpning och åstadkommer ordning och reda på svensk arbetsmarknad. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

## 6 Förbättrade regler för utländska företag som verkar i Sverige

Utländska företag kan i dag i många fall agera inom Sverige utan att myndigheterna vet om det. Det gör det förstås svårare att kontrollera om de följer lagar och bestämmelser, vilket kan öppna upp för svartarbete och social dumpning. För att motverka svartarbete och social dumpning på den svenska arbetsmarknaden krävs förbättrade regler för utländska företag som verkar i Sverige.

### 6.1 Utvidga systemet med anmälningsplikt

2013 skärptes utstationeringslagen med en reglering om att de utländska företag som utstationerar arbetstagare till Sverige ska anmäla utstationeringen och utse en kontaktperson till Arbetsmiljöverket. Om arbetsgivaren inte anmäler utstationeringen och en kontaktperson i tid har Arbetsmiljöverket rätt att ta ut en sanktionsavgift från arbetsgivaren.

Vänsterpartiet välkomnade lagskärpningen men anser inte att den är tillräcklig. För att ett system med anmälningsskyldighet ska vara effektivt behöver sanktionsansvaret även omfatta dem som anlitar oregistrerade utländska företag. Erfarenheterna från Danmark, där ett sådant utvidgat regelverk införts, visar att ett effektivt system för anmälningsplikt kräver att även köparna omfattas av sanktionsansvaret (LO 2013: Gäst i verkligheten – om utstationerad arbetskraft i praktiken).

Lagstiftningen om anmälningsskyldighet vid utstationering utvärderades i promemorian Utstationering och vägtransporter (Ds 2017:22). I promemorian konstateras att reglerna om anmälningsskyldighet vid utstationering inte fungerar som det var tänkt. I promemorian föreslås därför ett antal förändringar av nuvarande regelverk, däribland en skyldighet för den utstationerande arbetsgivaren att lämna dokumentation som visar att anmälningsskyldigheten är uppfylld till den i Sverige verksamma mottagaren av tjänsterna (dvs. köparen). Enligt förslaget ska en sanktionsavgift tas ut om den utstationerande arbetsgivaren inte lämnar dokumentation eller om mottagaren av tjänsten inte underrättar Arbetsmiljöverket när dokumentation saknas. Skyldigheten att underrätta Arbetsmiljöverket omfattar inte de fall där en enskild mottar en tjänst för privat bruk (Ds 2017:22).

LO framhåller i sitt remissvar att förslaget är en rättssäker lösning som ger köparen av tjänsterna incitament att efterfråga dokumentation som styrker att anmälningsplikten fullgörs. LO anser dock att även privatpersoner bör omfattas av sanktionsansvaret eftersom behovet av anmälningsskyldighet är som störst i den s.k. ROT-sektorn där privatpersoner utgör köpare. LO:s bedömning är att undantaget för privatpersoner riskerar att urholka den incitamentsstruktur som promemorians förslag vilar på. Vänsterpartiet delar LO:s bedömning och vill se ett lagförslag där köparna, utan undantag, omfattas av sanktionsansvaret.

Systemet med anmälningsskyldighet för utländska företag som utstationerar arbetstagare till Sverige bör utvidgas så att även köparna, utan undantag, omfattas av sanktionsansvaret. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

## 6.2 Utred inkomstskattelagens bestämmelser om fast driftställe

Ett annat problem när det gäller utländska företag som verkar i Sverige är reglerna om fast driftställe. Reglerna avgör om ett utländskt företag ska betala inkomstskatt i Sverige eller inte. I dag är reglerna hårt knutna till en bedömning av huruvida ett företag är etablerat på en exakt plats i Sverige eller inte. Företag som inte går att knyta till en exakt plats i Sverige kan därmed undgå skattskyldighet genom att ha sitt kontor utomlands, även om de bedriver omfattande verksamhet i Sverige. Det kan t.ex. röra sig om åkeriföretag, bemanningsföretag eller byggföretag. Detta öppnar för osund konkurrens och social dumpning.

Vänsterpartiet har vid upprepade tillfällen lagt fram förslag till riksdagen om att utreda huruvida inkomstskattelagens bestämmelser om fast driftställe är ändamålsenligt utformade för att täcka in utländska företag som i stor omfattning verkar i Sverige. Utskottet har avslagit dessa förslag, senast med hänvisning till att frågan om vad som anses utgöra ett fast driftställe ingår som en del i det pågående internationella arbetet inom ramen för bl.a. OECD. Utskottet är inte berett att föregripa detta arbete (2018/19:SkU11).

Vänsterpartiet delar inte utskottets bedömning. Problemet med nuvarande regler kvarstår, vilket bl.a. framhålls av Byggnads. Enligt Byggnads bör det införas en

striktare tolkning av begreppet fast driftställe: Ett företag som kontinuerligt, regelbundet eller periodiskt är aktivt i Sverige under en 12-månadersperiod ska alltid anses etablerat i Sverige (Byggnads 2016: Konkurrens på lika villkor). Vänsterpartiet delar Byggnads uppfattning och anser att frågan bör utredas närmare.

Det bör utredas om inkomstskattelagens bestämmelser om fast driftställe är ändamålsenligt utformade för att inkludera utländska företag som i stor omfattning verkar i Sverige. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

### 6.3 Beskattning och betalning av skatt vid tillfälligt arbete i Sverige

Ett annat problem är nuvarande skatteregler vid tillfälligt arbete i Sverige. En arbetstagare som är anställd av ett utländskt företag och som hyrs ut för att utföra arbete i Sverige beskattas enligt dagens regler inte här om vistelsen i Sverige är högst 183 dagar under en tolv månadersperiod (den s.k. 183-dagarsregeln). Praktiska erfarenheter visar att det finns företag som bedriver permanent utstationering genom att ta korta uppdrag och ständigt byta ut personalen. På så sätt kan företag undvika att betala skatt i Sverige och därmed konkurrera med lägre arbetskraftskostnader. Detta är vanligt förekommande inom exempelvis bygg- och anläggningsbranschen. Vänsterpartiet har därför tidigare föreslagit att regeringen bör utreda begränsningar av den s.k. 183-dagarsregeln (mot. 2013/14:Sk376).

Frågan om beskattning och betalning av skatt vid tillfälligt arbete i Sverige har därefter utretts av Skatteverket. I en promemoria föreslog Skatteverket att den s.k. 183-dagarsregeln inte ska gälla vid uthyrning av arbetskraft när arbetet utförs för en uppdragsgivare i Sverige och under dennes kontroll och ledning (Skatteverket 2017: Beskattning och betalning av skatt vid tillfälligt arbete i Sverige, s. 58 ff.). I maj 2018 presenterade S-MP-regeringen en lagrådsremiss där det föreslås att den s.k. 183-dagarsregeln inte ska kunna tillämpas när det är fråga om uthyrning av arbetskraft. Därmed kommer uthyrning av utländsk arbetskraft att beskattas hårdare än i dag. Förslaget är ett resultat av förhandlingarna mellan S-MP-regeringen och Vänsterpartiet. Vi förutsätter att nuvarande regering går vidare med detta förslag i syfte att åstadkomma ordning och reda och bidra till sund konkurrens på svensk arbetsmarknad.

Regeringen bör skyndsamt gå vidare med förslaget att den s.k. 183-dagarsregeln inte ska kunna tillämpas när det är fråga om uthyrning av arbetskraft. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

## 7 Bättre regelverk vid offentlig upphandling

Upphandling inom den offentliga sektorn omsätter varje år omkring 680 miljarder kronor av våra gemensamma skattemedel. Vänsterpartiet anser att det ska råda ordning och reda vid offentlig upphandling. Arbetstagare som arbetar inom offentligt finansierade verksamheter som upphandlas ska garanteras schyssta löner och villkor. Skattemedel ska inte gå till företag som dumpar löner och arbetsvillkor.

Efter valet 2014 slöt Vänsterpartiet en överenskommelse med Socialdemokraterna och Miljöpartiet. En av punkterna handlade om att få bort social dumpning i offentlig upphandling. Den delen av överenskommelsen resulterade i proposition 2015/16:195



Nytt regelverk om upphandling. Propositionen antogs av riksdagen med vissa ändringar. Beslutet innebär att de upphandlande myndigheterna fr.o.m. den 1 juni 2017, vid upphandlingar över tröskelvärdena, ska ställa särskilda arbetsrättsliga villkor, såsom krav på kollektivavtalsenliga villkor vad gäller lön, arbetstid och semester, om det är behövt. Därmed garanteras arbetstagarna schyssta löner och villkor. På så sätt motverkas offentligt finansierad lönedumping och våra gemensamma resurser används på ett ansvarsfullt sätt. Vänsterpartiet välkomnar det förbättrade regelverket även om vi, i likhet med fackföreningsrörelsen, hade velat se hårdare krav i samband med upphandling, däribland krav på tjänstepension och försäkring.

Ett problem som inte åtgärdats genom det nya regelverket för offentlig upphandling är de långa underentreprenörskedjor som ofta präglar offentligt upphandlade projekt inom bygg- och anläggningsbranschen. Huvudentreprenörer tar ofta in flera led av underentreprenörer vilket leder till långa kedjor av underentreprenörer. Detta kan t.ex. innebära stora problem vad gäller samordning och kontroll på byggarbetsplatser. Ofta finns omfattande brister vad gäller arbetsmiljö och arbetsvillkor ju längre ner i underentreprenörskedjorna man kommer. Svartjobb, skattefusk och låglönekonkurrens är vanligt förekommande (Byggnads 2016: Konkurrens på lika villkor).

Vi anser att det som huvudregel ska ställas krav på att max två led av underentreprenörer får användas vid offentlig upphandling. Därmed skulle möjligheterna till samordning och kontroll stärkas.

Det ska som huvudregel ställas krav på att maximalt två led av underentreprenörer får användas vid offentlig upphandling. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

## 8 Arbetskraftsinvandring från länder utanför EU/EES och Schweiz

Arbetskraftsinvandringen har historiskt varit positiv för Sverige och bidragit till vårt lands utveckling. En väl fungerande arbetskraftsinvandring kan även framöver tillföra mycket för såväl den enskilde som kommer hit för att arbeta som för svensk ekonomi och arbetsmarknad. Arbetskraftsbrist inom olika branscher och yrken kan hanteras. Människor som kommer hit bidrar med nya kunskaper, och nya kontaktytor skapas. Om arbetskraftsinvandringen även framgent ska bidra positivt för arbetstagaren, arbetsgivaren och hela samhället måste det finnas garantier för att de som invandrar inte utnyttjas och inte heller används för att dumpa löne- och arbetsvillkoren på den svenska arbetsmarknaden.

Vänsterpartiet har länge drivit på för att införa mer generösa regler för arbetskraftsinvandring från länder utanför EU/EES-området. Dessvärre motsvarar de regler som infördes 2008 av de dåvarande borgerliga regeringspartierna plus Miljöpartiet inte alls våra önskemål. Regelverket sätter arbetstagaren i en svårt underordnad beroendesituation och öppnar upp för utnyttjande och osund konkurrens. Vänsterpartiet har därför vid flera tillfällen lagt fram förslag för att motverka detta. Vi har bl.a. föreslagit att arbetsgivaren ska kunna visa att rekryteringen bygger på en faktisk brist på arbetskraft, att arbetserbudandet måste vara juridiskt bindande och att arbetstagare som träder fram och berättar om missförhållanden hos arbetsgivare ska få stanna i Sverige tillståndstiden ut. Vi har dock inte fått gehör för våra förslag i riksdagen.

När de nya reglerna infördes 2008 var huvudargumentet att det skulle bli lättare att rekrytera människor med specialistkunskaper utanför Sverige och EU/EES-området. I själva verket är det, med undantag för datorspecialister, framför allt till arbeten utan krav på särskild yrkesutbildning i låglönebranscher som människor har rekryterats från andra kontinenter. Tusentals ansökningar om arbetstillstånd har kommit in och beviljats för restaurangbiträden, diskare och städare, samtidigt som det redan finns ett stort antal sökande till sådana jobb i Sverige. Det är alltså knappast beroende på kompetensbrist i landet som arbetsgivare rekryterar restaurangbiträden, diskare och städare från Asien och Nordafrika. Det mesta tyder i stället på att det är möjligheten att skaffa arbetskraft till löner långt under de nivåer som gäller i svenska kollektivavtal som lockar arbetsgivarna att rekrytera utomlands.

Det är viktigt att komma ihåg i vilket sammanhang de nya reglerna infördes. Regeringen Reinfeldts politik syftade generellt till att minska arbetstagarnas makt på arbetsmarknaden. Försämringarna i arbetslöshetsförsäkringen, urholkningen av arbetsrätten, rean på ungdomars arbete, skattesubventionen för hushållstjänster, den haverade arbetsmarknadspolitiken, nedskärningar av vuxenutbildningen och privatiseringar av välfärdsverksamhet göder framväxten av en låglönemarknad i Sverige. Denna låglönemarknad framställs av både de borgerliga partierna och näringslivets företrädare som lösningen på arbetslösheten bland framför allt ungdomar, lågutbildade och utlandsfödda.

De nuvarande reglerna för arbetskraftsinvandring ligger i linje med denna låglönepolitik, och dess utformning har öppnat för omfattande exploatering av arbetstagare från andra länder. Det finns gott om dokumentation på hur utländska arbetare lurats hit under falska premisser och utnyttjats på det mest skamliga sätt. Såväl enskilda fackförbund som medierna har de senaste åren rapporterat om stora missförhållanden inom en rad branscher. Problembilden bekräftas även av Migrationsverket som anser att missbruket av nuvarande regelverk är omfattande.

Det är tydligt att det är alldeles för enkelt för oseriösa arbetsgivare att utnyttja utländska arbetstagare med nuvarande regelverk. Det drabbar inte bara de enskilda arbetstagare som utnyttjas utan påverkar även löner och arbetsvillkor för andra arbetstagare i berörda branscher i negativ riktning.

En rad åtgärder har vidtagits för att förhindra att arbetskraftsinvandrare utnyttjas. Den 1 augusti 2014 trädde regeländringar i kraft med syfte att upptäcka och stoppa missbruk av reglerna för arbetskraftsinvandring. Migrationsverkets möjligheter till kontroller har förstärkts. Migrationsverket har nu rättsligt stöd att göra efterkontroller i arbetstillståndsärenden för att kontrollera bl.a. att arbetstagaren påbörjat sitt arbete och att de erbjudna anställningsvillkoren och i synnerhet lönen följs.

Vänsterpartiet välkomnar de åtgärder som vidtagits men anser att de är otillräckliga. Den extrema beroendeställning arbetskraftsinvandrare hamnar i när de kommit till Sverige kvarstår. Det står fortfarande arbetsgivare fritt att erbjuda sämre arbetsvillkor än de som utlovas vid ansökan, och arbetstagaren riskerar alltjämt att skickas hem med tom plånbok om anställningen upphör. Effektiva sanktionsmöjligheter avseende arbetsgivare saknas. Det krävs därför ytterligare åtgärder.

Den tidigare S-MP-regeringen tillsatte en utredning med uppdrag att överväga åtgärder för att stärka arbetskraftsinvandrades ställning på arbetsmarknaden (dir. 2015:75). Utredningen presenterade ett antal förslag på området, däribland straffansvar för arbetsgivare och ytterligare efterkontroller (SOU 2016:91). Regeringen valde dock att enbart gå vidare med utredningens förslag om att införa en möjlighet att avstå från

att återkalla ett tidsbegränsat uppehållstillstånd för arbete om arbetsgivaren på eget initiativ har vidtagit en åtgärd som leder till att förutsättningarna för arbetstillståndet är uppfyllda (prop. 2016/17:212). Vänsterpartiet välkomnade regeringens proposition men framhöll att regeringens förslag på åtgärder för att stärka arbetskraftsinvandrares ställning – vilket alltså var det syfte med vilket utredningen tillsattes – var otillräckliga (mot. 2017/18:114).

Debatten om arbetskraftsinvandring har därefter främst kommit att handla om s.k. kompetensutvisningar, dvs. utvisningar av arbetskraftsinvandrare som inte uppfyller vissa regler, exempelvis vad gäller lönenivå m.m. Ofta rör det sig om högkvalificerad arbetskraft med nyckelkompetens som utvisas p.g.a. arbetsgivares medvetna eller omedvetna misstag. Vänsterpartiet anser att det är viktigt att utforma ett regelverk som motverkar dessa utvisningar. För Vänsterpartiet är det dock lika viktigt att stoppa det omfattande utnyttjande av arbetskraftsinvandrare som sker på svensk arbetsmarknad, främst i LO-yrken.

I den s.k. januariöverenskommelsen mellan S, MP, C och L berörs frågan om arbetskraftsinvandring kortfattat. Enligt överenskommelsen ska problemet med kompetensutvisningar lösas. Dessutom ska ett särskilt visum för högkvalificerade som vill söka jobb eller starta företag införas. Problemen med arbetskraftsinvandrare som utnyttjas till låga löner och usla villkor nämns inte över huvud taget. I stället konstaterar mittenpartierna att dagens regler för arbetskraftsinvandring, som öppnar upp för utnyttjande och lönedumpning, ska värnas. Det är mycket anmärkningsvärt att Socialdemokraterna, som inför valet 2018 drev krav på en bättre reglering av arbetskraftsinvandringen, vill behålla ett regelverk som man tidigare kritiserat.

Vänsterpartiet vill stärka arbetskraftsinvandrares ställning på arbetsmarknaden. Det omfattande utnyttjande av arbetskraftsinvandrare som sker på svensk arbetsmarknad måste stoppas. Det kräver en förändring av dagens regler för arbetskraftsinvandring. För det första ska arbetsgivaren kunna visa att rekryteringen bygger på en faktisk brist på arbetskraft. För det andra måste arbetserbjudandet vara juridiskt bindande. För det tredje ska arbetstagare som träder fram och berättar om missförhållanden hos arbetsgivaren få stanna i Sverige tillståndstiden ut. För det fjärde ska arbetsgivare som utnyttjar papperslösa göras skadeståndsskyldiga.

Vad som ovan anförts om en förändring av dagens regelverk för arbetskraftsinvandring bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

## 9 Bättre regelverk kring subventionerade anställningar

Inom ramen för arbetsmarknadspolitiken finns flera olika former av subventionerade anställningar. Syftet med dessa är att stimulera arbetsgivare att anställa personer som står långt från arbetsmarknaden – långtidsarbetslösa, nyanlända eller personer med funktionsnedsättning. Subventionerade anställningar kompenserar arbetsgivaren ekonomiskt om de anställer en arbetssökande som uppfyller de kriterier som ställs för de olika stöden.

Antalet personer med olika former av subventionerade anställningar har ökat trendmässigt sedan år 2000 – från under 20 000 till omkring 60 000 personer år 2016 (kvartalsgenomsnitt). Antalet personer med subventionerade anställningar motsvarar

därmed drygt 1 procent av arbetskraften under de senaste åren. Nystartsjobb är den stödform som omfattar flest personer (IFAU rapport 2018:14).

Vänsterpartiet anser att subventionerade anställningar är en bra och nödvändig åtgärd för att hjälpa nyanlända, långtidsarbetslösa eller personer med funktionsnedsättning att få en fastare anknytning till arbetsmarknaden. Det är positivt med arbetsgivare som i hög utsträckning välkomnar personer som av olika skäl står långt från arbetsmarknaden. Användandet av subventionerade anställningar har även stöd i forskningen. Studier visar att personer som haft en subventionerad anställning i allmänhet snabbare får ett jobb utan stöd jämfört med dem som varit öppet arbetslösa (IFAU rapport 2011:7, IFAU rapport 2018:14).

Vänsterpartiet kan dock konstatera att nuvarande system med subventionerade anställningar under lång tid har varit behäftat med risker och problem. Vid sidan av den uppenbara risken för undanträngningseffekter finns stora problem med oegentligheter, överutnyttjande och andra felaktigheter, vilket bekräftas av ett flertal granskningar. Under de senaste åren har vi sett åtskilliga exempel på hur oseriösa arbetsgivare inom vissa branscher sätter i system att ta in arbetslösa från olika arbetsmarknadspolitiska program i stället för att anställa ordinarie arbetskraft. När stödperioden för en subventionerad anställning upphör avslutas anställningen, därefter anställs en ny person med en subventionerad anställning. Vissa arbetsgivare skriver dessutom öppet i sina jobbannonser att de söker personer som har rätt till subventionerade anställningar, såsom långtidsarbetslösa, nyanlända och funktionsnedsatta. Granskningar genomförda av såväl medier som enskilda fackförbund visar på omfattande missbruk, fusk, ekonomisk brottslighet, osund konkurrens och utnyttjande av utsatta människor.

Det finns en segmentering även inom de subventionerade anställningarna. Exempelvis visade en studie genomförd bland samtliga anställda i Helsingborg med subventionerade anställningar på stora skillnader mellan utrikes och inrikes födda gällande typ av arbetsgivare och kollektivavtal på arbetsplatsen. Lägst andel med kollektivavtal fanns bland utrikes födda som arbetade hos arbetsgivare med utländsk bakgrund. Stora skillnader förekom även mellan branscher, där handeln stack ut som ett område med särskilt låg kollektivavtalsäckning för subventionerat anställda. (Frödin & Kjellberg, 2019)

Det är uppenbart att alltför många arbetsgivare använder subventionerade anställningar som ett sätt att dumpa arbetsvillkoren eller för att göra det möjligt att lägga lägre anbud vid upphandlingar. Sammantaget leder det till att konkurrensen snedvrids, arbetsvillkor dumpas och reguljära anställningar uteblir. Problemen är särskilt påtagliga inom branscher som hotell och restaurang, taxi, städ och detaljhandel där personer med olika former av subventionerade anställningar utgör en stor andel av de anställda. Det är hög tid att ta tag i de missförhållanden som råder kring subventionerade anställningar och skapa ett regelverk som motverkar oegentligheter, överutnyttjande och andra felaktigheter.

Under mandatperioden 2014–2018 vidtog S-MP-regeringen ett antal åtgärder för att skapa ordning och reda bland de subventionerade anställningarna. För det första infördes ett tak på 22 000 kronor för den bidragsgrundande lönekostnaden för nystartsjobb. För det andra infördes krav på anställningsvillkor som följer, eller är likvärdiga med, kollektivavtal även för nystartsjobb. För det tredje genomfördes betydande förenklingar och förstärkningar av de subventionerade anställningarna i syfte att minska risken för felaktiga utbetalningar. För det fjärde tillsattes en utredning med uppdrag att se över det statliga åtagandet för en väl fungerande arbetsmarknad, den s.k. Arbets-

marknadsutredningen (dir. 2016:56). För det femte inrättades en delegation med uppdrag att motverka överutnyttjande och felaktiga utbetalningar från välfärdssystemen och andra närliggande skattefinansierade och skattesubventionerade system (dir. 2016:60).

Vänsterpartiet välkomnar S-MP-regeringens åtgärder som vi betraktar som viktiga steg på vägen. Vi anser dock att det krävs ytterligare åtgärder i syfte att stävja oegentligheter, överutnyttjande och andra felaktigheter på det ekonomiskt och personellt omfattande fält som subventionerade anställningar utgör.

## 9.1 Arbetsgivare som anställer personer med subventioner ska utfärda arbetsintyg

Enligt 47 § lagen om arbetslöshetsförsäkring (ALF) ska en arbetsgivare på begäran utfärda ett arbetsgivarintyg till den anställde när anställningen upphör. Intyget ska innehålla uppgifter om den anställdes anställningsförhållanden och de uppgifter i övrigt som behövs för att bedöma den anställdes rätt till arbetslöshetsersättning. Intyget är samtidigt ett bevis på att man har jobbat på en arbetsplats under en viss period och kan därmed hjälpa individen i dennes fortsatta jobbsökande. Kravet på arbetsgivarintyg finns även reglerat i många kollektivavtal.

Enligt flera arbetstagarorganisationer är det vanligt förekommande att arbetsgivare som anställer personal med subventioner inte utfärdar något arbetsgivarintyg efter avslutad anställning. Det kan dels bero på att många av dessa arbetsgivare inte har kollektivavtal med krav på arbetsgivarintyg, dels bero på att många personer med subventionerade anställningar inte har rätt till a-kassa och därmed, per definition, inte omfattas av gällande lagstiftning. Resultatet är att många personer med subventionerade anställningar, efter avslutad anställning, återvänder till Arbetsförmedlingen utan ett arbetsgivarintyg som visar vad man jobbat med och hur länge. Detta försvårar sannolikt möjligheten att få ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden. Krav på arbetsgivarintyg kan också bidra positivt när det gäller det stora problemet med att handledning och tydliga arbetsuppgifter saknas.

LO har framfört krav på att personer med subventionerad anställning ska få ett arbetsintyg av arbetsgivaren när anställningen upphör. Intyget ska innehålla uppgifter om arbetsuppgifter, anställningstid m.m. i syfte att hjälpa personen i sitt fortsatta jobbsökande. Vänsterpartiet delar LO:s uppfattning. Vi är övertygade om att ett krav på intyg skulle förbättra förutsättningarna för en varaktig etablering på arbetsmarknaden för personer med subventionerade anställningar. Vi menar även att det ligger i det allmännas intresse att verka för att förbättra målgruppens möjligheter att få ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden, i synnerhet som staten har bekostat delar av eller hela anställningen genom olika former av anställningsstöd. Kravet bör införas i de förordningar som reglerar anställningsstöd.

Arbetsgivare som anställer personer med subventioner ska vara skyldiga att utfärda ett arbetsintyg till den anställde när anställningen upphör. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

## 9.2 Öppenhet och insyn

Varje år betalas stora summor ut i anställningsstöd till privata företag. Vilka företag som tagit del av bidragen och hur mycket pengar respektive företag har fått är dock belagt med sekretess. Arbetsförmedlingen hänvisar till sekretess- och offentlighetslagstiftningen. Enligt myndigheten står det inte klart att den enskilda inte kan lida skada om uppgifterna blir offentliga. Arbetsförmedlingen hänvisar bl.a. till företagarnas affärsintressen (DN 2015-02-09).

Nuvarande ordning gör det svårt för myndigheter och journalister att granska vilka företag som tar emot statliga lönesubventioner och huruvida det förekommer överutnyttjande, felaktiga utbetalningar och andra oegentligheter. Vänsterpartiet anser att detta bör förändras. Enligt vår mening bör allmänhetens insyn i hur skattemedel används väga tyngre än den enskildes företagares affärsintressen. Vi har svårt att se hur ett företag skulle lida skada av att staten öppet redovisar vilka som har fått statliga lönesubventioner. Det finns ett stort samhällsintresse och behov av transparens, öppenhet och insyn när det gäller hur de statliga lönesubventionerna används.

Regeringen bör göra det möjligt för myndigheter och journalister att granska vilka företag som tar emot statliga lönesubventioner samtidigt som skyddet för den enskildes integritet säkras. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

## 9.3 Återinför krav på kollektivavtalsenliga villkor för nystartsjobb

I juni 2019 beslutade S-MP-regeringen om en ändring av förordning (2018:43) om stöd för nystartsjobb. Ändringen innebär att kravet om att andra anställningsförmåner än lön ska följa av eller vara likvärdiga med förmåner enligt kollektivavtal i nystartsjobben tas bort. Beslutet medför att arbetsgivare som anställer personer med nystartsjobb inte längre behöver betala de försäkringar och förmåner som ingår i kollektivavtalen, såsom arbetskadeförsäkring, avtalspension och föräldrapenningtillägg. Ändringen trädde i kraft den 1 augusti 2019.

Vänsterpartiet är starkt kritiskt till regeringens beslut som bygger på den s.k. Januariöverenskommelsen mellan S, MP, C och L. Enligt Centerpartiet, som varit pådrivande i beslutet, har kravet på kollektivavtalsenliga villkor hindrat småföretag från att använda nystartsjobb. Genom att ta bort kravet hoppas regeringen och dess samarbetspartier att fler företag ska anställa personer med nystartsjobb.

Kravet på kollektivavtalsenliga villkor för nystartsjobb infördes under förra mandatperioden som en del i arbetet med att skapa ordning och reda i anställningsstöden. När kravet nu tas bort dumpas återigen villkoren för en redan utsatt grupp på arbetsmarknaden. Därmed öppnar man ännu en gång upp för oseriösa arbetsgivare att utnyttja nystartsjobben för att sänka sina arbetskraftskostnader. Det kan Vänsterpartiet inte acceptera.

Personer som anställs med nystartsjobb har rätt till de försäkringar och förmåner som följer av kollektivavtalen. Våra skattemedel ska inte gå till företag som missbrukar eller systematiskt dumpar villkor på arbetsmarknaden. För att motverka detta behöver vi höja kraven på de arbetsgivare som anställer en person med subventionerad anställning – inte sänka dem.

Kravet om att andra anställningsförmåner än lön ska följa av eller vara likvärdiga med förmåner enligt kollektivavtal i nystartsjobben bör återinföras. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

## 9.4 Kartläggning av arbetstider, lönenivåer och arbetsvillkor

Trots att det ställs krav på kollektivavtalsenlig lön och villkor för samtliga anställningsstöd (utom nystartsjobb) så förekommer oegentligheter, fusk och missbruk. Arbetsgivare betalar löner under kollektivavtalsnivå och följer inte avtalen i övrigt vad gäller villkor, försäkringar och ersättningar. Enligt LO:s beräkningar, som bygger på statistik från Arbetsförmedlingen, har många med subventionerad anställning en heltidslön under kollektivavtalsnivå. Detta gäller i synnerhet kvinnor. Andelen kvinnor med heltidslön mellan 15 000 och 19 999 kr/mån har ökat från 33 procent till 40 procent bara mellan 2016 och 2018. Genom att bevilja stöd till arbetsgivare som inte erbjuder kollektivavtalsenliga villkor medverkar staten i förlängningen till lönedumpning och snedvriden konkurrens. Detta måste upphöra.

Förra mandatperioden vidtog S-MP-regeringen en rad viktiga åtgärder för att skapa ordning och reda bland de subventionerade anställningarna. Detta arbete måste fortsätta. Vänsterpartiet välkomnar därför den promemoria som regeringen skickade ut på remiss i juni 2019 (Ds 2019:13). I promemorian föreslås bl.a. att Arbetsförmedlingen ska få rätt att begära in uppgifter från banker och försäkringsbolag i syfte att t.ex. kontrollera att lön verkligen har utbetalats och att individen har det försäkringsskydd som den har rätt till.

Vi ser regeringens förslag som ett viktigt steg på vägen för att motverka missbruk av subventionerade anställningar. Vi kan dock konstatera att Arbetsförmedlingen i dag saknar heltäckande uppgifter om arbetstider, lönenivåer och arbetsvillkor för dem som har subventionerade anställningar. Det beror dels på bristande samråd med facken inför anvisning till arbetsplatsförlagd insats, dels på bristande för- och efterhandskontroll av arbetsgivare som tar emot subventioner. Detta behöver åtgärdas, vilket vi föreslagit i tidigare motioner (mot. 2018/19:383). För att säkerställa att personer med subventionerade anställningar garanteras rätt lön, schyssta arbetsvillkor och rimliga arbetstider krävs dock en större kartläggning.

Regeringen bör genomföra en kartläggning av arbetstider, lönenivåer och arbetsvillkor för dem som har subventionerade anställningar, differentierad på branscher, kön och utländsk bakgrund. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

## 10 Jämlikhetsdata

Jämlikhetsdata, eller jämlikhetsstatistik, är information om hur olika diskrimineringsgrunder, såsom t.ex. religion, hudfärg eller etnicitet, är fördelade i populationen och hur de samverkar med varandra. Avsikten med jämlikhetsdata är att undersöka förekomsten och effekterna av diskriminering (Institutet för framtidsstudier 2017: Forskningsrapport 2017/1).

Två tredjedelar av världens stater samlar in jämlikhetsdata. Sverige saknar i dag sådan statistik. Därmed försvåras arbetet mot diskriminering och ojämlikhet. FN, EU och Europarådet har regelbundet kritiserat Sverige för att inte samla in relevant kunskap och systematisk statistik om olika minoriteters situation, detta med hänvisning till en rad konventioner och direktiv som efterfrågar jämlikhetsdata, såsom FN:s konvention om avskaffande av alla former av rasdiskriminering, FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning, EU:s direktiv om genomförandet av

principen om likabehandling av personer oavsett ras och etniskt ursprung m.m. (Hübinette 2015: Vad är jämlikhetsdata?).

Frågan om huruvida Sverige bör införa jämlikhetsdata har utretts av Diskrimineringsombudsmannen (DO) i samråd med Datainspektionen, Statistiska centralbyrån (SCB) och Folkhälsomyndigheten. Slutsatsen är att jämlikhetsdata både kan och bör införas och praktiseras mer systematiskt även i Sverige. Dels p.g.a. de internationella församlingar som Sverige ingår i och de åtaganden som Sverige i dessa sammanhang har skrivit under, dels p.g.a. att både internationella överenskommelser och svensk lagstiftning avseende skydd av känsliga personuppgifter (såsom EU:s dataskyddsdirektiv, Europarådets dataskyddskonvention och svenska personuppgiftslagen) tillåter detta så länge det sker med syftet att motverka diskriminering och främja jämlikhet, och så länge de som tillfrågas ger sitt samtycke och försäkras anonymitet (DO 2012: Statistikens roll i arbetet mot diskriminering).

Sverige präglas i dag av växande klyftor. Segregationen och ojämlikheten är som mest tydlig i relation till diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet, nationellt ursprung eller hudfärg samt religion eller annan trosuppfattning. Om vi ska kunna motverka diskriminering och ojämlikhet i samhället krävs kunskap om olika gruppers utsatthet. Jämlikhetsdata kan ge oss mer av sådan kunskap. Vänsterpartiet anser därför att Sverige bör upprätta jämlikhetsdata. Insamlingen av data ska bygga på samtycke, frivillighet och anonymitet.

Regeringen bör ge Statistiska centralbyrån (SCB) i uppdrag att upprätta jämlikhetsdata som bygger på samtliga diskrimineringsgrunder i de relevanta årliga enkätundersökningar som görs. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

*Ali Esbati (V)*

*Ulla Andersson (V)*

*Tony Haddou (V)*

*Andreas Lennkvist Manriquez (V)*

*Ilona Szatmari Waldau (V)*

*Ida Gabrielsson (V)*

*Christina Høj Larsen (V)*

*Daniel Riazat (V)*

*Cicie Weidby (V)*