

Kommittémotion

Motion till riksdagen 2015/16:378

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	Nationell handlingsplan mot skattefusk, svartjobb och social dumpning	4
5	Individuell redovisning av skatter och arbetsgivaravgifter	4
6	Tydligare villkor för F-skatt	5
7	Bättre utstationeringsregler	5
7.1	Utstationeringskommittén	7
7.2	Utredningen om nya utstationeringsregler	8
7.3	Förändringar på EU-nivå krävs	8
7.3.1	Förändra utstationeringsdirektivet	9
7.3.2	Juridiskt bindande socialt protokoll	9
7.3.3	Permanent skydd för den svenska kollektivavtalsmodellen	10
8	Förbättrade regler för utländska företag som verkar i Sverige	10
9	Arbetskraftsinvandring från länder utanför EU/EES och Schweiz	11
9.1	Tilläggsdirektiv till utredningen om åtgärder för att stärka arbetskraftsinvandrares ställning på arbetsmarknaden	13
10	Bättre regelverk kring subventionerade anställningar	14
10.1	Maxgräns för antalet subventionerade anställningar per arbetsgivare	16
10.2	Arbetsförmedlingens skyldighet att genomföra samråd med facklig organisation inför anvisning till arbetsplatsförlagd insats	17

10.3	Skärpt för- och efterhandskontroll av arbetsgivare som tar emot subventioner	18
10.4	Öppenhet och insyn	18

2 Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör anta en nationell handlingsplan mot skattefusk, svartjobb och social dumpning och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör återkomma till riksdagen med ett förslag om individuell redovisning av skatter och arbetsgivaravgifter och tillkännager detta för regeringen.
3. 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.
4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om tidsbegränsad F-skatt och tillkännager detta för regeringen.
5. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör fortsätta verka för att förändra utstationeringsdirektivet i syfte att säkerställa att direktivets regler i framtiden tolkas som ett golv för löne- och anställningsvillkor, inte som ett tak, och riksdagen tillkännager detta för regeringen.
6. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör fortsätta verka för att EU ska anta ett juridiskt bindande socialt protokoll, och riksdagen tillkännager detta för regeringen.
7. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om permanent skydd för den svenska kollektivavtalsmodellen och tillkännager detta för regeringen.
8. 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 omfattas av sanktionsansvaret, och riksdagen tillkännager detta för regeringen.
9. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att det bör utredas om inkomstskattelagens bestämmelser om fast driftställe är ändamålsenligt utformade för att täcka in företag som i stor omfattning verkar i Sverige, och riksdagen tillkännager detta för regeringen.
10. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om tilläggsdirektiv till utredningen om att stärka arbetskraftsinvandrades ställning på arbetsmarknaden och tillkännager detta för regeringen.

11. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att det bör införas en maxgräns för hur många anställda med subventionerad lön som en och samma arbetsgivare får ta emot och tillkännager detta för regeringen.
12. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör förtydliga för Arbetsförmedlingen att myndigheten ska genomföra samråd med facklig organisation inför varje arbetsplatsförlagd anvisning, även vad gäller nystartsjobb, och tillkännager detta för regeringen.
13. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör förtydliga för Arbetsförmedlingen att den fackliga organisationens yttrande alltid noga bör övervägas i myndighetens beslut om anvisning och tillkännager detta för regeringen.
14. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör ge Arbetsförmedlingen i uppdrag att tydliggöra sina rutiner vad gäller för- och efterhandskontroll av arbetsgivare som tar emot subventioner, och riksdagen tillkännager detta för regeringen.
15. 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 riksdagen 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 tredjeland, 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 Nationell handlingsplan mot skattefusk, svartjobb och social dumpning

Den borgerliga regeringen visade aldrig något seriöst intresse för att bekämpa skattefusk och social dumpning. Tvärtom underlättade den i praktiken fusk och utnyttjande av arbetskraft genom exempelvis ändrade regler för F-skattsedlar, avregleringen av arbetskraftsinvandringen och sänkta krav på företag som tar emot lönesubventioner från Arbetsförmedlingen. Men också det man valde att inte göra pekar i samma riktning. Det kanske mest flagranta exemplet är då man inte tog strid för den svenska kollektivavtalsmodellen då Laval domen föll i EU:s domstol.

Vänsterpartiet anser att kampen mot social dumpning och skattefusk måste ges en hög prioritet och att det inte saknas beprövade metoder om bara den politiska viljan finns. Vi har förhoppningar om att den här regeringen kommer att visa sådan vilja.

Den svenska regeringen bör anta en nationell handlingsplan mot skattefusk, svartjobb och social dumpning. Planen bör sträcka sig över en längre tid med tydliga prioriteringar och delmål och omfatta flera myndigheter med uppdrag att samverka inbördes och med arbetsmarknadens parter. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

5 Individuell redovisning av skatter och arbetsgivaravgifter

I dag redovisar företag skatter och arbetsgivaravgifter i en klumpsumma utan att det går att direkt härleda vilka anställda som avses och inte heller hur många anställda som inbetalningen avser. Genom att koppla inbetalningarna till enskilda individer försvåras fusk och ohederlig hantering. Den anställda kan på detta sätt också få möjlighet att kontrollera att hans skatter och avgifter betalas in på ett korrekt sätt.

I utredningen Månadsuppgifter – snabbt och enkelt (SOU 2011:40) som kom 2011 presenterades ett förslag med innebörden att arbetsgivare ska redovisa utbetalningar och skatteavdrag per individ och månad. I januari 2013 riktade riksdagen ett tillkännagivande till regeringen om att återkomma med ett förslag med den innebörden. Den förra regeringen underlät trots detta att vidta några åtgärder med anledning av tillkännagivandet.

Vänsterpartiet har drivit kravet om individuell redovisning av skatter och avgifter i många år, och vi noterar att utskottet tidigare i år uttalade att man förväntar sig att regeringen ska återkomma med ett sådant förslag. Det gör Vänsterpartiet också, men tills det händer kommer vi att fortsätta att lägga förslaget på riksdagens bord. Regeringen bör därför skyndsamt återkomma till riksdagen med ett förslag om

individuell redovisning av skatter och avgifter. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

6 Tydligare villkor för F-skatt

Reglerna för F-skatt förändrades vid 2009 års ingång. Bland annat utvidgades näringsbegreppet i syfte att fler skulle kunna beviljas F-skatt. Förändringarna innebär att det numera är tillräckligt att uppdragstagaren har en enda uppdragsgivare. Denna uppdragsgivare kan dessutom vara personens tidigare arbetsgivare.

År 2013 utvärderade Skatteverket förändringarna av näringsbegreppet. I utvärderingen är det tydligt att Skatteverket anser att det finns en strävan bland många arbetsgivare att använda sig av personer med F-skatt i stället för att anställa i syfte att undvika att ta sitt arbetsgivaransvar.

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. Kravet på fler än en uppdragsgivare skulle minska risken för att arbetsgivare tvingar anställda att starta företag enbart i syfte att sänka sina arbetskraftskostnader. Vänsterpartiet har framfört det här kravet tidigare, senast för ett år sedan. Vi fick då medhåll från skatteutskottet som anförde att ett regelverk som beaktade antalet uppdragsgivare är ett bra mått på huruvida en person med F-skatt är beroende av sina uppdragsgivare och om någons uppdrag innebär ”inordning i dennes verksamhet”, som lagen uttrycker det. Något lagförslag med den innebörden har dock ännu inte presenterats.

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. Som ett försök att begränsa fusk bör ett tidsbegränsat godkännande av F-skatt införas. Tidsbegränsningen ska avse såväl obegränsat som begränsat skattskyldiga. Kretsen som omfattas bör begränsas till de uppdragstagare som understiger en viss summa i debiterad skatt.

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

7 Bättre utstationeringsregler

Alla som arbetar i Sverige ska garanteras rimliga löne- och arbetsvillkor oavsett om man är bosatt i Sverige eller arbetar tillfälligt här. Kollektivavtalet är det viktigaste

instrumentet för att uppnå detta. Dess grundläggande funktion är att förhindra osund konkurrens. Arbetstagare ska inte tvingas tävla om arbetstillfällen genom att bjuda under varandra ifråga om lön och arbetsvillkor. Seriösa företag ska inte konkurreras ut av företag som pressar priser genom oacceptabla löner och villkor för arbetstagarna. 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 Lavaldom år 2007 innebar ett hårt slag mot ovan nämnda grundläggande rättigheter och därmed även mot det svenska kollektivavtalssystemet. Lavaldomen skapade en motsättning mellan EU:s regler om fri rörlighet och svensk lagstiftning om konflikträtt. Den fria rörligheten för tjänster överordnades grundläggande fackliga rättigheter. I stället för att värna vår kollektivavtalsmodell reagerade högerregeringen tämligen omgående med att tillsätta en utredning i syfte att anpassa svensk lagstiftning till EU-domstolens tolkning. Det resulterade i ändringar av den svenska lagstiftningen, den s.k. lex Laval, som på flera punkter går längre i inskränkningen av de fackliga rättigheterna än vad EU-rätten krävde.

Efter att lex Laval införts i svensk lag har det blivit alltmer uppenbart att EU-domstolens tolkning i Laval m.fl. domar också står i konflikt med ILO:s kärnkonvention om förenings- och förhandlingsrätt. ILO:s föreningsrättskommitté godtar inte inskränkningar av konflikträtten av handelsskäl, vilket är vad lex Laval innebär. ILO:s expertkommitté har slagit fast att de inskränkningar i konflikträtten som är en följd av EU-domstolens tolkning i Laval m.fl. domar, utgör en otillåten inskränkning av grundläggande mänskliga och fackliga rättigheter. Detta eftersom konflikträtten inte får inskränkas genom att en stridsåtgärds proportionalitet vägs mot en idé om fri etablering eller fri rörlighet för tjänster.

Även EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna har tillkommit efter lex Lavals tillkomst. I denna finns bestämmelser av vikt för fackliga rättigheter och för utstationerade arbetstagares rättigheter och arbetsvillkor. Artikel 12 om mötes- och föreningsfrihet, artikel 15.3 om rätt till lika villkor för tredjelandsmedborgare som utstationeras från ett EU-land till ett annat, artikel 21 om icke-diskriminering, artikel 28 om förhandlingsrätt och rätt till kollektiva åtgärder och artikel 31 om rättvisa arbetsförhållanden är av särskilt intresse.

Artikel 11 i Europakonventionen om de mänskliga rättigheterna skyddar föreningsrätten. Europadomstolen har de senaste åren skärpt sin praxis och betonar att rätten till kollektiva förhandlingar och konflikträtten skyddas av artikel 11 och att medlemsländernas möjlighet att inskränka konflikträtten är mycket begränsad.

Sverige är också bundet av Europarådets sociala stadga. Artikel 5 i denna skyddar föreningsrätten, artikel 6 rätten att vidta fackliga stridsåtgärder och artikel 19 rätten till skydd för migrerande arbetstagare och deras familjer inklusive likabehandling avseende lön, anställnings- och arbetsvillkor. Europeiska kommittén för sociala rättigheter övervakar att staterna lever upp till sina åtaganden enligt stadgan. Kommittén riktade i november 2013 skarp kritik mot lex Laval. Bakgrunden är en anmälan från LO och TCO. Kommittén har grundligt behandlat frågan och ger LO och TCO rätt på i princip alla viktiga punkter. Fackliga rättigheter är grundläggande och går före de EU-regler som har anförts som skäl till lex Laval. Kommittén slår fast att lagstiftningen bryter mot fyra artiklar i den europeiska sociala stadgan.

Vi är nu i en situation där vår kollektivavtalsmodell undermineras och där Sverige inte lever upp till sina internationella åtaganden när det gäller grundläggande fackliga rättigheter. Vänsterpartiet har vid upprepade tillfällen krävt att nuvarande lagstiftning ska ändras i syfte att stärka kollektivavtalens ställning och värna de grundläggande fackliga rättigheterna. Arbetsmarknadsutskottet har avstyrkt våra motioner, senast med hänvisning till två pågående utredningar: Utstationeringskommittén och Utredningen om nya utstationeringsregler (2014/15: AU4). Under 2015 har bägge utredningarna presenterat sina betänkanden.

I det följande beskriver vi kortfattat vår syn på dessa utredningar. Vi lägger även fram förslag på vad vi anser behöver göras för att Sverige ska leva upp till våra internationella åtaganden när det gäller grundläggande fackliga rättigheter.

7.1 Utstationeringskommittén

Utstationeringskommittén har nu efter närmare tre års arbete presenterat sitt betänkande. Betänkandet innehåller förslag på lagändringar som, om de genomförs, skulle innebära verkliga framsteg jämfört med nuvarande lagstiftning. Lagförslagen ligger inom ramen för EU-rätten och tar bort vissa av de alltför långtgående inskränkningarna av de grundläggande fackliga rättigheterna som nuvarande lagstiftning innebär. Tyvärr har det handlingsutrymme som finns inom EU-rätten inte utnyttjats till fullo av kommittén. Vänsterpartiet hade gärna sett mer offensiva förslag från kommittén, men vi står ändå bakom betänkandet då helheten innebär att viktiga steg i rätt riktning tas. Vi ser fram emot regeringens proposition och kommer att utveckla vår ståndpunkt ytterligare när propositionen ska behandlas i riksdagen.

Vi vill i sammanhanget framhålla att det grundläggande problemet, motsättningen mellan EU-rätten och Sveriges övriga internationella åtaganden gällande grundläggande fackliga rättigheter, inte har kunnat lösas inom ramen för Utstationeringskommitténs arbete. Orsaken till det är att utredningsdirektiven inte fångat in Sveriges förpliktelser

gentemot Europarådet och ILO. Vänsterpartiet har påpekat detta tidigare och lagt fram förslag till riksdagen om tilläggsdirektiv till Utstationeringskommittén som beaktar Sveriges samtliga internationella åtaganden inom området. Vi har dock inte fått gehör för detta hos riksdagsmajoriteten. För att kunna lösa det grundläggande problemet krävs förändringar på EU-nivå, vilket i sin tur kräver både tydligare intentionsförklaringar och ett mer resolut agerande från regeringens sida.

7.2 Utredningen om nya utstationeringsregler

Parallellt med Utstationeringskommitténs arbete har en särskild utredare haft i uppdrag att föreslå hur Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU om tillämpning av utstationeringsdirektivet (tillämpningsdirektivet), ska genomföras i svensk rätt (dir. 2014:91). Utredningen antog namnet Utredningen om nya utstationeringsregler. Hösten 2014 fick utredningen ett utvidgat uppdrag. Utredningen skulle nu även lämna de författningsförslag som behövs för att anpassa svensk rätt till tillämpningsdirektivet när det gäller dels förbättrad tillgång till information om kollektivavtalsvillkor, dels införande av ett entreprenörsansvar. Utredningen gavs även i uppdrag att utvärdera den faktiska tillämpningen av bestämmelserna om Arbetsmiljöverkets uppgift att tillhandahålla information och arbetstagarorganisationernas skyldighet att lämna in kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket (dir. 2014:150). Våren 2015 presenterade utredningen två betänkanden, Tillämpningsdirektivet till utstationeringsdirektivet – Del I (SOU 2015:13) och Tillämpningsdirektivet till utstationeringsdirektivet – Del II (SOU 2015:38).

Ett flertal av de förslag som presenteras i SOU 2015:13 och SOU 2015:38 har mötts av kritik från såväl arbetsgivarorganisationer som arbetstagarorganisationer. Vi ser fram emot regeringens proposition och kommer att utveckla vår ståndpunkt närmare när propositionen ska behandlas i riksdagen.

7.3 Förändringar på EU-nivå krävs

Mot bakgrund av att det grundläggande problemet, motsättningen mellan EU-rätten och Sveriges övriga internationella åtaganden gällande grundläggande fackliga rättigheter, inte har kunnat lösas inom ramen för ovanstående utredningar menar vi att det krävs förändringar på EU-nivå. Här har regeringen ett särskilt ansvar. Om regeringen menar allvar med att vilja ha ordning och reda på svensk arbetsmarknad krävs handling på EU-nivå.

Regeringen har tagit viktiga steg på vägen under 2015. Inför EU-kommissionens kommande förslag kring utstationeringsdirektivet och löntagares ökade rörlighet inom EU skickade Sverige och sex andra likasinnade länder ett brev till EU-kommissionär

Marianne Thyssen där de argumenterade för sin linje: lika lön för lika arbete enligt de regler som gäller där arbetet utförs. Arbetsmarknadsministern har även arrangerat ett möte i Stockholm med ministerkollegor från åtta EU-länder i syfte att sondera terrängen inför kommissionens kommande förslag. Därtill har Socialdemokraterna i Sverige, Tyskland och Österrike samt deras fackliga grenar nyligen träffat en överenskommelse om att driva på för att ett socialt protokoll ska skrivas in i EU:s fördrag.

Vänsterpartiet välkomnar regeringens arbete på detta område. Vi förutsätter att regeringen arbetar vidare på EU-nivå i syfte att stärka kollektivavtalens ställning, motverka social dumpning och åstadkomma ordning och reda på svensk arbetsmarknad. Vi har tre konkreta förslag på vad som behöver göras.

7.3.1 Förändra utstationeringsdirektivet

När EU:s utstationeringsdirektiv antogs av EU-parlamentet och ministerrådet 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 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. Riksdagen uppmanade den dåvarande högerregeringen att ta initiativ på EU-nivå när det gäller utstationeringsdirektivet i syfte att säkerställa att direktivets regler i framtiden tolkas som ett golv för 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. Alliansregeringen hörsammade dock inte riksdagens uppmaning.

Den nuvarande regeringen har en annan inställning i frågan och viktiga steg har tagits för att förändra nuvarande villkor för utstationerad arbetskraft. Vi förutsätter att regeringen går vidare med detta arbete i syfte att förändra utstationeringsdirektivet.

Regeringen bör fortsätta verka för att förändra utstationeringsdirektivet i syfte att säkerställa att direktivets regler i framtiden tolkas som ett golv för löne- och anställningsvillkor, inte som ett tak. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

7.3.2 Juridiskt bindande socialt protokoll

Mänskliga rättigheter, däribland de grundläggande fackliga rättigheterna, måste få ett bättre skydd inom EU. Ekonomiska intressen ska aldrig kunna överordnas mänskliga rättigheter. Sverige bör därför kräva att EU i sitt fördrag ska anta ett juridiskt bindande socialt protokoll, som tydliggör att grundläggande fackliga rättigheter såsom den fria

förhandlings- och konflikträtten samt rätten att fritt teckna kollektivavtal gäller inom unionen och inte får underordnas ekonomiska intressen. Under riksdagsåret 2012/13 riktade en riksdagsmajoritet ett tillkännagivande till regeringen om att Sverige bör kräva att EU ska anta ett socialt protokoll (2012/13:AU5). Högerregeringen valde dock att inte agera i enlighet med riksdagens tillkännagivande.

Den nuvarande regeringen har ett helt annat förhållningssätt och har påbörjat ett viktigt påverkansarbete inom EU. Vi förutsätter att regeringen arbetar vidare med detta under mandatperioden i syfte att åstadkomma ett juridiskt bindande socialt protokoll inom EU.

Regeringen bör fortsätta verka för att EU ska anta ett juridiskt bindande socialt protokoll som tydliggör att fackliga rättigheter inte får underordnas ekonomiska intressen. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

7.3.3 Permanent skydd för den svenska kollektivavtalsmodellen

Vänsterpartiet menar också att Sverige ska kräva juridiskt bindande garantier för den svenska kollektivavtalsmodellen. Det löfte som gavs i samband med Sveriges EU-inträde om att den svenska arbetsmarknadsmodellen inte skulle påverkas av medlemskapet måste ges juridiskt bindande status. Vad som här anförts om permanent skydd för den svenska kollektivavtalsmodellen bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

8 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 man följer lagar och bestämmelser, vilket kan öppna för svartarbete och social dumpning. I juli 2013 skärptes utstationeringslagen. De nya reglerna innebär 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 anmälningsskyldighet kräver att även köparna omfattas av sanktionsansvaret (LO 2013: Gäst i verkligheten – om utstationerad arbetskraft i praktiken).

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

Ett annat problem när det gäller utländska företag som verkar i Sverige är reglerna om fast driftsställe. 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. Det bör därför utredas om inkomstskattelagens bestämmelser om fast driftsställe är ändamålsenligt utformade för att täcka in företag som i stor omfattning verkar i Sverige. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

9 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 till något positivt för arbetstagaren, arbetsgivaren och hela samhället måste det finnas garantier för att de som invandrar inte utnyttjas och att de inte 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 inte alls våra önskemål. Dagens regelverk sätter arbetstagaren i en svårt underordnad beroendesituation och öppnar för utnyttjande. Vi vill därför att arbetsgivaren ska kunna visa att rekryteringen bygger på en faktisk brist på arbetskraft. Arbetserbjudandet måste vara juridiskt bindande och arbetstagare som träder fram och berättar om missförhållanden hos arbetsgivaren ska få stanna i Sverige tillståndstiden ut.

Argumenten för de nya reglerna var 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 havererade 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 av 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 löner och arbetsvillkor för alla arbetstagare 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.

Vänsterpartiet ser därför positivt på att regeringen nu tillsatt en utredning med uppdrag att dels undersöka i vilken utsträckning arbetskraftsinvandrare utnyttjas på den svenska arbetsmarknaden och beskriva utnyttjandets karaktär, dels föreslå lämpliga åtgärder för att motverka att arbetskraftsinvandrare som kommer till Sverige utnyttjas. Utredaren ska bl.a. överväga krav på att anställningsavtal ges in i samband med en ansökan om arbetstillstånd, begränsningar i arbetsgivarens möjligheter att försämma anställningsvillkoren efter att arbetstillstånd har beviljats samt utökade sanktioner mot och kontroller av arbetsgivare (dir. 2015:75). Vänsterpartiet har länge krävt att såväl regler som tillsyn måste skärpas ytterligare i syfte att stoppa exploateringen av utländsk arbetskraft i Sverige och dumpningen av löner och arbetsvillkor på den svenska arbetsmarknaden. Vi ser fram emot att ta del av utredningens förslag när uppdraget redovisas 1 september 2016. Vi kan dock konstatera att det finns behov av att ge utredningen ett utökat uppdrag i syfte att stärka arbetskraftsinvandrares ställning på arbetsmarknaden.

9.1 Tilläggsdirektiv till utredningen om åtgärder för att stärka arbetskraftsinvandrares ställning på arbetsmarknaden

Arbetstagare som träder fram och berättar om missförhållanden ska inte behöva riskera utvisning. I och med propositionen ”Genomförande av direktivet om sanktioner mot arbetsgivare” (prop. 2012/13:125) 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 propositionen ”Åtgärder mot missbruk av reglerna för arbetskraftsinvandring” (prop. 2013/14:227) föreslogs 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.

Vänsterpartiet anser 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. Denna aspekt fångas inte in av nuvarande direktiv till utredningen om åtgärder för att stärka arbetskraftsinvandrares ställning på arbetsmarknaden. Det bör därför tydliggöras genom ett tilläggsdirektiv till utredningen att utredaren även ska överväga 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. Vad som ovan anförts om tilläggsdirektiv till utredningen om åtgärder för att stärka arbetskraftsinvandrares ställning på arbetsmarknaden bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

10 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. Det finns i dag en bred flora av subventionerade anställningar, däribland nystartsjobb, lönebidrag och trygghetsanställning (SOU 2014:16).

Under 2014 hade drygt 217 000 personer en subventionerad anställning.

Nystartsjobb är den stödform som omfattar flest. År 2014 hade cirka 83 700 personer ett nystartsjobb. Samtliga subventionerade anställningar, förutom lönebidrag och offentligt skyddat arbete, har ökat jämfört med år 2013 (Arbetsförmedlingens årsredovisning 2014). Under 2000-talet har antalet personer med subventionerade anställningar ökat kraftigt. Den största ökningen skedde under den borgerliga regeringens tid vid makten. En utredning från Handelsanställdas förbund visar att antalet s.k. arbetsplatsförlagda insatser från Arbetsförmedlingen ökade väsentligt mellan 2009 och 2015. Handeln är den bransch som har störst antal individer i dessa insatser, drygt 24 000 första kvartalet 2015. Det motsvarar omkring tio procent av alla som jobbar i handeln (Handels 2015: *I arbete eller åtgärd? En studie av arbetsplatsförlagda insatser i handeln*).

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 snabbare får ett jobb utan stöd jämfört med dem som varit öppet arbetslösa (IFAU Rapport 2011:7).

Vänsterpartiet kan dock konstatera att nuvarande system med subventionerade anställningar är behäftade 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. Många arbetsgivare skriver dessutom öppet i sina jobbbannonser att de söker personer som har rätt till subventionerade anställningar, såsom långtidsarbetslösa, nyanlända och funktionsnedsatta. Granskningar genomförda av såväl medierna som enskilda fackförbund visar på omfattande missbruk, fusk, ekonomisk brottslighet, osund konkurrens och utnyttjande av utsatta människor.

Det är uppenbart att 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 i tre branscher – hotell och restaurang, städbranschen och handeln. 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.

Den borgerliga regeringen gjorde ytterst lite för att komma till rätta med de problem som nämnts ovan. I mars 2013 tillsattes dock en utredning med uppgift att bl.a. kartlägga och analysera i vilken omfattning det förekommer oegentligheter, överutnyttjande och andra felaktigheter inom den arbetsmarknadspolitiska verksamheten. Utredaren skulle även vid behov föreslå åtgärder som kan förhindra oegentligheter och överutnyttjande och som kan förbättra myndigheternas beslutsunderlag (dir. 2013:31). I mars 2014 presenterade utredningen sitt betänkande *Det ska vara lätt att göra rätt* (SOU 2014:16).

Utredningen innehöll två övergripande förslag. Det ena förslaget var att regeringen i förordningar bör tydliggöra och samordna vilka gemensamma grundläggande villkor som bör gälla för ekonomiskt stöd eller ersättning till arbetsgivare och anordnare som tar på sig uppdrag inom ramen för den arbetsmarknadspolitiska verksamheten. Det andra förslaget var en rekommendation till Arbetsförmedlingen att överväga en kontrollpolicy och kontrollstruktur för alla arbetsmarknadspolitiska program. Därutöver innehöll utredningen ett antal enskilda förslag och överväganden kopplade till de två övergripande förslagen (SOU 2014:16).

Utredningen visar tydligt att det inom den arbetsmarknadspolitiska verksamheten finns en rad olika risker för att utbetalningar till arbetsgivare, anordnare och kompletterande aktörer kan ske på felaktiga grunder eller på sätt som är att betrakta som ett överutnyttjande av de arbetsmarknadspolitiska stöden. De risker som identifieras i utredningen visar sammantaget på ett omfattande behov av att vässa arbetet med att motverka att våra gemensamma medel betalas ut i strid med de arbetsmarknadspolitiska

intentionerna. Det är därför angeläget att utredningens analys och förslag till åtgärder tas till vara.

Regeringen har redan vidtagit vissa åtgärder mot bakgrund av utredningens förslag och överväganden. Under 2015 infördes ett tak på 22 000 kronor för den bidragsgrundande lönekostnaden för nystartsjobb. Det är ett viktigt första steg men mer behöver göras. Vänsterpartiet förutsätter därför att regeringen även går vidare med andra förslag och överväganden som presenteras i betänkandet.

I finansplanen för budgetpropositionen för 2016 har Vänsterpartiet och regeringen enats om att under 2017 ställa krav på anställningsvillkor som följer eller är likvärdiga med kollektivavtal även för nystartsjobben. Vi har även enats om att regeringen, i dialog med Arbetsförmedlingen och arbetsmarknadens parter, ska genomlys förekomsten av ett eventuellt överutnyttjande av subventionerade anställningar och hur missbruk i så fall kan förhindras.

Vi välkomnar att regeringen tillsammans med Vänsterpartiet nu tar viktiga steg för att komma till rätta med de missförhållandena som präglar de subventionerade anställningarna. Vi välkomnar även regeringens besked i regeringsförklaringen om att tillsätta en fuskdelegation med uppdrag att bl.a. komma till rätta med missbruk kring subventionerade anställningar.

Vänsterpartiet anser dock att det krävs ytterligare åtgärder. I det följande presenterar vi förslag för att ytterligare motverka oegentligheter, överutnyttjande och andra felaktigheter kopplade till subventionerade anställningar.

10.1 Maxgräns för antalet subventionerade anställningar per arbetsgivare

I SOU 2014:16 konstateras att det finns verksamheter där samtliga anställda har någon form av arbetsgivarstöd genom Arbetsförmedlingen. Huvuddelen av de anställda är då anställda i form av nystartsjobb, en subventionerad anställning som riktas till personer som varit arbetslösa en längre tid. Anställningarna avslutas när stödperioden upphör, därefter anställs andra arbetslösa personer i nystartsjobb (SOU 2014:16, s. 213). Det är uppenbart att det här är fråga om ett överutnyttjande av subventionerade anställningar i syfte att hålla nere lönekostnaderna för företaget. Vid sidan av detta kan man konstatera att meningsfull handledning och uppföljning också blir svår eller omöjlig att genomföra. Sammantaget motverkas själva syftet med den subventionerade anställningen – att fungera som en väg in på arbetsmarknaden.

Ett grundläggande problem i sammanhanget är att Arbetsförmedlingen inte gör någon arbetsmarknadspolitisk bedömning vid beslut om nystartsjobb, detta då förordningen om nystartsjobb inte omfattas av förordningen om den

arbetsmarknadspolitiska verksamheten. Utredningen föreslår därför bl.a. att regeringen bör överväga att ge Arbetsförmedlingen ett tydligt mandat att i enlighet med sin instruktion göra en arbetsmarknadspolitisk bedömning av nystartsjobb (SOU 2014:16, s. 214).

Vänsterpartiet anser att utredningens förslag är bra och förutsätter att regeringen går vidare med det. Precis som utredningen påpekar har nystartsjobben en konstruktion som innebär en uppenbar risk för oegentligheter och överutnyttjande. Ett skäl till detta är utformningen av insatsen som rättighetsstyrd, vilket innebär att det inte är fråga om någon arbetsmarknadspolitisk prövning inför beslut om utbetalande av stödet. Arbetsförmedlingen saknar i dag därför möjligheter att ifrågasätta lämpligheten i anvisningen. I praktiken kan därmed en arbetsgivare driva en verksamhet där merparten av de anställda har nystartsjobb. Det är en orimlig situation som måste förändras. Regelverket måste vara sådant att det motverkar möjligheten för arbetsgivare att på olika sätt utnyttja subventionerade anställningar endast för att ersätta icke-subventionerade och att dumpa löner och arbetsvillkor.

Det bör därför införas en maxgräns för hur många anställda med subventionerad lön som en och samma arbetsgivare får ta emot. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

10.2 Arbetsförmedlingens skyldighet att genomföra samråd med facklig organisation inför anvisning till arbetsplatsförlagd insats

Enligt § 9 förordning (2000:628) om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten har Arbetsförmedlingen skyldighet att genomföra samråd med facklig organisation inför varje enskild anvisning till arbetsplatsförlagd insats. Genom samrådet kan fackliga representanter med god kännedom om den lokala arbetsmarknaden ge värdefull information för Arbetsförmedlingen inför beslut. Tyvärr tenderar handläggare inom myndigheten alltför ofta att låta bli att genomföra samråd. Detta bekräftas av en stickprovskontroll av lönebidrag som Arbetsförmedlingen genomförde 2013, vilken redovisas i SOU 2014:16. Av närmare 800 granskade beslut om lönebidrag hade samråd med facklig organisation endast skett i 50 procent av fallen (SOU 2014:16, s. 121).

Vänsterpartiet anser att samrådsbestämmelsen måste respekteras. Fackets yttrande inför beslut om arbetsplatsförlagda insatser är ett betydelsefullt underlag för Arbetsförmedlingens bedömning. Det säkerställer god kontroll och kvalitet i insatsen. Vi anser vidare att samrådsbestämmelsen även bör omfatta nystartsjobben.

Regeringen bör därför förtydliga för Arbetsförmedlingen att myndigheten ska genomföra samråd med facklig organisation inför varje arbetsplatsförlagd anvisning,

även vad gäller nystartsjobben. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

Utöver det grundläggande kravet på att samrådsbestämmelsen måste respekteras och även omfatta nystartsjobben anser vi att samrådet med facket ska ha stor betydelse för Arbetsförmedlingens beslut om arbetsplatsförlagd anvisning. De fackliga organisationerna har god kännedom om arbetsmarknaden och kan därmed bedöma lämpligheten i anvisningen. Fackets synpunkter bör alltid noga övervägas. För att säkerställa att detta sker behövs dels kompetensutveckling inom Arbetsförmedlingen i syfte att tydliggöra vikten av att genomföra samråd med facket, dels ett förtydligande av Arbetsförmedlingens uppdrag från regeringens sida.

Regeringen bör därför förtydliga för Arbetsförmedlingen att den fackliga organisationens yttrande alltid noga bör övervägas i myndighetens beslut om arbetsplatsförlagd anvisning. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

10.3 Skärpt för- och efterhandskontroll av arbetsgivare som tar emot subventioner

Enligt Arbetsförmedlingens instruktion (2007:1030) ska myndigheten säkerställa att felaktiga utbetalningar inte görs. Av SOU 2014:16 framgår att det finns betydande risker för felaktiga utbetalningar inom ramen för Arbetsförmedlingens verksamhet, bl.a. vad gäller ekonomiskt stöd till arbetsgivare. Enligt utredningen är den arbetsgivarkontroll som Arbetsförmedlingen gör inför beslut om ersättning till arbetsgivare och anordnare begränsad. Det saknas exempelvis en rutin med bedömning av arbetsgivarens och anordnarens förutsättningar och risk för överutnyttjande och konkurrenssnedvridning (SOU 2014:16, s. 223).

Vänsterpartiet anser att Arbetsförmedlingens kontroll av arbetsgivare som tar emot subventioner bör skärpas i syfte att motverka felaktiga utbetalningar, oegentligheter och överutnyttjande. Arbetsförmedlingens rutiner kring för- och efterhandskontroll av arbetsgivare bör därför förtydligas. Arbetsgivare som beviljas någon form av stöd ska leva upp till de villkor som ställs.

Regeringen bör ge Arbetsförmedlingen i uppdrag att tydliggöra sina rutiner vad gäller för- och efterhandskontroll av arbetsgivare som tar emot subventioner. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

10.4 Öppenhet och insyn

De senaste fem åren har drygt 75 miljarder kronor betalats 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 enskilde företagarens 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 de enskildas integritet säkras. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

Ali Esbati (V)

Ulla Andersson (V)

Christina Höj Larsen (V)

Wiwi-Anne Johansson (V)

Daniel Riazat (V)

Daniel Sestrajcic (V)