

Motion till riksdagen 2025/26:307

av **Nooshi Dadgostar m.fl. (V)**

Ordning och reda på arbetsmarknaden

Innehållsförteckning

1 Förslag till riksdagsbeslut.....	3
2 Inledning.....	5
3 Stärk och utveckla arbetet mot arbetslivskriminalitet	6
3.1 Stärk myndighetssamverkan	6
3.2 Ändra sekretesslagstiftningen	6
3.3 Inrätta ett myndighetsgemensamt kansli	7
3.4 Nationell strategi mot arbetslivskriminalitet	7
3.5 Myndighetsgemensam tipsfunktion för fackligt förtroendevalda.....	8
3.6 Inrätta ett europeiskt center mot arbetslivskriminalitet	8
4 Tydligare villkor för F-skatt	9
4.1 Krav på mer än en uppdragsgivare för att godkännas för F-skatt.....	9
4.2 Tidsbegränsad F-skatt.....	10
4.3 Krav på F-skatt för underentreprenörer vid rotavdrag.....	10
5 Likabehandling mellan utstationerade och inhemska arbetstagare	10
5.1 Ny skadeståndsbestämmelse i utstationeringslagen	11
6 Inför en lex Tesla – stoppa strejkbryteri genom utstationering.....	12
7 Förbättrade regler för utländska företag som verkar i Sverige.....	13
7.1 Utvidga systemet med anmälningsskyldighet.....	13
7.2 Utred inkomstskattelagens bestämmelser om fast driftställe.....	14
7.3 Utstationeringsregistret.....	14
8 Motverka fusk inom rotsektorn	15
9 Förbättrad kontroll av underentreprenörer	16
10 Lagstiftning mot lönestöld.....	17
11 Bättre regelverk vid offentlig upphandling	17

12 Ett rättvist system för arbetskraftsinvandring.....	20
13 Förbättra plattformsarbetares villkor.....	22
13.1 Inför ny nationell lagstiftning	24
13.2 Förändra plattformsdirektivet – skapa likvärdiga villkor för plattformsarbetarna i EU.....	24
13.3 Krav på F-skatt vid egenanställning	25
13.4 Ytterligare åtgärder	25

1 Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att stärka myndighetssamverkan och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör återkomma med förslag om att ändra sekretesslagstiftningen i syfte att ge myndigheterna möjlighet att bedriva ett effektivt arbete mot arbetslivskriminalitet och tillkännager detta för regeringen.
3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör inrätta ett myndighetsgemensamt kansli, med kompetens från flera av myndigheterna, som bl.a. kan ansvara för utbildning, gemensamma rutiner och återrapportering och tillkännager detta för regeringen.
4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör genomföra, utvärdera och uppdatera den förra regeringens nationella strategi mot arbetslivskriminalitet och tillkännager detta för regeringen.
5. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att det bör införas en myndighetsgemensam tipsfunktion för fackligt förtroendevalda vid misstanke om arbetslivskriminalitet och tillkännager detta för regeringen.
6. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör verka för att inrätta ett europeiskt center mot arbetslivskriminalitet och tillkännager detta för regeringen.
7. 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.
8. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om tidsbegränsad F-skatt och tillkännager detta för regeringen.
9. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att det bör införas ett krav på att även underentreprenörer ska ha giltig F-skatt för att rotavdrag ska utbetalas och tillkännager detta för regeringen.
10. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att ersättning för resa, kost och logi vad gäller resan från utsändningslandet till Sverige ska få genomdrivas med stöd av stridsåtgärder och tillkännager detta för regeringen.
11. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att underrättelseskyldigheten även bör omfatta enskilda som mottar tjänsterna för privat bruk, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
12. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att det bör införas en ny skadeståndsbestämmelse i utstationeringslagen i enlighet med Bygghandelskommissionens förslag och tillkännager detta för regeringen.
13. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör verka för att ändra EU:s utstationeringsdirektiv så att man inte ska kunna flytta arbetstagare mellan EU:s länder för att bryta en konflikt på arbetsmarknaden – en lex Tesla – och tillkännager detta för regeringen.
14. 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.
15. 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.
16. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att Skatteverket bör få i uppdrag att, i samarbete med Arbetsmiljöverket, förvalta och utveckla utstationeringsregistret och tillkännager detta för regeringen.
 17. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör ge Arbetsmiljöverket i uppdrag att intensifiera sin tillsyn över utstationeringsregistret i enlighet med Bygghandelskommissionens förslag och tillkännager detta för regeringen.
 18. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att krav på elektroniska personalliggare bör införas för företag som utför byggtjänster med rotavdrag, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
 19. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att företag som begär en utbetalning från Skatteverket inom ramen för rotsystemet även ska lämna uppgift om vilka arbetstagare som har utfört arbetet, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
 20. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att det bör införas ett entreprenörsansvar på hela arbetsmarknaden och tillkännager detta för regeringen.
 21. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över förtroendemannalagen och lagen om entreprenörsansvar för lönefordringar och tillkännager detta för regeringen.
 22. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör återkomma med förslag om lagstiftning mot lönestöld i linje med den norska lagstiftningen och tillkännager detta för regeringen.
 23. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör återkomma med förslag om ändringar i LOU så att krav på skäliga villkor ska ställas vid behov i alla offentliga upphandlingar och så att det blir möjligt att vid upphandling ställa krav på villkor om pensioner, försäkringar och annan ledighet än semester och tillkännager detta för regeringen.
 24. 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.
 25. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att det bör införas ett obligatoriskt krav på anbudsgivarna att, i samband med offentlig upphandling, redovisa vilken personalstyrka och vilka lönenivåer som ligger till grund för deras kostnadsberäkningar och tillkännager detta för regeringen.
 26. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att upphandlande aktörer inför upphandlingsförfarandet ska ha en dialog med relevanta fackförbund i den bransch där upphandlingen ska ske och tillkännager detta för regeringen.
 27. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen dels bör utreda möjligheten att upprätta system där samtliga upphandlande myndigheter och statliga och kommunala bolag måste delta, dels bör utreda inrättandet av en s.k. svart lista över oseriösa företag och tillkännager detta för regeringen.
 28. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör återkomma med förslag om att införa krav på att ta in lärlingar (s.k. lärlingsklausuler) vid offentlig upphandling och tillkännager detta för regeringen.

29. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör verka för att förändra EU:s upphandlingsdirektiv i syfte att möjliggöra ett bättre regelverk för offentlig upphandling i Sverige och tillkännager detta för regeringen.
30. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om hur ett rättvist system för arbetskraftsinvandring ska utformas och tillkännager detta för regeringen.
31. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att det bör införas ny nationell lagstiftning som tydliggör att plattformsföretag är att betrakta som arbetsgivare och plattformsarbetare är att betrakta som arbetstagare med de rättigheter och skyldigheter som följer av detta och tillkännager detta för regeringen.
32. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör verka för att förändra plattformsdirektivet i syfte att förbättra och skapa likvärdiga villkor för plattformsarbetarna i EU och tillkännager detta för regeringen.
33. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att det bör ställas krav på F-skatt vid egenanställning och tillkännager detta för regeringen.

2 Inledning

På svensk arbetsmarknad förekommer en utbredd arbetslivskriminalitet. Oseriösa företag dumpar löner och villkor och bryter systematiskt mot lagar och regler i syfte att skaffa sig konkurrensfördelar. Arbetslivskriminaliteten påverkar arbetstagare, företag och i förlängningen hela samhället. Arbetstagare utnyttjas och tvingas arbeta för låga löner och med usla villkor, vilket även pressar ner löner och villkor för övriga löntagare i utsatta branscher. Företag som följer lagar, avtal och regler konkurreras ut av oseriösa aktörer. Samhället går miste om miljardbelopp via uteblivna skatter och avgifter. Utvecklingen är systemhotande och måste stoppas.

Arbetslivskriminaliteten har inte vuxit fram ur ett vakuum – den har odlats fram genom politiska beslut. Regelverket för arbetskraftsinvandring, som alliansregeringen införde med stöd av Miljöpartiet 2008, är ett exempel. Ändrade regler för F-skatt, som infördes av alliansregeringen, är ett annat exempel. Begränsade möjligheter för facken att kräva kollektivavtalsenliga löner och villkor fullt ut vid offentlig upphandling är ett tredje exempel. Tillsammans med andra beslut har det banat väg för den utbredda arbetslivskriminalitet som präglar delar av svensk arbetsmarknad.

Det är hög tid att sätta stopp för arbetslivskriminaliteten på svensk arbetsmarknad. Oseriösa företag som utnyttjar människor och snedvrider konkurrensen har ingen plats på den svenska arbetsmarknaden. Lönedumpning, utnyttjande och osund konkurrens ska bekämpas konsekvent och systematiskt. Det kräver förändrad lagstiftning, stärkt myndighetssamverkan och mer kontroll. Det ska råda ordning och reda på svensk arbetsmarknad – det gynnar arbetstagarna, företagen och samhället.

I denna motion lägger vi fram ett antal förslag för att skapa ordning och reda på arbetsmarknaden – förslag som syftar till att dels minska utrymmet för fusk, regelöverträdelser och annan brottslighet i arbetslivet, dels stärka löntagarnas ställning och fackens möjligheter att ta till vara löntagarnas intressen.

3 Stärk och utveckla arbetet mot arbetslivskriminalitet

I juni 2022 beslutade regeringen att ge Delegationen mot arbetslivskriminalitet i uppdrag att utreda förutsättningarna för en myndighetsgemensam tipsfunktion för arbetslivskriminalitet och lämna nödvändiga författningsförslag (dir. 2022:87). I juli 2022 presenterade regeringen en nationell strategi mot arbetslivskriminalitet bestående av 45 punkter med åtgärder inom sju huvudområden. I mars 2025 lämnade delegationen sitt slutbetänkande. Där lyfter man bland annat att området behöver en långsiktig och tydlig styrning, uppföljning och att arbetet behöver tillräckligt med resurser. Utredningen lyfter en del viktiga poänger och vi inväntar nu remissvar och påföljande förslag från regeringen.

En del bra har gjorts på området men än återstår det mycket som behöver göras. I det följande lyfter vi fram ett antal förslag.

3.1 Stärk myndighetssamverkan

Vänsterpartiet anser att den myndighetssamverkan mot arbetslivskriminalitet som pågått sedan 2018 bör stärkas i enlighet med de bedömningar och förslag som Delegationen mot arbetslivskriminalitet lyfter fram i sitt delbetänkande (SOU 2024:14, s. 21–29). För det första bör myndighetssamverkan ges utökade resurser. För det andra bör de samverkande myndigheterna ges ett tydligare och mer långsiktigt uppdrag. För det tredje bör de berörda myndigheterna ges bättre förutsättningar att samverka. För det fjärde bör myndigheternas samverkan med arbetsmarknadens parter utvecklas.

Vad som ovan anförts om att stärka myndighetssamverkan bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

3.2 Ändra sekretesslagstiftningen

För att de samverkande myndigheterna ska kunna utföra en effektiv och ändamåls-
mässig kontrollverksamhet behöver de kunna utbyta information med varandra. Dagens sekretesslagstiftning förhindrar viktigt informationsutbyte mellan myndigheterna, vilket försvårar möjligheterna att bedriva ett effektivt arbete mot arbetslivskriminalitet. Problemet har lyfts av såväl berörda myndigheter som LO. Under de senaste åren har en rad utredningar tillsatts och ett antal förslag lagts fram.

I mars 2024 lämnade regeringen proposition 2023/24:85 En ny lag om uppgiftsskyldighet för att motverka felaktiga utbetalningar från välfärdssystemen samt fusk, regelöverträdelse och brottslighet i arbetslivet till riksdagen. Propositionen innehåller bl.a. förslag om att Arbetsförmedlingen, Bolagsverket, Centrala studiestödsnämnden, Försäkringskassan, Inspektionen för vård och omsorg, Kronofogdemyndigheten, Migrationsverket, Pensionsmyndigheten, Skatteverket, kommuner och arbetslöshetskassor ska få förutsättningar att utbyta uppgifter som behövs för att säkerställa korrekta beslutsunderlag för att motverka felaktiga utbetalningar från välfärdssystemen. Regeringens förslag syftar även till att ge Arbetsförmedlingen, Arbetsmiljöverket, Ekobrottsmyndigheten, Försäkringskassan, Jämställdhetsmyndigheten, Migrationsverket, Polismyndigheten, Skatteverket och Åklagarmyndigheten tillgång till uppgifter som behövs för att planera, genomföra eller följa upp myndighetsgemensamma kontroller av arbetsplatser för att motverka fusk, regelöverträdelse och brottslighet i

arbetslivet. Riksdagen ställde sig bakom regeringens förslag. De nya reglerna trädde i kraft den 1 juli 2024.

Vänsterpartiet välkomnar de utredningar som tillsatts och de utredningsförslag som lämnats hittills. Vi kan samtidigt konstatera att problemet är akut och att sekretessreglerna bör ändras skyndsamt för att ge myndigheterna möjlighet att bedriva ett effektivt arbete mot arbetslivskriminalitet. Sekretesslagstiftningen bör ändras i närtid.

Regeringen bör återkomma med förslag om att ändra sekretesslagstiftningen i syfte att ge myndigheterna möjlighet att bedriva ett effektivt arbete mot arbetslivskriminalitet. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

3.3 Inrätta ett myndighetsgemensamt kansli

Aktörer som begår brottslighet i arbetslivet kombinerar ofta regelöverträdelser inom flera områden. Därför är samordning, samverkan och erfarenhetsutbyte mellan berörda myndigheter av central betydelse. I Ds 2021:1 föreslås att samordningen bör stärkas ytterligare genom etablerandet av ett kansli, med kompetens från flera av myndigheterna, som bl.a. kan ansvara för utbildning, gemensamma rutiner och återrapportering (Ds 2021:1, s. 9). Vänsterpartiet anser att det är ett bra förslag. Nuvarande ordning, där Arbetsmiljöverket har en samordnande roll för det myndighetsgemensamma arbetet, är bra men inte tillräcklig. För att stärka samordningen krävs ett centralt, myndighetsgemensamt kansli. Detta kansli kan med fördel fungera som nav för de regionala arbetslivskriminalitetscenter som den förra regeringen fattade beslut om att inrätta.

Regeringen bör inrätta ett myndighetsgemensamt kansli, med kompetens från flera av myndigheterna, som bl.a. kan ansvara för utbildning, gemensamma rutiner och återrapportering. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

3.4 Nationell strategi mot arbetslivskriminalitet

I juli 2022 presenterade den förra regeringen en nationell strategi mot arbetslivskriminalitet bestående av 45 punkter inom sju huvudområden:

1. Minska utrymmet för kriminella aktörer på arbetsmarknaden,
2. Effektivare tillsyn och kontroll,
3. Mer kännbara sanktioner,
4. Bättre samarbete mellan myndigheter, kommuner och arbetsmarknadens parter,
5. Bättre information och ökad kunskap,
6. Bättre registerförfattningar och sekretessbestämmelser,
7. Utvecklat internationellt och EU-samarbete.

En del av åtgärderna har redan trätt i kraft, några är beslutade och en del är utredda eller under utredning (Dagens Arbete 2022-08-29). Många åtgärder har dock inte vidtagits.

Vänsterpartiet ser positivt på den förra regeringens nationella strategi mot arbetslivskriminalitet. Den tar ett helhetsgrepp om ett komplext problemområde som kräver en mängd parallella åtgärder. Vi förutsatte att högerregeringen, som säger sig vilja bekämpa kriminaliteten i bred bemärkelse, skulle arbeta vidare med den förra regeringens nationella strategi mot arbetslivskriminalitet och lägga fram förslag i linje med denna. Så har inte skett.

Vänsterpartiet anser att den förra regeringens nationella strategi mot arbetslivskriminalitet bör ligga till grund för det arbete som bedrivs på området. Åtgärderna bör genomföras och strategin bör utvärderas och uppdateras.

Regeringen bör genomföra, utvärdera och uppdatera den förra regeringens nationella strategi mot arbetslivskriminalitet. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

3.5 Myndighetsgemensam tipsfunktion för fackligt förtroendevalda

Fackligt förtroendevalda har i regel god kännedom om vad som pågår på en arbetsplats. De har därför en viktig roll i att upptäcka oegentligheter och slå larm till berörda myndigheter. I dag finns det stora brister i hur myndigheter hanterar tips från fackligt förtroendevalda. Många tips läggs på hög och de fackligt förtroendevalda ges sällan någon återkoppling.

LO anser att tips från fackligt förtroendevalda bör prioriteras upp i myndigheternas arbete mot arbetslivskriminalitet. LO kräver därför att det skapas en tipsfunktion för fackligt förtroendevalda – en ingång för fackliga att tipsa myndigheter om oegentligheter som har hög prioritet hos myndigheterna och där tipsen ges återkoppling (LO 2022: Arbetslivskriminalitet. Kampen för ordning och reda). Vänsterpartiet delar LO:s uppfattning.

En myndighetsgemensam tipsingång för fackligt förtroendevalda vid misstankar om arbetslivskriminalitet skulle kunna förenkla tipslämnandet för den enskilde, som bara skulle behöva lämna information på ett ställe och vid ett tillfälle. Det skulle också kunna bidra till att fler missförhållanden anmäls. Myndigheterna skulle därmed ha ett bättre underlag för analyser och för att vidta fler och träffsäkrare åtgärder. Arbetet mot arbetslivskriminalitet skulle som en följd förstärkas. Förslagsvis inrättas den myndighetsgemensamma tipsfunktionen inom ramen för det myndighetsgemensamma kansli som föreslås i denna motion (se ovan).

Vänsterpartiet kan konstatera att ett liknande förslag har lagts fram av Delegationen mot arbetslivskriminalitet (SOU 2024:14, s. 30 ff.). Vänsterpartiet välkomnar delegationens förslag.

Det bör införas en myndighetsgemensam tipsfunktion för fackligt förtroendevalda vid misstanke om arbetslivskriminalitet. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

3.6 Inrätta ett europeiskt center mot arbetslivskriminalitet

Arbetslivskriminaliteten är gränsöverskridande. Oseriösa arbetsgivare kan bedriva verksamhet i flera olika EU-länder och utnyttja den fria rörligheten inom EU. För att motverka dessa arbetsgivare krävs ett institutionaliserat samarbete mellan EU-länderna där de berörda myndigheterna i respektive land kan dela information med varandra och samordna inspektioner. I dag saknas ett sådant samarbete.

Vänsterpartiet vill inrätta ett europeiskt center mot arbetslivskriminalitet inom ramen för den europeiska arbetsmyndigheten (ELA). Centret bör få i uppdrag att bidra med information och öka samarbetet mellan myndigheter i olika länder i syfte att stoppa kriminella arbetsgivare inom EU.

Regeringen bör verka för att inrätta ett europeiskt center mot arbetslivskriminalitet i enlighet med vad som anförs i motionen. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

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.

Utredningen ”F-skattesystemet, en översyn” 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.

Vänsterpartiet välkomnar utredningens förslag. Vi menar dock att förslagen inte är tillräckliga för att värna arbetstagarbegreppet och motverka missbruk och fusk. I det följande presenterar vi tre förslag för att skapa ordning och reda i F-skattesystemet.

4.1 Krav på mer än en uppdragsgivare för att godkännas för F-skatt

Vänsterpartiet anser att det ska krävas mer än en uppdragsgivare för att godkännas för F-skatt. På så sätt värnas 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.

4.2 Tidsbegränsad F-skatt

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.

4.3 Krav på F-skatt för underentreprenörer vid rotavdrag

I dag ställs det krav på att företag som utför arbeten i Sverige som berättigar till rotavdrag ska ha F-skatt. Detta krav gäller dock inte de underentreprenörer som ofta anlitas för att utföra själva arbetet med rot. Detta skapar utrymme för missbruk och fusk. Vänsterpartiet anser att reglerna bör ändras så att det ställs krav på att även underentreprenörer ska ha giltig F-skatt för att rotavdrag ska utbetalas. Det är ett förslag som även företrädare för Byggnads har lyft.

Det bör införas ett krav på att även underentreprenörer ska ha giltig F-skatt för att rotavdrag ska utbetalas. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

5 Likabehandling mellan utstationerade och inhemska arbetstagare

Alla som arbetar i Sverige ska garanteras rimliga löne- och arbetsvillkor oavsett om de är bosatta i Sverige eller arbetar tillfälligt här. Principen om lika lön för lika arbete ska gälla alla arbetstagare på svensk arbetsmarknad. Utstationerade arbetstagare som utför samma jobb som en svensk arbetstagare ska ha likvärdiga löne- och arbetsvillkor.

På svensk arbetsmarknad regleras löner och villkor i kollektivavtal. För att uppnå likabehandling mellan utstationerade och inhemska arbetstagare måste svenska arbetstagarorganisationer kunna kräva att svenska kollektivavtalsvillkor ska gälla fullt ut även för utstationerad arbetskraft, ytterst med stöd av stridsåtgärder. I dag saknar svenska arbetstagarorganisationer den möjligheten. Det innebär att två personer som utför samma arbetsuppgift på samma arbetsplats kan få helt olika lön för samma arbete. Det skapar lönedumpning och osund konkurrens på svensk arbetsmarknad.

Under senare år har flera viktiga steg tagits för att utstationerad arbetskraft ska få mer liknande rättigheter som andra arbetstagare på svensk arbetsmarknad. I likhet med flera fackförbund anser vi dock att regeringens förslag inte är tillräckligt långtgående på flera områden. Utstationering utan att svenska villkor gäller fullt ut för alla som arbetar på svensk arbetsmarknad innebär alltid en öppning för att kunna ställa arbetare mot arbetare. Det är därför angeläget att systematiskt undanröja sådana risker.

I vår följdmotion med anledning av proposition 2019/20:150 lade vi fram ett antal förslag som syftar till att uppnå likabehandling mellan utstationerade och inhemska arbetstagare, stärka kollektivavtalens ställning, motverka social dumpning samt åstadkomma ordning och reda på svensk arbetsmarknad (mot. 2019/20:3591) som vi nu väljer att lyfta igen.

För det första bör även ersättning för resa, kost och logi vad gäller resan från utsändningslandet till Sverige få genomdrivas med stöd av stridsåtgärder. Enligt LO och Byggnads är den svenska lagstiftaren inte förhindrad att kräva att en utstationerande arbetsgivare ska betala för en arbetstagares resa, kost och logi när arbetstagaren utstationeras till Sverige (s.k. primär utstationering). Att arbetsgivaren står för sådana ersättningar är en förutsättning för att det ska röra sig om utstationering över huvud taget. I annat fall har arbetstagaren själv flyttat till Sverige för att arbeta här, och inte utstationerats av arbetsgivaren. Så som regeringens förslag var utformat kan situationer uppkomma när en utstationerad arbetstagare står helt utan ersättning för dessa kostnader. Detta är oacceptabelt och torde också stå i direkt motsättning till intentionerna med ändringsdirektivet.

Fackföreningar måste kunna ställa krav på ersättning för resa, kost och logi även vid primär utstationering. En rätt till ersättning för resa, kost och logi vid primär utstationering motverkar social dumpning och underbudskonkurrens och är avgörande för att en utstationerad arbetstagare ska kunna få en skälig lön. Vänsterpartiet anser därför att lagstiftningen måste utformas så att svenska fackföreningar ska kunna kräva att en utstationerande arbetsgivare betalar ersättning för resa, kost och logi, minst enligt en nivå som motsvarar de faktiska kostnaderna, även vid primär utstationering.

Ersättning för resa, kost och logi vad gäller resan från utsändningslandet till Sverige ska få genomdrivas med stöd av stridsåtgärder. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

För det andra bör underrättelseskyldigheten även omfatta enskilda som mottar tjänsterna för privat bruk. Den underrättelseskyldighet som infördes genom proposition 2019/20:150, som innebär att en utstationerande arbetsgivare ska lämna dokumentation till tjänstemottagaren i Sverige som visar att en anmälan har gjorts till Arbetsmiljöverket och att mottagaren ska vara skyldig att underrätta Arbetsmiljöverket vid utebliven dokumentation, omfattar inte enskilda personer som mottar en tjänst för privat bruk. En stor andel av de utstationerade byggnadsarbetarna finns i den s.k. rotsektorn med privatpersoner som beställare. Behovet av underrättelseskyldighet är således stort även i denna sektor. Undantaget för privatpersoner riskerar att urholka poängen med regeringens förslag och lämna en lucka för utnyttjande av utstationerade arbetstagare.

Underrättelseskyldigheten bör även omfatta enskilda som mottar tjänsterna för privat bruk. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

5.1 Ny skadeståndsbestämmelse i utstationeringslagen

Enligt nuvarande lagstiftning kan ett företag som bryter mot ett tecknat kollektivavtal vid utstationering få betala skadestånd som klart understiger vinsten av att exempelvis inte betala rätt löner till arbetstagarna. Risken för att bli upptäckt är liten och vid upptäckt avskräcker knappast skadeståndet. För att motverka att utstationerande företag bryter mot ett tecknat kollektivavtal krävs skärpt lagstiftning.

Bygghandelskommissionen, ett branschgemensamt initiativ inom byggsektorn med uppdrag att dels kartlägga rådande förhållanden på den svenska bygghandeln, dels föreslå åtgärder som främjar en långsiktig utveckling av en sund, hållbar och attraktiv byggbransch, föreslår i sin slutrapport att en ny skadeståndsbestämmelse införs i utstationeringslagen. Enligt kommissionen ska det allmänna skadeståndet till en svensk facklig organisation, när ett utstationerande företag bryter mot kollektivavtal, bestämmas till en sådan nivå att det inte blir lönsamt att bryta mot avtalet. Skadeståndet ska beräknas utifrån företagets vinst till följd av avtalsbrottet (Bygghandelskommissionen 2022: Från svart till vitt. Vänd den osunda utvecklingen i byggbranschen, s. 12). Vänsterpartiet anser att Bygghandelskommissionens förslag är bra.

Det bör införas en ny skadeståndsbestämmelse i utstationeringslagen i enlighet med Bygghandelskommissionens förslag. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

6 Inför en lex Tesla – stoppa strejkbryteri genom utstationering

Den 27 oktober 2023 inledde IF Metall en strejk mot Teslas svenska dotterbolag i syfte att få företaget att teckna kollektivavtal. Därefter har ett stort antal fackförbund vidtagit sympatiåtgärder, såväl i Sverige som i Norden. Tesla har konsekvent vägrat att teckna kollektivavtal och har i stället använt sig av alla upptänkliga metoder för att kringgå fackens stridsåtgärder och upprätthålla verksamheten. Konflikten är nu inne på sin elfte månad, och i skrivande stund finns inga tecken på någon lösning.

Under konflikten har det framkommit uppgifter om att Tesla bl.a. använder sig av utländsk arbetskraft för att ersätta de arbetstagare som strejkar på företagets verkstäder, dvs. organiserat strejkbryteri. Att ersätta strejkande arbetare med andra arbetare är själva definitionen av strejkbryteri, något som är mycket ovanligt i Sverige, där fack och arbetsgivare sedan Saltsjöbadsavtalet 1938 har åtagit sig att respektera varandras rättigheter.

Enligt Dagens Arbete, som granskat Arbetsmiljöverkets utstationeringsregister, använder sig Tesla av utstationerad arbetskraft som strejkbrytare. Sedan den 5 februari 2024 har företaget tagit in arbetare från så gott som hela Västeuropa: Belgien, Danmark, Finland, Frankrike, Irland, Italien, Luxemburg, Nederländerna, Norge, Portugal, Schweiz, Spanien, Storbritannien och Österrike. Vissa arbetare har gjort flera vändor och arbetat på olika svenska Teslaverkstäder. Sammanlagt handlar det om 41 olika tillfällen (Dagens Arbete 2024-05-06).

Enligt EU:s utstationeringsregler har en arbetstagare från ett EU-land rätt att arbeta i ett annat EU-land under begränsade perioder genom s.k. utstationering. Kravet är att det ska finnas ett start- och slutdatum för när jobbet ska utföras och att varje utstationering anmäls till Arbetsmiljöverket. Syftet med utstationering är inte att underlätta strejkbryteri inom EU. Teslas agerande visar att regelverket kring utstationering bör ses över i syfte att förbjuda strejkbryteri genom utstationering.

Vänsterpartiet vill täppa till luckan i lagstiftningen och ändra EU:s utstationeringsdirektiv så att man inte ska kunna flytta arbetstagare mellan EU:s länder för att bryta en konflikt på arbetsmarknaden – en lex Tesla. Arbetsmiljöverket är ansvarig myndighet

för utstationering i Sverige. Vårt förslag om en lex Tesla innebär att Arbetsmiljöverket ska neka utstationering om den innebär strejkbryteri.

Vänsterpartiets förslag skulle bidra till att stärka löntagare i Sverige och övriga EU. Genom vårt förslag skyddas den grundlagsfästa strejkrätten. Förslaget ligger även i linje med artikel 28 i EU:s stadga om grundläggande rättigheter. Vänsterpartiet avser att driva förslaget i EU-parlamentet. Det hindrar dock inte att även den svenska regeringen driver frågan på EU-nivå.

Regeringen bör verka för att ändra EU:s utstationeringsdirektiv så att man inte ska kunna flytta arbetstagare mellan EU:s länder för att bryta en konflikt på arbetsmarknaden – en lex Tesla. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

7 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.

7.1 Utvidga systemet med anmälningsskyldighet

Utstationeringslagen skärptes 2013 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 anmälningsskyldighet 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). Vänsterpartiet 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.

7.2 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. Problemet lyfts bl.a. fram i Bygghandelskommissionens slutrapport.

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.

7.3 Utstationeringsregistret

Arbetsmiljöverket har tillsyn över delar av utstationeringslagstiftningen och är kontaktmyndighet för utstationering i Sverige. En arbetsgivare som utstationerar arbetstagare till Sverige är skyldig att anmäla detta till Arbetsmiljöverket. Uppgifterna i utstationeringsregistret används av Arbetsmiljöverket och arbetsmarknadens parter för att se till att utstationerade arbetstagare i Sverige får de arbets- och anställningsvillkor som de har rätt till enligt Sveriges lagar och kollektivavtal. Utstationeringsregistret utgör således en viktig administrativ kontrollfunktion för att möjliggöra kontroll över efterlevnaden av utstationeringslagen och gällande svensk rätt för utländska arbetstagare som arbetar tillfälligt i Sverige (Arbetsmiljöverket 2021: Helårsrapport 2020 – Register för företag som utstationerar arbetstagare i Sverige).

Arbetsmiljöverket har under de senaste åren fått en mängd nya uppdrag, bl.a. vad gäller utstationering. Anslagen till myndigheten har dock inte höjts i samma utsträckning. Enligt fackliga företrädare saknar Arbetsmiljöverket såväl resurser som möjligheter att hantera utstationeringsregistret på lämpligt sätt. Enligt de fackliga företrädarna bör Skatteverket ta över ansvaret för registret. Skatteverket har dels mer resurser att administrera registret, dels bättre möjligheter att samköra väsentliga uppgifter i registret med relevanta uppgifter hos myndigheten. Skatteverket skulle, i samband med att myndigheten tar över ansvaret för utstationeringsregistret, även kunna ges i uppdrag att samköra företagens personalliggare med företagets redovisning av skatteuppgifter på individnivå i syfte att stävja fusk. Vänsterpartiet anser att det är ett bra förslag. Arbetsmiljöverket bör dock även fortsättningsvis ha tillsyn över delar av utstationeringslagstiftningen och samarbeta med Skatteverket kring utstationeringsregistret.

Skatteverket bör få i uppdrag att, i samarbete med Arbetsmiljöverket, förvalta och utveckla utstationeringsregistret. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

Enligt Bygghandelskommissionen finns det brister i rapporteringen till utstationeringsregistret, bl.a. vad gäller kraven på att företagen faktiskt anmäler de

arbetsplatser där de är verksamma, omfattningen på utstationeringen och arbetstagarnas nationalitet. Bygghandelskommissionen anser därför att Arbetsmiljöverket måste intensifiera sin tillsyn över att anmälningar sker till utstationeringsregistret och att anmälningarna är korrekta. Dessutom bör uppdragsgivare till utstationerande företag ta sitt ansvar för att anmälningar görs (Bygghandelskommissionen 2022: Från svart till vitt. Vänd den osunda utvecklingen i byggbranschen, s. 13). Vänsterpartiet delar Bygghandelskommissionens uppfattning.

Regeringen bör ge Arbetsmiljöverket i uppdrag att intensifiera sin tillsyn över utstationeringsregistret i enlighet med Bygghandelskommissionens förslag. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

8 Motverka fusk inom rotsektorn

I dag finns möjligheter till skatteavdrag för kostnader vid renovering, ombyggnad och tillbyggnad i egna hem och bostadsrättslägenheter (s.k. rottjänster). Ett av syftena med rotavdraget är att minska svartarbete. Enligt flera rapporter är dock svartarbete vanligt förekommande inom rotsektorn. Bland annat förekommer fusk med löner och sociala avgifter. För att motverka detta behöver regelverket stramas upp.

Det finns i dag krav på elektroniska personalliggare på byggarbetsplatser. Från detta krav är den småskaliga byggverksamheten, såsom rottföretag, undantagen. Bygghandelskommissionen föreslår att det införs krav på att elektroniska personalliggare används vid en byggtjänst för vilken man ansöker om rotavdrag (Bygghandelskommissionen 2022: Från svart till vitt. Vänd den osunda utvecklingen i byggbranschen, s. 14). Vänsterpartiet anser att det är ett bra förslag.

Krav på elektroniska personalliggare bör införas för företag som utför byggtjänster med rotavdrag. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

Företag som utför arbete med rotavdrag ska anmäla avdraget för utbetalning till Skatteverket. Denna anmälan innehåller bara uppgifter om omfattningen på avdraget, vem som varit uppdragsgivare samt vilken fastighet det gäller. Bygghandelskommissionen behöver inte uppge vem eller vilka som utfört arbetet. Bygghandelskommissionen föreslår att ett företag som begär en utbetalning från Skatteverket inom ramen för rotsystemet även ska lämna uppgift om vilka arbetstagare som har utfört arbetet. Det skulle ge Skatteverket bättre förutsättningar att upptäcka fall där svart arbetskraft använts i samband med en rottjänst. Kunden ska, enligt Bygghandelskommissionen, kunna drabbas av utebliven subvention om svart arbetskraft har använts och kunden inte har gjort tillräckligt för att kontrollera att företaget följer gällande regelverk (Bygghandelskommissionen 2022: Från svart till vitt. Vänd den osunda utvecklingen i byggbranschen, s. 14). Vänsterpartiet delar Bygghandelskommissionens uppfattning.

Företag som begär en utbetalning från Skatteverket inom ramen för rotsystemet ska även lämna uppgift om vilka arbetstagare som har utfört arbetet. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

9 Förbättrad kontroll av underentreprenörer

Inom bygg- och anläggningsbranschen tar huvudentreprenören ofta in flera led av underentreprenörer, vilket leder till långa, komplicerade underentreprenörskedjor. Detta skapar problem vad gäller samordning och kontroll. Ofta finns omfattande brister vad gäller arbetsmiljö, arbetsvillkor och löner ju längre ner i underentreprenörskedjorna man kommer. För att skapa bättre samordning och kontroll kring underentreprenörer i byggsektorn drev Byggnads, efter hårda strider med dåvarande Byggindustrin, igenom ett s.k. huvudentreprenörsansvar i Byggnads kollektivavtal 2014. Från den 1 januari 2015 gäller huvudentreprenörsansvaret. Det innebär att huvudentreprenören är ansvarig för att se till att alla regler och avtal följs på ett bygge, även av underentreprenörer.

2018 lade S-MP-regeringen fram en proposition om att införa ett lagstadgat entreprenörsansvar för bygg- och anläggningsbranschen. I propositionen föreslogs en ny lag om entreprenörsansvar för lönefordringar. Förslaget innebar i huvudsak att en arbetstagare som inte får lön av sin arbetsgivare för arbete i en bygg- eller anläggningsentreprenad ska kunna få betalt från en annan entreprenör i entreprenadkedjan (prop. 2017/18:214). Propositionen antogs av riksdagen. Lagen (2018:1472) om entreprenörsansvar för lönefordringar (entreprenörsansvarslagen) trädde i kraft den 1 januari 2019.

En statlig utredning har haft i uppdrag att utvärdera om lagen fått avsedd effekt och bedöma om det finns behov av förändringar i lagen. Utredningen har även övervägt om entreprenörsansvaret – som i dag endast gäller i bygg- och anläggningsverksamhet – bör utvidgas till att omfatta fler branscher som har problem med arbetslivskriminalitet och där långa kedjor av underentreprenörer är vanligt förekommande. Utredningen konstaterar att lagen är ett ”effektivt verktyg för arbetstagarorganisationer” och att lagen ”sannolikt bidragit till mer ordning och reda” (SOU 2023:26, s. 12). Utredningen bedömer dock att entreprenörsansvaret inte bör utvidgas till andra branscher, trots uppenbara problem (SOU 2023:26, s. 14 f.). Vänsterpartiet delar inte utredningens uppfattning. Vi anser att entreprenörsansvaret bör utvidgas till andra branscher.

Det bör införas ett entreprenörsansvar för hela arbetsmarknaden. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

Det kollektivavtalade och lagstadgade entreprenörsansvaret har gett Byggnads bra verktyg att kontrollera att underentreprenörer följer de regler och avtal som gäller. Exempelvis kan fackliga företrädare begära ut listor över de underentreprenörer som verkar på en arbetsplats. Enligt företrädare för Byggnads finns dock en del brister och begränsningar i nuvarande lagstiftning som försvårar fackets kontroll av underentreprenörerna. Exempelvis får listorna över underentreprenörer endast ges till de personer som tydligt utsetts till mottagare av informationen, såsom ombudsmän eller andra företrädare på regional nivå. Det försvårar arbetet för de lokalt fackligt förtroendevalda som finns på arbetsplatsen. De har rimligen störst behov av att få kännedom om vilka underentreprenörer som finns på arbetsplatsen och bör därmed kunna begära ut listor över de underentreprenörer som verkar på bygget. De fackligt förtroendevalda hos huvudentreprenören på en arbetsplats bör även kunna agera för arbetstagare som är underentreprenörer eller underentreprenör till densamme. Det kan de lokalt fackligt förtroendevalda inte göra enligt nuvarande lagstiftning och avtal.

Förtroendemannalagen, å ena sidan, utformades i en tid då problemet med splittrade entreprenader och långa underentreprenörskedjor inte förekom på svensk arbetsmarknad. Lagen om entreprenörsansvar för lönefordringar, å andra sidan, har uppenbarligen inte utformats på ett ändamålsenligt sätt.

För att ge de lokalt fackligt förtroendevalda hos huvudentreprenören möjlighet att dels begära ut listor över de underentreprenörer som verkar på en arbetsplats, dels agera i lägen med komplicerade entreprenörskedjor bör förtroendemannalagen och lagen om entreprenörsansvar för lönefordringar ses över.

Vad som ovan anförts om att se över förtroendemannalagen och lagen om entreprenörsansvar för lönefordringar bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

10 Lagstiftning mot lönestöld

Om en anställd inte får den lön som arbetsgivaren har utlovat kan arbetstagaren vända sig till domstol och kräva att få lönen utbetald. Arbetsgivaren kan, enligt nuvarande lagstiftning, tvingas att betala det den är skyldig arbetstagaren men döms inte för något brott. Om arbetsgivaren inte kan betala går staten in och ersätter arbetstagaren via den statliga lönegarantin.

Det faktum att det inte är straffbart för arbetsgivare att undanhålla lön för arbetstagare medför flera problem. För det första sänder det en signal till oseriösa arbetsgivare att det inte får några konsekvenser om man håller inne med de anställdas lön. Oseriösa arbetsgivare kan därmed fortsätta med detta agerande utan påföljd. För det andra skapar det stora problem i form av vräkningar, skuldsättning och fattigdom för de arbetstagare som drabbas. Ofta rör det sig om migrantarbetare från tredje land eller papperslösa, arbetstagare som redan i utgångsläget befinner sig i en utsatt position.

I Norge infördes 2022 en lag om ”lönstyveri”, vilket kan översättas till lönestöld. Enligt den norska lagstiftningen är det, under vissa förutsättningar, straffbart att undanhålla eller att återkräva lön (SOU 2022:36, s. 210). En arbetsgivare som håller inne en arbetstagers lön riskerar upp till sex års fängelse (Jeppson 2021: Grannländers arbete mot arbetslivskriminalitet inom bygg- och anläggningssektorn. En underlagsrapport till Byggmärknadskommissionen, s. 43).

Enligt företrädare för Solidariska byggare, en del av Syndikalisterna (SAC) som organiserar och bl.a. bistår migrantarbetare som drabbats av lönestöld, är fenomenet vanligt förekommande på svensk arbetsmarknad – i synnerhet inom bygg- och anläggningsbranschen. En lag om lönestöld liknande den norska skulle motverka att oseriösa arbetsgivare ägnar sig åt lönestöld.

Regeringen bör återkomma med förslag om lagstiftning mot lönestöld i linje med den norska lagstiftningen. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

11 Bättre regelverk vid offentlig upphandling

Offentliga verksamheter i Sverige upphandlar varor och tjänster till ett värde av drygt 800 miljarder kronor årligen. Det motsvarar nästan en sjättedel av Sveriges BNP (Upphandlingsmyndigheten 2023: Nationella upphandlingsrapporten 2023).

I dag finns stora problem med hur offentlig upphandling tillämpas. Alltför ofta är lägsta pris vägledande, vilket leder till att oseriösa företag vinner upphandlingar genom att hålla priserna nere på bekostnad av en god arbetsmiljö och rimliga arbetsvillkor. De krav som ställs följs alltför sällan upp. På senare år har även kriminella gäng etablerat

sig i välfärden efter att ha vunnit upphandlingar. Utvecklingen är systemhotande och måste stoppas.

Vänsterpartiet anser att det ska råda ordning och reda vid offentlig upphandling. Arbetstagare som arbetar inom offentligt finansierade verksamheter som upphandlas ska garanteras schysta löner och villkor. Kriminella gäng ska förhindras från att delta i upphandlingar. Skattemedel ska inte gå till företag som dumpar löner och arbetsvillkor. Detta kräver ett bättre regelverk vid offentlig upphandling.

Vänsterpartiet anser att det är hög tid att genomföra förslagen i proposition 2015/16:195 fullt ut. I propositionen föreslogs att upphandlande myndigheter, utöver möjligheten att ställa krav på kollektivavtalsenliga villkor vad gäller lön, arbetstid och semester, även skulle få ställa krav på försäkringar, pensioner och annan ledighet än semester. Denna del av propositionen avslogs av de borgerliga partierna och Sverigedemokraterna. Dessutom begränsades möjligheten att ställa krav på lön, arbetstid och semester till upphandlingar över tröskelvärdena, vilket motsvarar en tredjedel av upphandlingarna. För en stor andel av upphandlingarna finns det således inte möjlighet att ställa sådana krav. Det skapar utrymme för underbudskonkurrens och social dumpning i samband med offentlig upphandling. Lagen om offentlig upphandling (LOU) bör därför förändras. Arbetsvillkor lägst i nivå med kollektivavtal ska gälla vid all offentlig upphandling utan undantag.

Regeringen bör återkomma med förslag om ändringar i LOU så att krav på skäliga villkor ska ställas vid behov i alla offentliga upphandlingar och att det blir möjligt att vid upphandling ställa krav på villkor om pensioner, försäkringar och annan ledighet än semester. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

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). I Sundbyberg omkom fem personer i en arbetsplatsolycka, en händelse som har beskrivits som en av de värsta arbetsplatsolyckorna i modern tid. Det var en arbetsplats med många underentreprenörer och dålig kontroll som ledde till den fruktansvärda olyckan. Vänsterpartiet kan även konstatera att den lagstiftning om entreprenörsansvar för lönefordringar i bygg- och anläggningsbranschen som införts inte heller löser dessa problem på ett ändamålsenligt sätt. Det krävs därför ytterligare åtgärder för att skapa ordning och reda vid offentlig upphandling.

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.

Ett annat problem med nuvarande upphandlingslagstiftning uppmärksammades av media under sommaren 2021. I samband med Trafikverkets upphandling av vakt- och broöppningsfunktionen på Hjulstabron tog en ny entreprenör över driften. I samband med övergången till den nya entreprenören fick de anställda som erbjöds anställning hos den nya entreprenören ett betydligt sämre kollektivavtal och därmed en avsevärt lägre lön (Aftonbladet 2021-08-07).

Detta är ett återkommande problem vid offentliga upphandlingar. Grundproblemet är att lagstiftningen gör det möjligt för beställaren (i detta fall Trafikverket) att anta det anbud som är det ekonomiskt mest fördelaktiga för beställaren, dvs. lägsta möjliga kostnad inom ramen för lagstiftningens krav på kollektivavtalsenliga villkor. Det innebär att företag som omfattas av kollektivavtal med lägre löner och sämre villkor ofta vinner upphandlingar. För de anställda innebär detta en successiv lönesänkning i samband med varje ny upphandling – en form av statligt sanktionerad lönesänkingspolitik.

För att komma till rätta med detta bör upphandlingslagstiftningen ses över. Det ska inte vara möjligt för beställaren att i samband med en ny upphandling anta anbud som innebär sänkta löner för de anställda. Anställda som vid en ny upphandling ”följer med” från en entreprenör till en annan ska garanteras de löner och villkor som gällt tidigare. Ett första steg mot förändring bör vara ett obligatoriskt krav på anbudsgivarna att redovisa vilken personalstyrka och vilka lönenivåer som ligger till grund för deras kostnadsberäkningar.

Det bör införas ett obligatoriskt krav på anbudsgivarna att, i samband med offentlig upphandling, redovisa vilken personalstyrka och vilka lönenivåer som ligger till grund för deras kostnadsberäkningar. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

En ytterligare brist i nuvarande upphandlingslagstiftning är det faktum att de upphandlande aktörerna inte behöver hämta in synpunkter från relevanta fackförbund i den bransch där upphandlingen ska ske. Fackförbunden har i regel god kännedom om branschen och de företag som verkar där. Fackförbunden har därmed ofta kunskap om vilka företag som är att betrakta som seriösa och vilka som inte är det. Om de upphandlande myndigheterna, inför varje upphandling, inhämtade synpunkter från relevanta fackförbund skulle många oseriösa företag kunna sällas bort i upphandlingsprocessen. Därmed skulle arbetslivskriminalitet inom offentlig upphandling kunna motverkas.

LO har föreslagit att upphandlande aktörer inför upphandlingsförfarandet ska ha en dialog med relevanta fackförbund i den bransch där upphandlingen ska ske (LO 2022: Arbetslivskriminalitet. Kampen för ordning och reda, s. 22). Vänsterpartiet anser att det är ett bra förslag.

Upphandlande aktörer ska inför upphandlingsförfarandet ha en dialog med relevanta fackförbund i den bransch där upphandlingen ska ske. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

Utöver de problem och brister som nämnts ovan saknas även nationell koordinering mellan de upphandlande myndigheterna. Bristen på nationell koordinering gör att oseriösa företag som upptäcks i en kommun eller region kan fortsätta att bedriva sin verksamhet och vinna kontrakt i andra delar av landet. För att komma till rätta med dessa problem bör regeringen dels utreda möjligheten att upprätta system där samtliga upphandlande myndigheter och statliga och kommunala bolag måste delta, dels utreda inrättandet av en s.k. svart lista över oseriösa företag.

Regeringen bör dels utreda möjligheten att upprätta system där samtliga upphandlande myndigheter och statliga och kommunala bolag måste delta, dels utreda inrättandet av en s.k. svart lista över oseriösa företag. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

Vid sidan av ovanstående förslag, som syftar till att skapa ordning och reda vid offentlig upphandling, finns det anledning att använda upphandlingslagstiftningen för att åstadkomma andra former av förbättringar på arbetsmarknaden. Ett sådant exempel

är förslag från Byggnads (Svenska Byggnadsarbetareförbundet) om att införa krav på att ta in lärlingar vid offentlig upphandling. Enligt Byggnads är det brist på lärlingsplatser inom bygg- och anläggningssektorn. En bidragande orsak är de många utländska företag som vinner offentliga kontrakt och i regel inte erbjuder några lärlingsplatser för svenska lärlingar. I förlängningen hotas tillväxten av framtida bygg- och anläggningsarbetare i Sverige, vilket i sin tur påverkar möjligheten att bygga de bostäder och den infrastruktur som behövs. Här bör det offentliga ta ansvar och ställa krav i samband med offentlig upphandling.

Regeringen bör återkomma med förslag om att införa krav på att ta in lärlingar (s.k. lärlingsklausuler) vid offentlig upphandling. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

Avslutningsvis kan Vänsterpartiet konstatera att det krävs förändringar på EU-nivå för att åstadkomma ett bättre regelverk för offentlig upphandling i Sverige. Lagen om offentlig upphandling styrs av bl.a. EU:s upphandlingsdirektiv, vilket förhindrar nödvändiga förbättringar av svensk upphandlingslagstiftning. Enligt direktivet kan upphandlande myndigheter exempelvis inte ställa krav på kollektivavtal i samband med upphandling – enbart kollektivavtalsenliga villkor vad gäller lön, arbetstid och semester. En upphandlande myndighet kan alltså inte kräva att leverantören ska vara bunden av kollektivavtal. Direktivet förhindrar även möjligheten att införa en begränsning av antalet underleverantörsled. Sammantaget skapar det utrymme för lönedumpning och bidrar till otrygga jobb med dåliga villkor på svensk arbetsmarknad. Vänsterpartiet vill förändra EU:s upphandlingsregler så att det blir möjligt att förbättra upphandlingslagstiftningen i Sverige och att därigenom bl.a. ställa krav på kollektivavtal vid all offentlig upphandling – utan undantag.

Regeringen bör verka för att förändra EU:s upphandlingsdirektiv i syfte att möjliggöra ett bättre regelverk för offentlig upphandling i Sverige. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

12 Ett rättvist system för arbetskraftsinvandring

Arbetskraftsinvandringen har historiskt varit positiv för Sverige och bidragit till vårt lands utveckling. En väl fungerande arbetskraftsinvandring kan även framöver tillföra mycket såväl för 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. Det kräver ett rättvist system för arbetskraftsinvandring.

Nuvarande system för arbetskraftsinvandring, som infördes av alliansregeringen och Miljöpartiet 2008, är riggat för att arbetsgivare ska kunna ta hit lågbetald arbetskraft. Det har lett till lönedumpning, utnyttjande och osund konkurrens. Det är hög tid att införa ett rättvist system för arbetskraftsinvandring.

Vänsterpartiet har länge krävt att de villkor som erbjuds den som arbetskraftsinvandrar till Sverige ska vara juridiskt bindande. Det är en viktig ordning för att stävja utnyttjande och fusk. Vi bedömer att regeringens förslag i proposition 2021/22:134

lever upp till vårt krav om juridiskt bindande anställningserbjudande eller anställningsavtal i och med att arbetstillståndet ska baseras på ett av båda parter ingånget anställningsavtal med lön och villkor i nivå med kollektivavtal och branschpraxis (mot. 2021/22:4437). Vänsterpartiet förutsätter att kravet på anställningsavtal vid ansökan om arbetstillstånd, som trädde i kraft den 1 juni 2022, följs upp för att se om lagändringen har gett avsedd effekt. Utöver detta har inget av våra övriga huvudkrav tillmötesgåtts genom de lagändringar som genomförts.

Vänsterpartiets övriga huvudkrav för ett rättvist system för arbetskraftsinvandring ligger fast. Vi väljer därför att återigen lyfta fram våra förslag kring hur ett sådant system ska utformas. Våra huvudkrav på förändringar i lagstiftningen avseende arbetskraftsinvandring är följande:

- Återinför den myndighetsbaserade arbetsmarknadsprövningen. Frågan om brist och påföljande arbetskraftsbehov ska prövas av Arbetsförmedlingen, i samråd med arbetsmarknadens parter. Arbetstillstånd ska endast ges till de branscher där det råder arbetskraftsbrist.
- Heltidsanställning som krav för arbetstillstånd.
- Vandelsprövning av arbetsgivare som söker arbetstillstånd för utländska arbetstagare innan arbetstillstånd beviljas.
- Arbetskraftsinvandrare som träder fram och berättar om missförhållanden hos arbetsgivaren ska få stanna i Sverige tillståndstiden ut och ges möjlighet att söka en ny anställning.
- Straff för arbetsgivare som utnyttjar arbetskraftsinvandrare och skadestånd till den arbetstagare som drabbas.

Vad som ovan anförts om hur ett rättvist system för arbetskraftsinvandring ska utformas bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

Enligt vår mening behöver ovanstående krav genomföras för att åstadkomma ett rättvist system för arbetskraftsinvandring. De förändringar av lagstiftningen som den förra regeringen genomförde är otillräckliga.

Vi kan konstatera att högerregeringen avser att skärpa villkoren för arbetskraftsinvandring, bl.a. genom högre inkomstkrav. Vänsterpartiet är kritiskt till regeringens förslag. Oseriösa arbetsgivare kommer även fortsättningsvis att kunna exploatera arbetskraftsinvandrare genom att utlova en viss lönenivå och därefter erbjuda en helt annan när arbetskraftsinvandraren väl kommer till Sverige och börjar jobba. Med regeringens förslag försvåras dessutom rekrytering och möjligheterna att klara kompetensbehoven i t.ex. välfärden. För att komma till rätta med utnyttjandet av arbetskraftsinvandrare på svensk arbetsmarknad krävs helt andra åtgärder.

Vi menar att det behövs andra skärpningar av lagstiftningen för att skapa ett rättvist system för arbetskraftsinvandring. Fokus ska ligga på att motverka utnyttjande och exploatering – inte på att begränsa invandringen till Sverige och göra det svårare för dem som har sökt sig till vårt land. Det ska vara arbetsmarknadens behov som ska styra arbetskraftsinvandringen – inte högerregeringens behov av att minska invandringen.

13 Förbättra plattformsarbetares villkor

Under 2010-talet har en ny typ av otryggt arbete växt fram: plattformsarbete (s.k. gigjobb). Plattformsarbetet kan se ut på olika sätt, men de som utför arbetet förenas av att de får arbete via en digital plattform, att de i regel saknar anställning och att de betraktas som egenföretagare. Det finns plattformsarbetare som har anställningar, men dessa s.k. hybridanställda har ofta kortare tidsbegränsade kontrakt med ett litet antal schemalagda timmar varje månad. Denna grupp täcks av samma arbetsrättsliga skydd som andra anställda. För det stora flertalet plattformsarbetare finns inget arbetsrättsligt skydd.

Hur många som har ett plattformsarbete på den svenska arbetsmarknaden är svårt att avgöra då tidigare studier kommit fram till mycket varierande siffror. Enligt en sammanställning av flera olika studier uppskattas att omkring 2 procent av arbetskraften har ett plattformsarbete. Män, utrikes födda och yngre är överrepresenterade i gruppen (Alfonsson 2022. Det otrygga arbetslivet i Sverige – Dess framväxt och konsekvenser, s. 128).

Utvecklingen mot allt fler plattformsarbetare beskrivs ofta som att en ny typ av ekonomi växt fram: gigekonomi, delningsekonomi, plattformsekonomi etc. Att hävda att en ny typ av ekonomi växt fram, parallellt med den flexibla kapitalismen, är dock överdrivet. Snarare ryms fenomenet inom den flexibla kapitalismens ramar. Det nya är inte yrkena i sig utan hur de som utför arbetet får arbete, hur arbetet styrs och hur deras arbetsvillkor ser ut. Det faktum att majoriteten av plattformsarbetarna saknar anställning gör att de går miste om flera av de rättigheter och det rättsliga skydd som anställda besitter.

Plattformsarbetet brukar beskrivas som ett trepartsförhållande mellan arbetaren, kunden och plattformen, inte helt olikt det förhållande som råder inom bemanningsbranschen. Situationen är dock mer komplex än så. Bemanningsanställda är anställda i bemanningsföretaget som i sin tur hyr ut de anställda till ett kundföretag. Kundföretaget leder arbetet och bemanningsföretaget är arbetsgivare. Detta gäller inte för plattformsarbete.

En plattformsarbetare är i regel inte anställd av plattformsföretaget utan är antingen egenföretagare eller har en s.k. egenanställning via egenanställningsföretag. Egenanställningsföretag är företag som på pappret fungerar som arbetsgivare: de fakturerar beställaren, betalar skatt och sociala avgifter och betalar ut lönen till arbetaren. För detta tar egenanställningsföretaget ut en avgift av arbetaren. Det är arbetaren som ser till att få kunduppdragen, sköter all kontakt med kunderna och utför arbetet osv. Egenanställningsföretaget är således inte en arbetsgivare i den bemärkelsen att det köper arbetskraft från en anställd löntagare – det är snarare en tjänst som gör att arbetaren inte behöver starta ett eget företag. Om plattformsarbetaren inte använder ett egenanställningsföretag är hen i regel egenföretagare. I båda dessa fall saknar plattformsföretaget arbetsgivaransvar.

När plattformsarbetare inte är anställda i plattformsföretaget, utan utför arbetet i egenskap av egenföretagare eller via ett egenanställningsföretag, förflyttas risker i arbetet från plattformsföretaget till den enskilda arbetaren. Därmed undviker plattformsföretaget en mängd kostnader och lagregleringar.

Eftersom plattformsföretagen bestämmer villkoren, lönerna och vilka som får tillgång till tjänsterna och många gånger också styr arbetsprocessen har det påtalats att plattformsföretagen bör betraktas som arbetsgivare. Det har även framhållits att de som

utför arbetet, dvs. plattformsarbetarna, bör betraktas som arbetstagare. Under de senaste åren har det pågått flera rättsliga tvister runtom i världen om huruvida plattformsföretag ska betraktas som arbetsgivare och plattformsarbetare som arbetstagare. I vissa länder har domstolarna dömt till plattformsföretagens fördel och de har därmed friskrivits från arbetsgivaransvar.

Det faktum att plattformsföretagen inte betraktas som arbetsgivare och att majoriteten av plattformsarbetarna inte betraktas som arbetstagare skapar en mängd problem. För det första saknar plattformsarbetarna de rättigheter och den anställningstrygghet som anställda har. För det andra behöver plattformsföretaget inte ta något arbetsmiljöansvar för de icke anställda plattformsarbetarna. För det tredje har plattformsarbetare som inte är anställda svårt att representeras av fackföreningar då dessa i regel riktar sig till anställda och försvarar deras rättigheter i relation till en arbetsgivare. Utöver detta finns en mängd andra problem behäftade med plattformsarbete, såsom löneotrygghet, social otrygghet och tidsotrygghet. Utsattheten hos plattformsarbetare är således stor.

Plattformsarbetet drabbar inte bara de individer som utför arbetet utan kan även få konsekvenser för den svenska arbetsmarknaden i stort. Den svenska modellen bygger på att parterna på arbetsmarknaden möts, förhandlar och tillsammans reglerar de villkor som ska gälla. Anställda förhandlar via fackföreningar och arbetsgivare via arbetsgivarföreningar. Genom plattformsarbetet erkänns i regel inte arbetarna längre som anställda utan ses i stället som företagare som gör affärer och ingår avtal med andra företag. Samtidigt förnekar plattformsföretagen sin roll som arbetsgivare. Det finns således inte två tydliga motparter. Därmed kringgås den svenska förhandlingsmodellen.

Att, som plattformsföretagen, förneka sin roll som arbetsgivare är något nytt på svensk arbetsmarknad. Det är också en mycket effektiv antifacklig praktik. Plattformsföretagen behöver inte ens hindra plattformsarbetare från att organisera sig eftersom de, i frånvaron av en ställning som arbetstagare, saknar möjlighet att luta sig mot arbetsrätten om de representeras fackligt.

Om plattformsarbetet expanderar, och sättet att organisera arbete spiller över på andra delar av arbetsmarknaden, hotas den svenska modellen. Om arbetare inte längre ses som anställda och arbetsgivare inte längre ses som arbetsgivare kan inga förhandlingar ske och inga kollektivavtal ingås. För att motverka en sådan utveckling, och förbättra villkoren för plattformsarbetare, behöver flera åtgärder vidtas.

Plattformsföretagens affärsmodell bygger på att de utnyttjar en otydlighet i lagstiftningen. Genom att inte definiera plattformsarbetarna som anställda kommer plattformsföretagen undan såväl arbetsrättsliga regler som krav på förmåner, t.ex. försäkringar, pensioner och utrustning. Den svenska lagstiftning som reglerar gränsen mellan arbetstagare och uppdragstagare saknar en tydliggörande definition av arbetstagar- och arbetsgivarbegreppet. Det är i stället domstolspraxis som avgör vilka faktorer som spelar in. Tidigare domar i arbetsrättsliga tvister blir då avgörande för vilken definition som tas i bruk (Gigwatch 2021. Apparna och arbetet – Om gigifieringen av arbetsmarknaden).

Under de senaste åren har Arbetsmiljöverket genomfört tillsynsinsatser mot flera plattformsföretag i syfte att tvinga dem att ta ansvar för plattformsarbetarnas arbetsmiljö och i förlängningen testa gränserna för var arbetsgivaransvaret går. Ärendena har prövats i domstol. 2021 prövades plattformsföretagen Tiptapp och Taskrunner som bägge vann sina tvister mot myndigheten. Enligt förvaltningsrätten kräver rättspraxis en mer omfattande arbetsledning och en tydligare underordning av arbetskraften gentemot

plattformen för att arbetsgivarbegreppets kriterier ska vara uppfyllda. 2023 prövades plattformsföretagen Wolt och Bolt som, även de, vann sina tvister mot Arbetsmiljöverket och således inte är att betrakta som arbetsgivare. Domarna visar att befintlig svensk lagstiftning och rättspraxis inte förmår att klassificera plattformsföretagen som arbetsgivare. Till dess att en mer inkluderande definition av arbetsgivare kommer på plats – antingen nationellt eller på EU-nivå – förblir plattformsekonomin en laglös zon på svensk arbetsmarknad (Flamman 2023-06-20).

Vänsterpartiet anser att plattformsföretagen ska betraktas som arbetsgivare och att de som utför arbetet, plattformsarbetarna, ska betraktas som arbetstagare – med de rättigheter och skyldigheter som följer av detta. För att åstadkomma det krävs förändrad lagstiftning som tydliggör detta.

13.1 Inför ny nationell lagstiftning

Det nyligen antagna plattformsdirektivet, som förhandlats fram mellan EU:s institutioner 2021–2024, överlämnar åt medlemsstaterna att själva bestämma om plattformsarbetarna är arbetstagare och plattformsföretagen är arbetsgivare, utifrån nationell lagstiftning, kollektivavtal och praxis. För Vänsterpartiet är det uppenbart att nuvarande svensk lagstiftning och rättspraxis inte förmår att klassificera plattformsarbetarna som arbetstagare och plattformsföretagen som arbetsgivare. Plattformsarbetarnas villkor kan inte heller förbättras genom kollektivavtal inom ramen för den svenska modellen eftersom det saknas två tydliga parter: arbetstagare och arbetsgivare. Det krävs således ny nationell lagstiftning.

Det bör införas ny nationell lagstiftning som tydliggör att plattformsföretag är att betrakta som arbetsgivare och plattformsarbetare är att betrakta som arbetstagare med de rättigheter och skyldigheter som följer av detta. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

13.2 Förändra plattformsdirektivet – skapa likvärdiga villkor för plattformsarbetarna i EU

Utöver ny nationell lagstiftning krävs förändringar på EU-nivå. I EU-kommissionens ursprungliga direktivförslag fanns en s.k. anställningspresumtion med fem kriterier för när ett plattformsföretag ska ses som arbetsgivare. Om minst två av kriterierna var uppfyllda skulle plattformsföretaget i fråga rättsligt sett anses vara arbetsgivare. Om kriterierna gjorde att en plattformsarbetare var att betrakta som anställd så skulle denne också få de rättigheter och sociala förmåner som arbetstagare har rätt till (COM(2021) 762, utl. 2021/22:AU16 s. 4 f.). Enligt det ursprungliga förslaget skulle anställningspresumtionen införas i samtliga EU-länder. Det nyligen antagna plattformsdirektivet överlåter i stället till medlemsstaterna att själva reglera plattformsarbetet. Det kommer att leda till att plattformsarbetare får förbättrade villkor i vissa medlemsstater, men inte i andra. Det är en olycklig utveckling. Rimligen bör villkoren för plattformsarbetarna förbättras i hela EU – oavsett medlemsstaternas nationella lagstiftning, kollektivavtal och praxis. Det kräver en förändring av plattformsdirektivet. Exempelvis bör samtliga EU-länder åläggas att införa en anställningspresumtion som syftar till att omklassificera plattformsarbetarna till arbetstagare hos plattformsföretagen och att plattformsföretagen

därmed betraktas som arbetsgivare. Därmed skapas likvärdiga villkor för plattformsarbetarna i hela EU.

Regeringen bör verka för att förändra plattformsdirektivet i syfte att förbättra och skapa likvärdiga villkor för plattformsarbetarna i EU. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

13.3 Krav på F-skatt vid egenanställning

Egenanställning är en relativt ny företeelse på den svenska arbetsmarknaden. Egenanställningsföretagens affärsidé är att ”bereda möjligheter och skapa trygghet för personer att verka som egenföretagare utan att de behöver skaffa F-skattsedel och sköta den administration som är förenad med egenföretagande” (SOU 2017:24).

Egenanställningsföretaget fungerar som en form av ”arbetsgivarmålvakt” åt plattformsföretaget och bidrar därmed till att plattformsföretaget inte behöver ta något arbetsgivaransvar. Egenanställningsföretagen tar dock inte heller något arbetsgivaransvar för den egenanställda plattformsarbetaren – det är enbart att betrakta som en administrativ lösning.

Många av de plattformsarbetare som har en s.k. egenanställning saknar F-skatt. De utför samtidigt kontinuerligt arbete åt plattformsföretag under anställningslika förhållanden. Dessa plattformsarbetare är därmed att betrakta som falska egenanställda eller falska egenföretagare.

Vänsterpartiet anser, i likhet med Transport, att det bör krävas F-skatt för att få en egenanställning. Man ska inte kunna bli egenanställd om man samtidigt, enligt Skatteverkets regler, inte kvalificerar sig för F-skatt. Egenanställning ska inte förekomma i arbeten där arbetstagaren inte kvalificerar sig för F-skatt.

Det bör ställas krav på F-skatt vid egenanställning. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

13.4 Ytterligare åtgärder

Utöver de förslag som lyfts fram ovan behöver ytterligare åtgärder vidtas för att åstadkomma förbättrade villkor för plattformsarbetare. Vi vill här lyfta fram tre sådana åtgärder.

För det första bör det införas tydligare villkor för F-skatt. Många av dem som utför arbete åt plattformsföretag arbetar regelbundet för samma plattformsföretag, dag ut och dag in. De bör rimligen vara anställda av plattformsföretaget – inte ”egenföretagare”. Vänsterpartiet anser att det ska krävas mer än en uppdragsgivare för att godkännas för F-skatt. På så sätt värnas arbetstagarbegreppet och arbetsrätten. Ett rimligt formulerat, uttryckligt krav på fler än en arbetsgivare skulle minska risken för att arbetsgivare tvingar anställda att starta företag enbart i syfte att sänka arbetsgivarens arbetskraftskostnad (se yrkande 7 i denna motion)

För det andra bör anställningsformen särskild visstidsanställning avskaffas. Många av dem som utför arbete åt plattformsföretagen har korta visstidsanställningar via egenanställningsföretag eller på plattformsföretag, t.ex. Foodora, utan någon som helst trygghet. Så länge särskild visstidsanställning finns kvar kommer arbetsgivare att utnyttja denna möjlighet. Det drabbar dem som utför arbete både inom plattformsekonomin och på andra delar av arbetsmarknaden. Vänsterpartiet vill därför ändra LAS

så att särskild visstidsanställning utgår och det i stället införs objektiva kriterier för när det är tillåtet med visstidsanställningar (se yrkande 1 i motion 2025/26:2372 En arbetsrätt för starka och trygga löntagare).

För det tredje bör ett utvidgat rådighetsansvar införas i enlighet med förslagen i SOU 2022:45. Ett utvidgat rådighetsansvar i enlighet med utredningens förslag skulle bidra till att tydliggöra uppdragsgivares ansvar för arbetsmiljön för t.ex. plattformsarbetare. I väntan på lagändringar som tydliggör att plattformsföretag är att betrakta som arbetsgivare och att plattformsarbetare är att betrakta som arbetstagare är ett utvidgat rådighetsansvar ett lämpligt första steg. Vänsterpartiet föreslår därför att ett utvidgat rådighetsansvar införs i enlighet med förslagen i SOU 2022:45 (se yrkande 11 i motion 2025/26:2371 Arbetsmiljö och arbetstid).

Nooshi Dadgostar (V)

Andrea Andersson Tay (V)

Tony Haddou (V)

Andreas Lennkvist Manriquez (V)

Vasiliki Tsouplaki (V)

Samuel Gonzalez Westling (V)

Lotta Johnsson Fornarve (V)

Isabell Mixter (V)

Ciczie Weidby (V)