

Motion till riksdagen 2012/13:A369

av **Anders Karlsson m.fl. (S)**

Migrerande arbetskraft

Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att migrerande arbetstagares rättsliga ställning måste stärkas genom att arbetsplatserbudandet får en stärkt rättslig ställning där erbjudandet som behandlats av Migrationsverket och som den fackliga organisationen har yttrat sig över ska vara bindande civilrättsligt.¹
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att Migrationsverket får ett utökat uppdrag att utföra förhands- och efterkontroller för att utbetald lön och skatt följer anställningsavtalet.¹
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att företag som missbrukar systemet ska vidkännas tydliga sanktioner som följer normal rättspraxis med en stegrande straffskala från vitesföreläggande alternativt böter och upp till två års fängelse.¹
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att arbetstagare som träder fram och söker hjälp inte ska riskera utvisning.¹
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att solidaransvar bör införas även för arbetsgivare utanför EU/EES.

Fel! Okänt namn på

¹ Yrkandena 1–4 hänvisade till SfU.

Motivering

Det regelverk som omger migrerande arbetskraft har nu varit i bruk i sedan december 2008. Det kan konstateras att de förändringar som den borgerliga regeringen genomförde har medfört att de farhågor som exempelvis LO varande för har besannats. Kritiken som framfördes mot förändringarna i regelverket bestod bland annat av att den migrerande arbetskraften skulle få det svårt att ta tillvara sina rättigheter. Tyvärr har flertalet av farhågorna besannats och det finns numera ett otal exempel på den exploatering av migrerande arbetstagare som regeringens politik har medfört. Exempelvis är det få som har kunnat undgå hur bär företagen har utnyttjat thailändska och rumänska bärplockare. Även inom hotell- och restaurangbranschen har Hotell- och Restaurangfacket, (HRF), kunnat påvisa hur den migrerande arbetskraften utnyttjas på ett hänsynslöst sätt. Under våren 2011 kunde HRF konstatera att av de 54 restauranger som förbundet besökte och som Migrationsverket beviljat arbetstillstånd till var nästan ingen prickfri. Ett eller flera allvarliga lag- eller avtalsbrott hittades hos 33 av de 54 uppsökta företagen. Av de ärenden som HRF valde att driva till förhandling kan det konstateras att närmare 80 procent handlar om lönedumpning, bristfälliga anställningsbevis eller uteblivna eller undermåliga lönespecifikationer. Utan ett anställningsbevis är det svårt att i en eventuell tvist bevisa att man ens har en anställning. Det gör dessa människor enormt utsatta. Även inom byggbranschen känns mönstret igen och har ökat efter liberaliseringen av migrationslagstiftningen.

Det kan konstateras att den lavinartade ökningen av antalet ansökningar har medfört att fackförbundens handläggning av ansökningarna tar stora resurser i anspråk och tränger ut annan facklig verksamhet. Handläggarna på de olika förbunden ger en bild av att antalet fall av misstänkt missbruk och misstänkta skenavtal har stigit markant. Just ansökningsprocessen synes ha blivit en affärsidé för vissa arbetsgivare och dubiösa mellanhänder såsom olika juristfirmor. Det förekommer även att handläggande fackliga ombudsmän finner sin namnteckning förfalskad på handlingarna till Migrationsverket för tillstyrkande av tillstånd.

Arbetsplatserbjudandet måste vara bindande i civilrättslig mening i förhållande till arbetstagaren. Arbetserbjudande som arbetsgivaren skickar till Migrationsverket har således att binda arbetsgivaren vid minst dessa villkor som Migrationsverket har behandlat samt den fackliga organisationen har yttrat sig över. I dagsläget kan en arbetsgivare med stor sannolikhet ange vissa villkor i tillståndsprocessen och sedan avtala något helt annat med den enskilda i dennes anställningskontrakt.

Ett fundamentalt problem är att den lagstiftning som är i kraft idag saknar adekvata sanktioner mot arbetsgivare som bryter mot reglerna. Eventuellt brott mot reglerna – som arbetsgivaren gör sig skyldig till – träffar individen då arbetstillståndet återkallas. Förändringar krävs i utlänningslagen där det uttryckligen måste framgå att arbetstagaren har rätt till skadestånd såväl allmänt som ekonomiskt.

För att angripa problemet vid roten med oseriösa arbetsgivare ska Migrationsverket få möjlighet att göra en rigorös kontroll av den framtida arbetsgi-

Fel! Okänt namn på

varen av dennes handel och vandel och således inte enbart utifrån arbetstagar-
ren. För att kunna bedöma huruvida en arbetsgivare ej är dubiös bör det finnas
krav på att en arbetsgivare skall ha haft verksamhet under en viss tid innan ett
arbetstillstånd kan utfärdas avseende migrerande arbetstagare som kommer
utanför EU. Vid en sådan kontroll har arbetsgivaren att visa att skatteskulder
inte förekommer, att adekvata sociala avgifter är erlagda med mera. Om före-
taget tidigare har rekryterat från tredje land ska företaget redovisa doku-
mentation av att utbetalda löner stämmer överens med minst den nivå som
framgick av den ursprungliga ansökan samt att alla skatter och avgifter är
erlagda.

Det bör även observeras att ett system bör införas så att en efterkontroll av
utfästa villkor efterlevs. Därför måste det bli möjligt att samköra Skattever-
kets register med Migrationsverkets register så att den skatt och sociala avgif-
ter som arbetsgivaren har erlagt motsvarar minst den lön som arbetstagar-
en skulle ha erhållit enligt arbetsplatserbjudandet.

Det blir allt vanligare med olika former av entreprenadkedjor i olika
branscher, och längden på dessa kedjor tycks enbart öka. Flera nivåer av un-
derentreprenörer ökar risken för att det uppstår problem – både för de an-
ställda och för samhället. För de anställda är det inte ovanligt att det uppstår
problem med exempelvis utbetalning av intjänad lön till arbetstagare som är i
slutet av en lång underentreprenadskedja. För samhället kan det innebära att
skatt samt sociala avgifter undanhålls staten. Därav måste ett system med
solidaransvar följaktligen införas för de företag som är etablerade i Sverige
och som anlitar bemanningsföretag utanför EU/EES, där det etablerade före-
taget kan göras solidariskt ansvarig för utgivande av löner, inbetalning av
försäkringar, erläggande av sociala avgifter och skatter.

Stockholm den 4 oktober 2012

Anders Karlsson (S)

Gunnar Sandberg (S)

Lars Mejern Larsson (S)