

# Motion till riksdagen 2021/22:469

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

## Ordning och reda på arbetsmarknaden

---

### 1 Innehållsförteckning

1 Innehållsförteckning .....	1
2 Förslag till riksdagsbeslut.....	3
3 Inledning.....	4
4 Stärk och utveckla arbetet mot arbetslivskriminalitet .....	5
4.1 Ändra sekretessreglerna.....	6
4.2 Inrätta ett myndighetsgemensamt kansli .....	6
4.3 Inrätta regionala arbetslivskriminalitetscenter.....	6
4.4 Nationell delegation mot arbetslivskriminalitet.....	7
5 Tydligare villkor för F-skatt .....	7
5.1 Krav på mer än en uppdragsgivare för att godkännas för F-skatt.....	8
5.2 Tidsbegränsad F-skatt .....	8
5.3 Krav på F-skatt för underentreprenörer vid rotavdrag.....	9
6 Likabehandling mellan utstationerade och inhemska arbetstagare .....	9
7 Förbättrade regler för utländska företag som verkar i Sverige.....	11
7.1 Utvidga systemet med anmälningsplikt.....	11
7.2 Utred inkomstskattelagens bestämmelser om fast driftställe.....	12
7.3 Utstationeringsregistret.....	12
8 Förbättrad kontroll av underentreprenörer .....	13
9 Bättre regelverk vid offentlig upphandling .....	14
10 Ett rättvist system för arbetskraftsinvandring.....	16
11 Bättre regelverk kring subventionerade anställningar .....	18
11.1 Arbetsgivare som anställer personer med subventioner ska utfärda arbetsintyg 19	
11.2 Öppenhet och insyn .....	20
11.3 Återinför krav på kollektivavtalsenliga villkor för nystartsjobb .....	20

11.4 Kartläggning av arbetstider, lönenivåer och arbetsvillkor.....	21
11.5 Subventionerade anställningar bör omfattas av LAS .....	22
11.6 Förbättra och effektivisera samrådshandlingen mellan Arbetsförmedlingen och fackförbunden .....	22
11.7 Utred vilka ytterligare åtgärder som kan vidtas för att motverka missbruk och överutnyttjande av arbetsmarknadspolitiska insatser.....	23

## 2 Förslag till riksdagsbeslut

1. 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.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör tillsätta en utredning som ser över möjligheterna att inrätta regionala arbetslivskriminalitetscenter i syfte att stärka det myndighetsgemensamma arbetet mot den systematiska kriminaliteten på arbetsplatserna och tillkännager detta för regeringen.
3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att arbetsmarknadens parter inom branscher med omfattande arbetslivskriminalitet bör ges en permanent plats i delegationen mot arbetslivskriminalitet och tillkännager detta för regeringen.
4. 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.
5. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om tidsbegränsad F-skatt och tillkännager detta för regeringen.
6. 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.
7. 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.
8. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att underrättelseskyldigheten även bör omfatta enskilda som mottar tjänsterna för privat bruk och tillkännager detta för regeringen.
9. 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.
10. 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.
11. 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.
12. 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.
13. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör återkomma med förslag om ändringar i LOU så att 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 och tillkännager detta för regeringen.

14. 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.
15. 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.
16. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om hur ett rättvist system för arbetskraftsinvandring ska utformas och tillkännager detta för regeringen.
17. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att arbetsgivare som anställer personer med subventioner ska vara skyldiga att utfärda ett arbetsintyg till den anställde när anställningen upphör och tillkännager detta för regeringen.
18. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör göra det möjligt för myndigheter och journalister att granska vilka företag som tar emot statliga lönesubventioner samtidigt som skyddet för den enskildes integritet säkras och tillkännager detta för regeringen.
19. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att kravet om att andra anställningsförmåner än lön ska följa av eller vara likvärdiga med förmåner enligt kollektivavtal i nystartsjobben bör återinföras och tillkännager detta för regeringen.
20. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör genomföra en kartläggning av arbetstider, lönenivåer och arbetsvillkor för dem som har subventionerade anställningar, differentierad på branscher, kön och utländsk bakgrund, och tillkännager detta för regeringen.
21. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att alla subventionerade anställningar bör omfattas av LAS och tillkännager detta för regeringen.
22. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att dels se över nu gällande regelverk och rutiner för subventionerade anställningar, dels föreslå ytterligare åtgärder för att motverka missbruk och överutnyttjande av arbetsmarknadspolitiska insatser och tillkännager detta för regeringen.

### 3 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 till 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. Dagens regler för arbetskraftsinvandring, som alliansregeringen införde med stöd av Miljöpartiet 2008, är ett exempel. Ändrade regler för F-skatt är ett annat exempel. Begränsade möjligheter för facken att kräva kollektivavtalsenliga löner och villkor 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. Socialdemokraternas oförmåga och högerens ovilja att skärpa lagar, regler och rutiner har över tid förvärrat situationen.

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.

Vänsterpartiet har under lång tid, såväl i riksdagen som i budgetförhandlingar med S-MP-regeringen under förra mandatperioden, drivit krav för att motverka arbetslivskriminaliteten på svensk arbetsmarknad. En del av våra förslag har genomförts men mycket återstår att göra.

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, regelöverträdelse och annan brottslighet i arbetslivet, dels stärka fackens möjligheter att ta till vara löntagarnas intressen.

## 4 Stärk och utveckla arbetet mot arbetslivskriminalitet

I december 2017 gav regeringen i uppdrag åt Arbetsförmedlingen, Arbetsmiljöverket, Ekobrottsmyndigheten, Försäkringskassan, Jämställdhetsmyndigheten, Migrationsverket, Polismyndigheten och Skatteverket att under 2018–2020 utveckla ändamåls- enliga och effektiva metoder för myndighetsgemensam kontroll för att motverka fusk, regelöverträdelse och brottslighet i arbetslivet (A2017/02422/ARM). Under perioden 2018–2020 har myndigheterna genomfört drygt 4 200 gemensamma kontroller. Arbetet har gett resultat: Drygt ett av tio kontrollerade företag har tvingats stänga hela eller delar av sin verksamhet och sammanlagt har drygt 10 miljoner kronor utfärdats i sanktionsavgifter (2020/21:AU11).

Vänsterpartiet ser mycket positivt på det myndighetsgemensamma arbete som redogjorts för ovan. Vi välkomnar därför att regeringen i januari 2021 gav förnyade uppdrag till de deltagande myndigheterna och gav Arbetsmiljöverket i uppdrag att samordna arbetet (A2021/00085). För att stoppa arbetslivskriminaliteten på svensk arbetsmarknad bör denna myndighetssamverkan förstärkas och utvecklas ytterligare.

I februari 2020 gav regeringen en utredare i uppdrag att följa upp och analysera arbetet med de myndighetsgemensamma kontrollerna samt komma med förslag på hur myndigheternas fortsatta arbete mot arbetslivskriminalitet ska kunna fungera på ett mer ändamålsenligt och effektivt sätt. Uppdraget redovisades i januari 2021. I promemorian Myndigheter i samverkan mot arbetslivskriminalitet (Ds 2021:1) finns flera bra förslag som regeringen bör gå vidare med.

### 4.1 Ändra sekretessreglerna

För att de samverkande myndigheterna ska kunna utföra en effektiv och ändamåls- mässig kontrollverksamhet behöver de kunna utbyta information med varandra. Nuvarande regelverk om offentlighet och sekretess (s.k. sekretessregler) förhindrar

viktigt informationsutbyte mellan myndigheter, vilket försvårar arbetet mot arbetslivskriminalitet. Problemet har lyfts av såväl berörda myndigheter som LO.

I Ds 2021:1 föreslås att regeringen skyndsamt tillsätter en utredning för att identifiera det ur juridisk synvinkel lämpligaste sättet att möjliggöra för samtliga eller en delmängd av de samverkande myndigheterna att delge varandra viss information (Ds 2021:1, s. 10). Vänsterpartiet anser att detta är ett bra förslag men kan konstatera att regeringen ännu inte tillsatt någon utredning i enlighet med promemorians förslag.

I juni 2021 riktade riksdagen ett tillkännagivande till regeringen om att regeringen senast den 1 april 2022 bör återkomma med förslag på hur sekretessreglerna kan ändras för att motverka exploatering av arbetskraft och förbättra möjligheten till myndighets-samverkan i dessa frågor (2020/21:AU12). Vänsterpartiet kan konstatera att regeringen ännu inte har tillsatt någon utredning, trots riksdagens tydliga uppmaning. Vi förutsätter att regeringen hör samman riksdagens krav i närtid.

## 4.2 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.

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.

## 4.3 Inrätta regionala arbetslivskriminalitetscenter

För att ytterligare stärka och utveckla det myndighetsgemensamma arbetet mot arbetslivskriminalitet bör Sverige ta intryck av Norge. I Norge, där arbetet mot arbetslivskriminalitet är mer utvecklat än i Sverige, finns särskilda kontor där företrädare för de berörda myndigheterna kan arbeta tillsammans. Dessa senter mot arbetslivskriminalitet finns på fem olika platser i landet och utgör en viktig del i det operativa arbetet mot den systematiska arbetslivskriminaliteten på norsk arbetsmarknad. Vänsterpartiet anser att detta är en bra modell som Sverige bör överväga.

Regeringen bör tillsätta en utredning som ser över möjligheterna att inrätta regionala arbetslivskriminalitetscenter i syfte att stärka det myndighetsgemensamma arbetet mot den systematiska kriminaliteten på arbetsplatserna. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

## 4.4 Nationell delegation mot arbetslivskriminalitet

I Ds 2021:1 föreslås att regeringen bör inrätta en delegation mot arbetslivskriminalitet. Enligt promemorian bör delegationen ledas av en ordförande, stödjas av ett kansli och ha ett inledande mandat på tre år. Arbetsmarknadens parter bör, enligt förslaget, särskilt bjudas in att ha representation i delegationen. En formaliserad delegation, där regeringen har ägarskapet men där relevanta parter deltar och bidrar, förstärker

budskapet att arbetslivskriminalitet inte är acceptabel samtidigt som det möjliggör konkret arbete och framdrift på ett sätt som saknas i dag (Ds 2021:1, s. 12).

Vänsterpartiet anser att det är ett bra förslag.

I augusti 2021 meddelade regeringen att man avser att inrätta en nationell delegation mot arbetslivskriminalitet. Enligt regeringen kommer delegationen att få i uppdrag att bl.a. samla och stödja relevanta aktörer, förstärka kunskapen kring arbetslivskriminaliteten i Sverige och tillvarata internationella erfarenheter. Arbetsmarknadens parter kommer särskilt bjudas in att medverka till delegationens arbete (regeringen 2021-08-05).

Vänsterpartiet välkomnar regeringens besked om att inrätta en nationell delegation mot arbetslivskriminalitet men anser att arbetsmarknadens parter bör ges en större roll i delegationens arbete än den som regeringen föreskriver. Vi anser att fack och arbetsgivare inom branscher med omfattande arbetslivskriminalitet, såsom byggbranschen, bör ges en permanent plats i delegationen. Den kunskap och erfarenhet kring arbetslivskriminalitet som delar av arbetsmarknadens parter byggt upp över tid bör tas till vara och utgöra en central del av delegationens arbete.

Arbetsmarknadens parter inom branscher med omfattande arbetslivskriminalitet bör ges en permanent plats i delegationen mot arbetslivskriminalitet. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

## 5 Tydligare villkor för F-skatt

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

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

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

undanhålla skatter och avgifter eller kringgå arbetsrättsliga regelverk. För att komma till rätta med problemen föreslås att ett godkännande för F-skatt ”i vissa fall” ska kunna tidsbegränsas. Tidsbegränsningen ska ske om den sökande begär det eller ännu inte bedriver, men har för avsikt att bedriva, näringsverksamhet (SOU 2019:31, s. 263 ff.). Vidare föreslås högre krav på skötsamhet för den som ansöker om att bli godkänd för F-skatt samt utökade möjligheter att återkalla ett godkännande vid brister och missbruk (SOU 2019:31). Ärendet har remissbehandlats och bereds för närvarande inom Regeringskansliet (2020/21:SkU22).

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.

## 5.1 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.

## 5.2 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.

## 5.3 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. Företrädare för Byggnads har föreslagit att reglerna bör ändras så att det ställs krav på att även underentreprenörer ska ha giltig F-skatt för att rotavdrag ska utbetalas. Ett liknande förslag har lagts fram av enskilda socialdemokrater (mot. 2020/21:2070). Vänsterpartiet anser att det är ett bra förslag.



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.

## 6 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 lönedumping 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. Våren 2017 beslutade riksdagen om ändringar i utstationeringslagen i enlighet med S-MP-regeringens förslag (prop. 2016/17:107). Därmed revs lex Laval upp. Beslutet innebar att svenska fackförbund åter gavs möjlighet att kräva ett svenskt kollektivavtal i förhållande till utstationerande arbetsgivare, ytterst med stöd av stridsåtgärder. De arbets- och anställningsvillkor som facket kunde kräva var dock begränsade till den s.k. hårda kärnan i EU:s utstationeringsdirektiv, vilket kan sägas motsvara de mest grundläggande överenskommelserna i kollektivavtalen. Även efter denna lagändring var utstationerade arbetstagare således enbart garanterade minimilön i värdlandet.

I maj 2018 röstade Europaparlamentet igenom ändringar i utstationeringsdirektivet och i juni samma år antogs direktivet om ändring av utstationeringsdirektivet, kallat ändringsdirektivet, av ministerrådet. Av direktivet följer att utstationerade arbetstagare i större utsträckning ska likabehandlas med inhemska arbetstagare när det gäller lön och ersättningar. Vidare innehåller direktivet bestämmelser om bl.a. utökad skydd för uthyrda och långvarigt utstationerade arbetstagare, tillgång till information om arbets- och anställningsvillkor och samarbete mellan myndigheter. I juli 2018 tillsatte regeringen en utredning med uppdrag att föreslå hur direktivet ska genomföras i svensk rätt (dir. 2018:66). Utredningen presenterades i juni 2019 (SOU 2019:25).

Våren 2020 lade S-MP-regeringen fram en proposition med förslag till genomförande av ändringsdirektivet i svensk lagstiftning (prop. 2019/20:150). Förslagen, som antogs av riksdagen, stärker möjligheterna att uppnå likabehandling mellan utstationerade och inhemska arbetstagare och ligger i linje med de krav som Vänsterpartiet tidigare har presenterat. 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). Vi fick inte gehör för dessa förslag och väljer därför att lyfta dem 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. Det finns en påfallande risk för att oseriösa arbetsgivare utnyttjar ett sådant kryphål i syfte att pressa ner de utstationerade arbetstagarnas löner. 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 prop. 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.

## 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 verksam mottagaren av tjänsterna (dvs. köparen). Enligt förslaget ska en sanktionsavgift tas ut om den utstationerande arbetsgivaren inte lämnar dokumentation eller om mottagaren av tjänsten inte underrättar Arbetsmiljöverket när dokumentation saknas. Skyldigheten att underrätta Arbetsmiljöverket omfattar inte de fall där en enskild mottar en tjänst för privat bruk (Ds 2017:22).

LO framhåller i sitt remissvar att förslaget är en rättssäker lösning som ger köparen av tjänsterna incitament att efterfråga dokumentation som styrker att anmälningsskyldigheten fullgörs. LO anser dock att även privatpersoner bör omfattas av sanktionsansvaret eftersom behovet av anmälningsskyldighet är som störst i den s.k. rotsektorn där privatpersoner utgör köpare. LO:s bedömning är att undantaget för privatpersoner riskerar att urholka den incitamentsstruktur som promemorians förslag vilar på. S-MP-regeringen valde dock att lägga fram promemorians förslag (prop. 2019/20:150, s. 118). Vänsterpartiet delar LO:s bedömning och vill se ett lagförslag där köparna, utan undantag, omfattas av sanktionsansvaret.

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

## 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.

Vänsterpartiet har vid upprepade tillfällen lagt fram förslag till riksdagen om att utreda huruvida inkomstskattelagens bestämmelser om fast driftställe är ändamålsenligt utformade för att täcka in utländska företag som i stor omfattning verkar i Sverige. Skatteutskottet har avslagit dessa förslag med hänvisning till att frågan om vad som anses utgöra ett fast driftställe ingår som en del i det pågående internationella arbetet inom ramen för bl.a. OECD. Utskottet är inte berett att föregripa detta arbete (2020/21:SkU19, s. 12).

Vänsterpartiet delar inte utskottets bedömning. Problemet med nuvarande regler kvarstår, vilket bl.a. framhålls av Byggnads. Enligt Byggnads bör det införas en striktare tolkning av begreppet fast driftställe: Ett företag som kontinuerligt, regelbundet eller periodiskt är aktivt i Sverige under en 12-månadersperiod ska alltid anses etablerat i Sverige (Byggnads 2016: Konkurrens på lika villkor). Vänsterpartiet delar Byggnads uppfattning och anser att frågan bör utredas närmare – oberoende av det pågående internationella arbetet inom ramen för bl.a. OECD.

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. Anmälan ska innehålla uppgifter om det utstationerande företaget, tjänstemottagaren i Sverige, arbetstagaren som ska utstationeras och den kontaktperson i Sverige som den utstationerande arbetsgivaren har utsett att företräda företaget i Sverige. Uppgifterna som arbetsgivaren anmäler till Arbetsmiljöverket samlas i utstationeringsregistret, ett register över utländska tjänsteutövare som myndigheten förvaltar sedan den 1 juli 2013. Genom prop. 2019/20:150 skärptes kraven på anmälan av utländsk arbetskraft till utstationeringsregistret. Bland annat infördes krav på anmälan från dag ett och en ny straffavgift infördes i de fall reglerna inte följs (prop. 2019/20:150).

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. Trots att regeringen vill se större ambitioner från Arbetsmiljöverket tillförs inga nya anslag. Regeringens mål om att ha 300 arbetsmiljöinspektörer på plats i slutet av 2020 misslyckades. I fjol hade Arbetsmiljöverket 258 arbetsmiljöinspektörer, vilket är betydligt färre i förhållande till arbetskraften än i våra nordiska grannländer. I år

planeras det enbart för nyrekryteringar för att ersätta pensionsavgångar och andra avslutade tjänster (Arbetet 2021-01-27). Vänsterpartiet har under lång tid lagt fram förslag om att anslagen till myndigheten bör höjas. Vi har dock inte fått gehör för våra krav.

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 företagens 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.

## 8 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 (huvudentreprenörslagen) trädde i kraft den 1 januari 2019.

Det kollektivavtalade och lagstadgade huvudentreprenörsansvaret har gett Byggnads 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.

## 9 Bättre regelverk vid offentlig upphandling

Upphandling inom den offentliga sektorn omsätter varje år omkring 700 miljarder kronor av våra gemensamma skattemedel. Vänsterpartiet anser att det ska råda ordning och reda vid offentlig upphandling. Arbetstagare som arbetar inom offentligt finansierade verksamheter som upphandlas ska garanteras schysta löner och villkor. Skattemedel ska inte gå till företag som dumpar löner och arbetsvillkor.

Efter valet 2014 slöt Vänsterpartiet en överenskommelse med Socialdemokraterna och Miljöpartiet. En av punkterna handlade om att få bort social dumpning i offentlig upphandling. Den delen av överenskommelsen resulterade i proposition 2015/16:195 Nytt regelverk om upphandling. Propositionen antogs av riksdagen med vissa ändringar. Beslutet innebär att de upphandlande myndigheterna fr.o.m. den 1 juni 2017, vid upphandlingar över tröskelvärdena, ska ställa särskilda arbetsrättsliga villkor, såsom krav på kollektivavtalsenliga villkor vad gäller lön, arbetstid och semester, om det är behövligt. Därmed garanteras arbetstagarna schysta löner och villkor. På så sätt motverkas offentligt finansierad lönedumpning och våra gemensamma resurser används på ett ansvarsfullt sätt. Vänsterpartiet välkomnar det förbättrade regelverket även om vi, i likhet med fackföreningsrörelsen, hade velat se hårdare krav i samband med upphandling, däribland krav på tjänstepension och försäkring.

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.

Regeringen bör återkomma med förslag om ändringar i LOU så att skäligen 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). 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.

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

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

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.

## 10 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 lönedumping, utnyttjande och osund konkurrens. Det är hög tid att införa ett rättvist system för arbetskraftsinvandring.

Vänsterpartiet har länge drivit på för att förändra nuvarande system för arbetskraftsinvandring. Vi har bl.a. föreslagit att arbetsgivaren ska kunna visa att rekryteringen bygger på en faktisk brist på arbetskraft, att arbetserbjudandet måste vara juridiskt bindande och att arbetstagare som träder fram och berättar om missförhållanden hos arbetsgivare ska få stanna i Sverige tillståndstiden ut. Vi har dock inte fått gehör för våra förslag i riksdagen.

Under senare år har bristerna i det nuvarande systemet för arbetskraftsinvandring blivit allt tydligare för allt fler. Ett flertal granskningar har visat på allvarliga missförhållanden, däribland Dagens Arbetes uppmärksamade granskning av det s.k. skuggsamhället – det laglösa arbetsliv som präglar delar av svensk arbetsmarknad och där utnyttjandet av arbetskraftsinvandrare utgör en central del. Därtill har problemen med s.k. kompetensutvisningar uppmärksammats vid ett flertal tillfällen, dvs. utvisningar av arbetskraftsinvandrare som inte uppfyller vissa regler, exempelvis vad gäller lönenivå m.m.

Mot bakgrund av de allvarliga missförhållanden som framkommit, och det faktum att S-MP-regeringen inte agerat i frågan, föreslog Vänsterpartiet i november 2019 att regeringen skulle kalla riksdagspartierna till samtal för att ändra lagstiftningen. Regeringen valde dock att inte hörsamma Vänsterpartiets förslag. Vänsterpartiet inledde då samtal med Moderaterna och Kristdemokraterna för att få till stånd en överenskommelse som skulle vinna stöd i riksdagen.

I februari 2020 tillsatte regeringen en utredning som bl.a. ska ta ställning till åtgärder för att motverka s.k. kompetensutvisningar och utnyttjande av arbetskraftsinvandrare. Uppdraget ska redovisas under 2021 (dir. 2020:8). Vänsterpartiet välkomnade utredningen men framhöll, i likhet med M och KD, att utredningen borde ges ett bredare uppdrag för att komma till rätta med de problem som nuvarande system för arbetskraftsinvandring präglas av.

Vänsterpartiet träffade därefter en överenskommelse med Moderaterna och Kristdemokraterna om hur systemet för arbetskraftsinvandring bör förändras. Mot



bakgrund av överenskommelsen väckte V, M och KD därefter ett utskottsinitiativ i socialförsäkringsutskottet med förslag om att regeringen senast den 1 maj 2020 skulle besluta om nya direktiv för utredningen (bet. 2019/20:SfU25). Riksdagen ställde sig bakom utskottsinitiativet och i juni fattade regeringen beslut om tilläggsdirektiv i enlighet med riksdagens beslut (dir. 2020:69).

Vänsterpartiet ser tilläggsdirektivet som ett steg i rätt riktning. Vi hade dock gärna sett förslag till kraftfullare åtgärder, som att arbetsgivaren ska kunna visa att rekryteringen bygger på en faktisk brist på arbetskraft, att arbetstagare som träder fram och berättar om missförhållanden hos arbetsgivare ska få stanna i Sverige tillståndstiden ut och vad gäller kravet på juridiskt bindande anställningsavtal.

I februari 2021 överlämnade Utredningen om arbetskraftsinvandring sitt delbetänkande. I delbetänkandet Ett förbättrat system för arbetskraftsinvandring (SOU 2021:5) presenteras en mängd förslag varav merparten rör regler kring uppehållstillstånd och s.k. kompetensutvisningar. Vänsterpartiet kan konstatera att förslagen i delbetänkandet inte åtgärdar de problem som präglar nuvarande system för arbetskraftsinvandring. Så länge dagens system för arbetskraftsinvandring inte ändras i grunden kommer människor fortsatt utnyttjas och fara illa på svensk arbetsmarknad. Vi välkomnar dock delbetänkandets förslag för att stoppa de orimliga kompetensutvisningarna.

Vänsterpartiets förslag för ett rättvist system för arbetskraftsinvandring ligger fast. Vi väljer därför att återigen lyfta fram våra förslag kring hur ett sådant system ska utformas.

För det första ska arbetsgivaren kunna visa att rekryteringen bygger på en faktisk brist på arbetskraft. För det andra måste arbetserbjudandet vara juridiskt bindande. För det tredje ska krav på heltidsanställning införas. För det fjärde ska en vandelsprövning ske av de arbetsgivare som söker arbetstillstånd för utländska arbetstagare innan arbetstillstånd beviljas. För det femte ska arbetstagare som träder fram och berättar om missförhållanden hos arbetsgivaren få stanna i Sverige tillståndstiden ut. För det sjätte ska straff införas för arbetsgivare som utnyttjar arbetskraftsinvandrare och skadestånd tilldelas 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.

## 11 Bättre regelverk kring subventionerade anställningar

Inom ramen för arbetsmarknadspolitiken finns flera olika former av subventionerade anställningar där arbetsgivaren subventioneras för hela eller delar av lönekostnaden för den anställda. Syftet med subventionen är att stimulera arbetsgivare att anställa personer som annars har svårt att få jobb och underlätta övergången till ett osubventionerat jobb.

Antalet personer med olika former av subventionerade anställningar har ökat trendmässigt sedan år 2000. Under de senaste åren har, som genomsnitt, mellan 108 000 och 136 000 personer haft någon form av subventionerad anställning. Det innebär att mellan 2,4 och 3,1 procent av landets anställda har haft en subventionerad anställning under de senaste åren (LO, TCO, Saco 2021: Åtgärder mot långtidsarbetslöshet).

Vänsterpartiet anser att subventionerade anställningar är en bra och nödvändig åtgärd för att hjälpa nyanlända, långtidsarbetslösa eller personer med funktions-

nedsättning att få en fastare anknytning till den reguljära arbetsmarknaden och inte hänvisas till särskilda typer av arbetsplatser och särskilda arbeten till sämre villkor. Det är positivt med arbetsgivare som i hög utsträckning välkomnar personer som av olika skäl står långt ifrån arbetsmarknaden. Användandet av subventionerade anställningar har även stöd i forskningen. Studier visar att personer som haft en subventionerad anställning i allmänhet snabbare får ett jobb utan stöd jämfört med dem som varit öppet arbetslösa (IFAU rapport 2011:7, IFAU rapport 2018:14). Under rätt omständigheter leder insatsen från samhället till en välfärdsvinst för såväl individen som samhälls-ekonomi i stort.

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

I vissa fall kan de subventionerade anställningarna leda till ytterligare segmentering snarare än etablering på arbetsmarknaden. Exempelvis visade en studie, genomförd bland samtliga anställda i Helsingborg med subventionerade anställningar, på stora skillnader mellan utrikes och inrikes födda gällande typ av arbetsgivare och kollektivavtal på arbetsplatsen. Lägst andel med kollektivavtal fanns bland utrikes födda som arbetade hos arbetsgivare med utländsk bakgrund. Stora skillnader förekom även mellan branscher, där handeln stack ut som ett område med särskilt låg kollektivavtalsäckning för subventionerat anställda. (Frödin & Kjellberg, 2020: Anställningsbidrag: integration eller etnisk segmentering? *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 2020(1), 30–52).

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

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

fungerande arbetsmarknad, den s.k. Arbetsmarknadsutredningen (dir. 2016:56). För det femte inrättades en delegation med uppdrag att motverka överutnyttjande och felaktiga utbetalningar från välfärdssystemen och andra närliggande skattefinansierade och skattesubventionerade system (dir. 2016:60).

Under nuvarande mandatperiod har S-MP-regeringen vidtagit betydligt färre åtgärder för att förbättra regelverket kring subventionerade anställningar. Inom ramen för arbetsmarknadspolitiken har regeringens fokus i stället lagts på att reformera Arbetsförmedlingen enligt Centerpartiets önskemål. Våren 2020 lade dock regeringen fram en proposition med förslag som syftar till att förbättra förutsättningarna för att stärka kontrollfunktionen och motverka felaktiga utbetalningar inom den arbetsmarknadspolitiska verksamheten (prop. 2019/20:117). Våren 2021 tillsatte regeringen dessutom en s.k. bokstavsutredning som ska analysera hur samrådsförfarandet mellan Arbetsförmedlingen och fackförbunden kan bli mer välfungerande, en fråga som Vänsterpartiet och fackföreningsrörelsen drivit under lång tid.

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

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

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

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

LO har framfört krav på att personer med subventionerad anställning ska få ett arbetsintyg av arbetsgivaren när anställningen upphör. Intyget ska innehålla uppgifter om arbetsuppgifter, anställningstid m.m. i syfte att hjälpa personen i sitt fortsatta jobsökande. Vänsterpartiet delar LO:s uppfattning. Vi är övertygade om att ett krav på intyg skulle förbättra förutsättningarna för en varaktig etablering på arbetsmarknaden för personer med subventionerade anställningar. Vi menar även att det ligger i det allmännas intresse att verka för att förbättra målgruppens möjligheter att få ett arbete på

den reguljära arbetsmarknaden, i synnerhet som staten har bekostat delar av eller hela anställningen genom olika former av anställningsstöd. Kravet bör införas i de förordningar som reglerar anställningsstöd.

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

## 11.2 Öppenhet och insyn

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

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

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

## 11.3 Återinför krav på kollektivavtalsenliga villkor för nystartsjobb

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

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

Kravet på kollektivavtalsenliga villkor för nystartsjobb infördes under förra mandatperioden som en del i arbetet med att skapa ordning och reda i anställningsstöden. När kravet nu tagits bort dumpas återigen villkoren för en redan utsatt grupp på arbetsmarknaden. Därmed öppnar man ännu en gång upp för oseriösa arbetsgivare att

utnyttja nystartsjobben för att sänka sina arbetskraftskostnader. Det kan Vänsterpartiet inte acceptera.

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

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

## 11.4 Kartläggning av arbetstider, lönenivåer och arbetsvillkor

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

Förra mandatperioden vidtog S-MP-regeringen en rad viktiga åtgärder för att skapa ordning och reda bland de subventionerade anställningarna. Detta arbete måste fortsätta. Vänsterpartiet välkomnar därför den proposition som regeringen lade fram våren 2020, med förslag som syftar till att förbättra förutsättningarna för att stärka kontrollfunktionen och motverka felaktiga utbetalningar inom den arbetsmarknadspolitiska verksamheten (prop. 2019/20:117).

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

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

## 11.5 Subventionerade anställningar bör omfattas av LAS

En subventionerad anställning kan avse en helt vanlig anställning på den ordinarie arbetsmarknaden, eller så kan den avse sådant som inte annars skulle ha blivit gjort. Den avgörande skillnaden mot en arbetspraktik är en förväntan om produktion. En person som deltar i produktionen ska betalas lön och ha de villkor och rättigheter som normalt följer med en anställning (LO, TCO, Saco 2021: Åtgärder mot långtidsarbetslöshet).

I dag omfattas inte subventionerade anställningar av lagen om anställningsskydd (LAS). Enligt LO, TCO och Saco bör alla subventionerade anställningar omfattas av LAS. Vänsterpartiet delar de fackliga centralorganisationernas uppfattning.

Alla subventionerade anställningar bör omfattas av LAS. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

## 11.6 Förbättra och effektivisera samrådshandlingen mellan Arbetsförmedlingen och fackförbunden

En viktig komponent i Arbetsförmedlingens kontroll inför beslut om subventionerade anställningar är de samråd som görs med berörda fackförbund. Genom samråden kan Arbetsförmedlingen samla in uppgifter som är värdefulla för att beslut ska fattas på goda grunder, t.ex. om lön, villkor och om arbetsgivaren i närtid har sagt upp personal. Kunskap om förhållanden på arbetsplatsen är en del av Arbetsförmedlingens beslutsunderlag när myndigheten ska säkerställa lämpliga arbetsplatser för deltagare i arbetsmarknadspolitiska program eller insatser. Ett bra beslutsunderlag är viktigt för att säkerställa att insatsen bidrar till att den arbetssökande får en varaktig etablering på arbetsmarknaden. Det är även viktigt för att se till att insatsen inte bidrar till försämrade villkor för löntagare eller skapar osund konkurrens i näringslivet. Ett väl fungerande samråd mellan Arbetsförmedlingen och fackförbunden är således mycket viktigt.

Dessvärre har samrådsförfarandet mellan Arbetsförmedlingen och fackförbunden fungerat dåligt under lång tid, något som både fackförbunden och Vänsterpartiet har uppmärksammat. Vi välkomnar därför att regeringen har tillsatt en utredning med uppdrag att analysera hur samrådsförfarandet kan bli mer välfungerande. Vi kan dock, i likhet med LO, TCO och Saco, konstatera att regeringens tidsplan för att uppnå en bättre samrådshandling, som resultat av utredningen, är alltför snäv.

Utredningen ska presenteras senast den 31 december 2021, därefter ska utredningen remitteras och förslaget beredas i Regeringskansliet. Det är således oklart om regeringen hinner leverera en proposition i ärendet under nuvarande mandatperiod. Samtidigt är behovet av en förbättrad och effektiviserad samrådshandling mycket stort. Det är därför av stor vikt att utredningens förslag bereds skyndsamt för att åstadkomma en bättre samrådshandling i närtid. Fler subventionerade anställningar, inom fler branscher och yrken, är avgörande för att pressa tillbaka den höga och växande långtidsarbetslösheten. I det avseendet utgör ett väl fungerande samråd en viktig del i kontrollen för att säkerställa att beslut fattas på goda grunder och för att motverka felaktiga utbetalningar, men också för att de anställda får goda villkor, något som förbättrar förutsättningarna för varaktig sysselsättning. Vi avser att noga följa regeringens hantering av ärendet.

## 11.7 Utred vilka ytterligare åtgärder som kan vidtas för att motverka missbruk och överutnyttjande av arbetsmarknadspolitiska insatser

Som ovan nämnts har S-MP-regeringen vidtagit en rad åtgärder för att motverka missbruk och överutnyttjande av subventionerade anställningar, i synnerhet under förra mandatperioden. Likväl kvarstår problemen vilket framgår av återkommande granskningar från såväl media som fackförbund. Enligt LO, TCO och Saco kan det därför vara motiverat att se över utformningen av nu gällande regelverk och rutiner för anställningar med stöd och utreda vilka ytterligare åtgärder som kan vidtas för att stävja missbruk och överutnyttjande av arbetsmarknadspolitiska insatser (LO, TCO, Saco 2021: Åtgärder mot långtidsarbetslöshet). Vänsterpartiet delar de fackliga centralorganisationernas uppfattning.

Regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att dels se över nu gällande regelverk och rutiner för subventionerade anställningar, dels föreslå ytterligare åtgärder för att motverka missbruk och överutnyttjande av arbetsmarknadspolitiska insatser. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

*Ali Esbati (V)*

*Ulla Andersson (V)*

*Lorena Delgado Varas (V)*

*Tony Haddou (V)*

*Birger Lahti (V)*

*Ilona Szatmari Waldau (V)*

*Ciczie Weidby (V)*