

Motion till riksdagen  
2012/13:Sf207

av Jonas Sjöstedt m.fl. (V)

# Kollektivavtal, likabehandling och rent spel

## 1 Innehållsförteckning

|       |  |    |
|-------|--|----|
| 2     | Förslag till riksdagsbeslut .....                                  | 2  |
| 3     | Stärkt skydd för fackliga rättigheter .....                        | 4  |
| 3.1   | Riv upp Lex Laval och tillsätt en parlamentarisk utredning .....   | 6  |
| 3.2   | Juridiskt bindande socialt protokoll .....                         | 7  |
| 3.3   | Permanent skydd för den svenska kollektivavtalsmodellen.....       | 7  |
| 4     | Hög organisationsgrad ger kollektivavtalsmodellen legitimitet..... | 7  |
| 5     | Solidariskt ansvar .....   | 8  |
| 6     | Utgångspunkter för arbetskraftsinvandring .....                    | 8  |
| 6.1   | Seriositetsprövning .....  | 10 |
| 6.1.1 | Arbetserbjudandet måste göras rättsligt bindande.....              | 10 |
| 6.1.2 | Ingen koncentration till arbetsplatser med dåliga förhållanden..   | 10 |
| 6.1.3 | Vandelsprövning av presumtiva arbetsgivare .....                   | 11 |
| 6.1.4 | Kontroll av inbetalda skatter och avgifter .....                   | 11 |
| 6.1.5 | Skärp försörjningskravet .....                                     | 11 |
| 6.1.6 | De som avslöjar missförhållanden ska inte utvisas .....            | 11 |
| 6.1.7 | Staten har ansvar .....  | 12 |
| 6.2   | Stärk migrantarbetares rättigheter.....                            | 12 |
| 7     | Skärpta sanktioner mot utnyttjande av papperslösa .....            | 13 |

Fel! Okänt namn på

## 2 Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen begär att regeringen snarast tillsätter en parlamentarisk utredning med uppdrag att föreslå lösningar som innebär att Sverige kan leva upp till sina internationella åtaganden i fråga om grundläggande fackliga rättigheter samtidigt som den svenska kollektivavtalsmodellen stärks.<sup>1</sup>
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att Sverige bör kräva att EU ska anta ett juridiskt bindande socialt protokoll, som tydliggör att grundläggande fackliga rättigheter såsom den fria förhandlings- och konflikträtten samt rätten att fritt teckna kollektivavtal gäller inom unionen och inte får underordnas ekonomiska intressen.<sup>1</sup>
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att Sverige bör kräva juridiskt bindande garantier för den svenska kollektivavtalsmodellen.<sup>1</sup>
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att en avdragsrätt om 25 procent för medlemsavgift i fackliga organisationer bör införas.<sup>2</sup>
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att företag som är etablerade i Sverige och som anlitat underentreprenörer eller bemanningsföretag, oavsett om dessa är svenska eller utländska, bör göras solidariskt ansvariga för inbetalningar av löner, försäkringar, skatter och sociala avgifter.<sup>1</sup>
6. Riksdagen begär att regeringen återkommer med lagförslag om att arbetsgivare är skyldiga att bifoga ett bindande anställningsavtal till ansökan om arbetstillstånd.
7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att Migrationsverket vid tillståndsgivning ska vara skyldigt att beakta att det inte får uppstå en koncentration till arbetsplatser där svårigheter att rekrytera arbetskraft kan hänga samman med lönesättning, arbetsmiljö, lokala förhållanden eller liknande faktorer.
8. Riksdagen begär att regeringen återkommer med lagförslag om hur en vandelsprövning av presumtiva arbetsgivare kan utformas.
9. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att en efterkontroll av inbetalda skatter och sociala avgifter bör göras via Skatteverket.
10. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att Migrationsverket bör vara ytterst restriktivt med tillstånd i de fall anställningen inte avser heltidsarbete.
11. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att arbetstagare som beviljats arbetstillstånd hos en arbetsgivare som brutit mot anställningsavtalet ska få stanna i Sverige hela tillståndstiden ut för att söka ny anställning.

**Fel! Okänt namn på**

12. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförts i motionen om att regeringen bör ta initiativ till ett utökat samarbete mellan berörda myndigheter och partsorganisationerna på arbetsmarknaden för att bekämpa och beivra människohandel kopplad till arbetskraftsinvandring.
13. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförts i motionen om att Sverige ska ratificera FN:s migrantarbetarkonvention och verka internationellt för dess genomförande.<sup>3</sup>
14. Riksdagen begär att regeringen återkommer med lagförslag om en tydlig skadeståndsskyldighet för arbetsgivare som utnyttjar människor utan papper och om en skyldighet att betala mellanskillnaden mellan den lön de betalat ut och den lön som gäller i kollektivavtal i branschen.
15. Riksdagen begär att regeringen återkommer med förslag på hur arbetsgivare ska kunna tvingas att betala skadestånd för kränkande behandling till den som utnyttjats.
16. Riksdagen begär att regeringen återkommer med förslag om att avkriminalisera arbete utan arbetstillstånd.

<sup>1</sup> Yrkandena 1–3 och 5 hänvisade till AU.

<sup>2</sup> Yrkande 4 hänvisat till SkU.

<sup>3</sup> Yrkande 13 hänvisat till UU.

Fel! Okänt namn på

### 3 Stärkt skydd för fackliga rättigheter

Alla som arbetar i Sverige ska garanteras rimliga löner och arbetsvillkor, oavsett varifrån de kommer. Kollektivavtalens viktigaste funktion är att förhindra underbudskonkurrens. Arbetstagare ska inte tvingas tävla om arbetstillfällen genom att bjuda under varandra ifråga om lön och arbetsvillkor. Seriösa företag ska inte heller konkurreras ut av oseriösa. Förhandlingsrätten, rätten att fritt teckna kollektivavtal och konflikträtten utgör grundläggande fackliga rättigheter och är också förutsättningar för att den svenska kollektivavtalsmodellen ska kunna utvecklas och stärkas.

EU-domstolens Laval-dom den 18 december 2007 innebar ett hårt slag mot de fackliga rättigheterna och den svenska kollektivavtalsmodellen. I och med EU-domstolens dom överordnades den fria rörligheten för tjänster grundläggande fackliga rättigheter. De senare skulle bara få utövas om de inte störde de ekonomiska intressena. Domstolen gick till och med så långt att den menade att det inte är acceptabelt att en arbetsgivare ska behöva sätta sig i förhandlingar om kollektivavtal med en facklig organisation då det gör det mindre attraktivt för arbetsgivaren att etablera sin verksamhet.

Redan när Laval domen föll uttrycktes tvivel om huruvida den var förenlig med ILO:s konventioner och praxis. ILO är FN:s organ för arbetsmarknaden och består av representanter från regeringar samt arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer. ILO har åtta kärnkonventioner som behandlar de grundläggande spelreglerna på arbetsmarknaden. Till dessa hör konvention nr 87 angående föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten och konvention nr 98 om tillämpningen av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingen. Därutöver finns även konvention nr 154 om främjande av kollektiva förhandlingar. ILO:s expert- och föreningsrättskommittéer övervakar och tolkar konventionerna och har utvecklat en praxis på området som även andra internationella organ hänvisar till. En viktig del i denna praxis är i vilka situationer det är tillåtet att inskränka konflikträtten.

Laval domen skapade en motsättning mellan EU:s regler om fri rörlighet och svensk lagstiftning om konflikträtt. Istället för att värna vår kollektivavtalsmodell reagerade regeringen tämligen omgående med att tillsätta en utredning i syfte att anpassa svensk lagstiftning till EU-domstolens tolkning. Det resulterade i ändringar av den svenska lagstiftningen, den s.k. Lex Laval (SOU 2008:123), som på flera punkter t.o.m. går längre i inskränkningen av de fackliga rättigheterna än vad EU-domstolens dom krävde.

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

genom att en stridsåtgärds proportionalitet vägs mot en idé om fri etablering eller fri rörlighet för tjänster.

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

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

Sverige är också bundet av Europarådets sociala stadga. Artikel 5 i denna skyddar föreningsrätten, artikel 6 rätten att vidta fackliga stridsåtgärder och artikel 19 rätten till skydd för migrerande arbetstagare och deras familjer inklusive likabehandling avseende lön, anställnings- och arbetsvillkor. Europeiska kommittén för sociala rättigheter övervakar att staterna lever upp till sina åtaganden enligt stadgan. Kommittén ska efter en anmälan från LO och TCO i juni 2012 bedöma om Sverige efter de inskränkningar som Lex Laval innebär av förenings-, förhandlings- och konflikträtten samt utstationerade arbetstagares rätt till likabehandling lever upp till de skyldigheter som följer av stadgan.

EU-kommissionen lade våren 2012 fram den s.k. Monti II-förordningen som skulle ha inneburit att de inskränkningar av konflikträtten som Laval m.fl. domar lett till skulle ha institutionaliserats. Förslaget strider mot EU-rätten enligt vilken strejkrätten inte ska regleras på EU-nivå. Enligt subsidiaritetsprincipen är strejkrätten en fråga som ska regleras på nationell nivå. Tolv medlemsstater, däribland Sverige, sade därför nej till förslaget, vilket fick EU-kommissionen att den 12 september 2012 meddela att förslaget dras tillbaka. Det är bra, men frågan att lösa de problem som uppstod i och med Laval- m.fl. domar kvarstår.

Vi är nu i en situation där vår kollektivavtalsmodell undermineras och där Sverige inte lever upp till sina internationella åtaganden när det gäller grundläggande fackliga rättigheter.

Riksdagen gav i juni 2011 regeringen i uppdrag att skyndsamt tillsätta en ny lavalutredning med utgångspunkten att svenska kollektivavtal ska gälla för alla som arbetar i Sverige och att utstationerad arbetskraft ska kunna ges rättigheter i enlighet med svenska kollektivavtal. Arbetet skulle ha redovisats senast den 1 september 2012. Detta har regeringen inte gjort, vilket är anmärkningsvärt. När EU-domstolens Laval-dom föll satte regeringen skyndsamt till en utredning som ledde till inskränkningar av de fackliga rättigheterna. Det har nu under en längre tid varit uppenbart att Sverige i och med detta inte lever upp till sina internationella åtaganden och att vår kollektivavtalsmodell urholkas. Riksdagens beslut våren 2012 om att säga nej till Monti II innebar

**Fel! Okänt namn på**

dessutom att Sverige sa att vi klarar att lösa frågan nationellt. Det är hög tid att bevisa det.

### 3.1 Riv upp Lex Laval och tillsätt en parlamentarisk utredning

Vi ser ett stort behov av lösningar som på lång sikt kan utveckla och stärka vår kollektivavtalsmodell. En förutsättning för detta är att Lex Laval rivs upp. Det räcker inte med att se över utstationeringssituationen i Sverige och hur den så kallade bevisregeln har tillämpats.

Vänsterpartiet begär därför att regeringen snarast tillsätter en parlamentarisk utredning med uppdrag att föreslå lösningar som innebär att Sverige kan leva upp till sina internationella åtaganden i fråga om grundläggande fackliga rättigheter samtidigt som den svenska kollektivavtalsmodellen stärks. Detta bör riksdagen begära.

Det är viktigt att det redan i direktiven för utredningen klargörs att det inte bara är EU-rätten som ska analyseras. Sveriges förpliktelser gentemot Europarådet och ILO är lika viktiga. Sveriges samtliga internationella åtaganden inom området måste beaktas.

När EU:s utstationeringsdirektiv antogs av EU-parlamentet och ministerrådet fanns en bred enighet om att direktivet skulle utgöra en lägsta nivå, ett golv, för de löne- och anställningsvillkor som kan krävas i ett värdland. EU-domstolen har i sina domar tolkat direktivet som ett tak – domstolen har angivit en högsta nivå för vilka villkor som kan krävas av ett gästande företag. Denna tolkning innebär att utstationerad arbetskraft riskerar att utsättas för diskriminering och att det uppstår en press nedåt mot lägre löner och sämre anställningsvillkor. Riksdagen har därför också uppmanat regeringen att ta initiativ på EU-nivå när det gäller utstationeringsdirektivet i syfte att säkerställa att direktivets regler i framtiden tolkas som ett golv för löne- och anställningsvillkor som kan krävas, inte som ett tak.

Därutöver har riksdagen uppmanat regeringen att ändra lagen om offentlig upphandling så att krav på villkor enligt svenska kollektivavtal och arbetsmiljöhänsyn kan ställas vid offentlig upphandling. Riksdagen har dessutom uppmanat regeringen att ratificera ILO-konventionen 94 om arbetsklausuler i kontrakt där offentlig myndighet är part. Konventionen slår fast att offentliga upphandlingar ska innehålla klausuler som garanterar arbetstagare löner, arbetstider och andra villkor som inte är mindre förmånliga än de som finns i kollektivavtal för arbete av samma slag i den bransch och i det område där arbetet utförs. En ratificering av ILO:s konvention 94 skulle, liksom ett krav på kollektivavtalsenliga villkor vid upphandling, förbättra möjligheterna att bekämpa lönedumpning.

Vi förutsätter att regeringen inte i onödan fördröjer arbetet med att lägga fram konkreta förslag till riksdagen i enlighet med vad som beslutats.

Om de fackliga rättigheterna och den svenska kollektivavtalsmodellen ska kunna stärkas måste också andra frågor lyftas och behandlas på EU-nivå.

Vänsterpartiet menar att Sverige ska ställa de krav som anförs i det följande för att godta ändringar i EU:s fördragstext.

### 3.2 Juridiskt bindande socialt protokoll

Mänskliga rättigheter, däribland de grundläggande fackliga rättigheterna, måste få ett bättre skydd inom EU. Ekonomiska intressen ska aldrig kunna överordnas mänskliga rättigheter. Sverige bör därför kräva att EU ska anta ett juridiskt bindande socialt protokoll, som tydliggör att grundläggande fackliga rättigheter såsom den fria förhandlings- och konflikträtten samt rätten att fritt teckna kollektivavtal gäller inom unionen och inte får underordnas ekonomiska intressen. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

### 3.3 Permanent skydd för den svenska kollektivavtalsmodellen

Vänsterpartiet menar också att Sverige ska kräva juridiskt bindande garantier för den svenska kollektivavtalsmodellen. Det löfte som gavs i samband med Sveriges EU-inträde om att den svenska arbetsmarknadsmodellen inte skulle påverkas av medlemskapet måste ges juridisk bindande status. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

## 4 Hög organisationsgrad ger kollektivavtalsmodellen legitimitet

Den svenska kollektivavtalsmodellen bygger på starka parter på ömse sidor. Arbetsmarknadens parter ansvarar för lönebildningen, bär huvudansvaret för övrig reglering av arbetslivet och för att lösa tvister som uppstår på arbetsplatserna. Om denna modell ska fungera väl och behålla sin legitimitet måste den fackliga organisationsgraden och den fackliga närvaron i arbetslivet vara hög.

En av de första saker som regeringen genomförde när den kom till makten hösten 2006 var att slopa skattereduktionen för medlemsavgifter i facklig organisation. Motsvarande rätt för arbetsgivares medlemskap i arbetsgivarorganisation lämnades dock orörd. Det är en inkonsekvens med en tydlig ideologisk udd riktad mot fackföreningsrörelsen.

För Vänsterpartiet som värnar vår kollektivavtalsmodell är det självklart att se rätten att göra skatteavdrag för medlemskap i facklig organisation som samhällsnyttig och därmed en legitim kostnad för staten.

En avdragsrätt om 25 procent för medlemsavgift i facklig organisation bör därför införas. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Fel! Okänt namn

## 5 Solidariskt ansvar

I dag finns det nätverk mellan entreprenörer och underleverantörer som är så invecklade att det är svårt att skilja mellan de svarta och vita jobben. Oseriösa underentreprenörer pressar kostnaderna genom att tillämpa för låga löner, inte betala in skatter etc.

En brist i dagens lagstiftning är att en huvudentreprenör inte kan hållas ansvarig för villkoren hos en underentreprenör. Företag som själva följer både lagar och avtal kan tämligen riskfritt sätta i system att anlita oseriösa underentreprenörer. Förutom att det åsamkar staten stora förluster genom obetalda skatter och avgifter skapas en parallell arbetsmarknad med villkor som är långt sämre än vad lag och avtal föreskriver. Det sätter press på löner och arbetsvillkor också på den legala arbetsmarknaden.

Därför behövs en nationell lagstiftning som reglerar huvudentreprenörernas ansvar för att de underentreprenörer och bemanningsföretag de anlitar betalar ut avtalsenliga löner och betalar in skatter, försäkringar och arbetsgivaravgifter.

En lag om solidariskt ansvar, i likhet med dem som redan finns i Norge och Tyskland, skulle göra företagen ansvariga för hur deras underleverantörer behandlar arbetstagare som de anlitar. En sådan lagstiftning skulle göra det möjligt för den enskilde arbetstagare som lurats av en underentreprenör att få ut sin rättmätiga ersättning från entreprenörer högre upp i kedjan.

Företag som är etablerade i Sverige och som anlitar underentreprenörer eller bemanningsföretag, oavsett om dessa är svenska eller utländska, bör därför göras solidariskt ansvariga för inbetalningar av löner, försäkringar, skatter och sociala avgifter. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

I vår motion 2012/13:Sk231 Förslag på åtgärder mot skattefusk och svartarbete presenterar vi ytterligare förslag.

## 6 Utgångspunkter för arbetskraftsinvandring

Arbetskraftsinvandringen har historiskt varit positiv för Sverige och bidragit till vårt lands utveckling. En väl fungerande arbetskraftsinvandring kan även framöver tillföra mycket för såväl den enskilde som kommer hit för att arbeta som för svensk ekonomi och arbetsmarknad. Arbetskraftsbrist inom olika branscher och yrken kan hanteras. De som kommer hit bidrar med nya kunskaper och nya kontaktytor skapas.

Om arbetskraftsinvandringen även framgent ska bidra till något positivt för arbetstagaren, arbetsgivaren och hela samhället måste det finnas garantier för att de som invandrar inte utnyttjas och att de inte används för att dumpa löne- och arbetsvillkoren på den svenska arbetsmarknaden.

Vänsterpartiet har länge drivit på för att införa mer generösa regler för arbetskraftsinvandring från länder utanför EU/EES-området. Dessvärre motsva-



## Fel! Okänt namn på

rar de regler som infördes 2008 inte alls våra önskemål. I dag får arbetsgivar-  
na själva bestämma om det råder arbetskraftsbrist. Innan arbetstillstånd bevil-  
jas ska den lediga platsen annonseras i tio dagar inom Sverige och EU, men  
det ses bara som en formalitet av de inblandade. I praktiken står det arbetsgi-  
vare fritt att importera arbetstagare så länge de säger att de ska betala löner i  
enlighet med svenska kollektivavtal och försäkringar.

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

Det sammanhang som de nya reglerna har införts i är viktigt. Regeringens  
politik syftar generellt till att minska arbetstagarnas makt på arbetsmark-  
naden. Försämringarna i arbetslöshetsförsäkringen, urholkningen av arbetsrät-  
ten, rean på ungdomars arbete, skattesubventionen för hushållstjänster, den  
havererade arbetsmarknadspolitik, nedskärningar av vuxenutbildningen och  
privatiseringar av välfärdsverksamhet göder framväxten av en låglönemark-  
nad i Sverige. Denna låglönemarknad framställs av såväl regeringen som  
näringslivets företrädare som lösningen på arbetslösheten bland framför allt  
ungdomar, lågutbildade och utlandsfödda.

De nya reglerna för arbetskraftsinvandring ligger i linje med denna låglö-  
nepolitik och dess utformning har öppnat för omfattande exploatering av  
arbetstagare från andra länder. Det finns gott om dokumentation av hur ut-  
ländska arbetare lurats hit under falska premisser och utnyttjats på det mest  
skamliga sätt. Årligen rapporterar medierna om bärplockare som tvingas  
jobba orimligt långa arbetspass, inkvarteras i hälsovådliga lokaler och luras  
på delar av eller hela sin lön. Hotell- och restaurangfacket har avslöjat ett stort  
antal fall där arbetskraftsinvandrare jobbade på krogar i Stockholm för löner  
långt under de som utlovats vid ansökan till Migrationsverket. Liknande miss-  
förhållanden rapporteras regelbundet från byggsektorn, städbranschen, lant-  
bruket och transportsektorn för att bara nämna några exempel. Det är tydligt  
att det är alldeles för enkelt för oseriösa arbetsgivare att utnyttja utländska  
arbetstagare med nuvarande regelverk. Det drabbar inte bara de enskilda  
arbetstagare som utnyttjas utan påverkar löner och arbetsvillkor för alla ar-  
betstagare i negativ riktning.

Vänsterpartiet föreslår därför att såväl regler som tillsyn måste skärpas för  
att stoppa exploateringen av utländsk arbetskraft i Sverige och dumpningen  
av löner och arbetsvillkor på den svenska arbetsmarknaden.

Fel! Okänt namn

## 6.1 Seriositetsprövning

För att arbetskraftsinvandringen ska fungera väl och vara till gagn för såväl den som invandrar, arbetsgivaren som hela samhället behöver såväl seriositeten i arbetserbjudandet som den ansökande arbetsgivarens seriositet bedömas. I det följande redogör vi för förslag på hur detta kan gå till.

### 6.1.1 Arbetserbjudandet måste göras rättsligt bindande

Ett av huvudproblemen med dagens regelverk är att de löne- och anställningsvillkor arbetsgivaren skickar in som underlag till Migrationsverket vid ansökan om arbetstillstånd inte är bindande. Det betyder att varken myndigheten eller den fackliga organisation som yttrar sig om ansökan vet vilka villkor som i praktiken kommer att gälla för den eller de som beviljas arbetstillstånd. I kombination med regeln att arbetstillståndet är kopplat till en specifik arbetsgivare skapar detta utrymme för oseriösa arbetsgivare att utnyttja arbetskraftsinvandrare.

För den enskilde arbetstagare som kommer till Sverige och finner att den svenska arbetsgivaren i praktiken erbjuder sämre lön och andra villkor än utlovat har att välja mellan att acceptera de sämre villkoren, eller att vända sig till myndigheterna och berätta att arbetsgivaren lurats. I det senare fallet upphör arbetstillståndet och arbetstagaren utvisas om han eller hon inte lyckas hitta ett nytt arbete inom tre månader. Möjligheterna för en utomeuropeisk invandrare med tillfälligt arbetstillstånd att lyckas med det måste anses mycket begränsade. Valet står då mellan att skickas hem utan de pengar man räknat med att tjäna ihop eller gå under jord och stanna kvar som papperslös i hopp om att hitta jobb i den informella sektorn. Det är ett val ingen ska behöva ställas inför på den svenska arbetsmarknaden.

Arbetserbjudandet måste därför göras rättsligt bindande. Regeringen bör återkomma med lagförslag om att arbetsgivare är skyldiga att bifoga ett bindande anställningsavtal till ansökan om arbetstillstånd. Detta bör riksdagen begära.

### 6.1.2 Ingen koncentration till arbetsplatser med dåliga förhållanden

Arbetsförmedlingen fastställde i februari 2008 riktlinjer där det anges som allmän utgångspunkt för arbetskraftsinvandring från länder utanför EU/EES att det inte får uppstå en koncentration till arbetsplatser där svårigheter att rekrytera arbetskraft kan hänga samman med lönesättning, arbetsmiljö, lokala förhållanden eller liknande faktorer. Det är helt relevanta kriterier för tillståndsgivningen, inte minst mot bakgrund av den stora andel arbetstillstånd som hittills beviljats i lågavlönade och fysiskt tunga jobb. Vi menar att Migrationsverket ska tillämpa dessa riktlinjer i sin tillståndsgivning. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

### **6.1.3 Vandelsprövning av presumtiva arbetsgivare**

Det är inte bara arbetsvillkoren som behöver granskas innan tillstånd ges för arbetskraftsinvandring. Seriositeten hos den presumtive arbetsgivaren bör också bedömas. I dag sker det ingen kontroll av arbetsgivaren, vare sig före eller efter tillståndsgivningen. Det finns därmed inga hinder för företag som exempelvis har skatteskulder eller gjort sig skyldiga till andra oegentligheter att rekrytera utländsk arbetskraft. Det är inte rimligt. Risken att den som inte gör rätt för sig inför den svenska staten inte heller gör rätt för sig gentemot anställda är alltför stor. En vandelsprövning av arbetsgivare som söker arbetstillstånd för utländska arbetstagare bör därför göras innan tillstånd beviljas. Det är också rimligt att ställa krav på att verksamheten har pågått under viss tid. Regeringen bör återkomma med lagförslag om hur en vandelsprövning av presumtiva arbetsgivare kan utformas. Detta bör riksdagen begära.

### **6.1.4 Kontroll av inbetalda skatter och avgifter**

Arbetsgivare är skyldiga att lämna kontrolluppgifter till Skatteverket. Genom samkörning av Skatteverkets och Migrationsverkets register borde det vara enkelt att kontrollera om arbetsgivaren betalat in skatter och sociala avgifter motsvarande den lön som arbetstagaren blivit lovad i arbetserbjudandet eller som angivits i anställningsavtalet. Skatteverket bör göra en sådan efterkontroll av inbetalda skatter och sociala avgifter. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

### **6.1.5 Skarp försörjningskravet**

Den som beviljas tillstånd att komma hit och arbeta ska enligt dagens regelverk vara garanterad en inkomst som är så hög att den sökande inte är berättigad till försörjningsstöd från kommunen. Gränsen för försörjningsstöd är dock så låg att arbetstillstånd i vissa fall kan beviljas för halvtidsarbete. Ju lägre arbetstid som anges på anställningsavtalet eller i arbetserbjudandet desto större risk är det att arbetsgivaren därutöver kräver obetald övertid eller betalar resten av lönen svart. Det förekommer också i vissa fall, t.ex. när en nystartad verksamhet begär tillstånd för ett större antal deltidsarbetande, misstanke om att det rör sig om handel med arbetstillstånd. Migrationsverket bör därför vara ytterst restriktiv med tillstånd i de fall anställningen inte avser heltidsarbete. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

### **6.1.6 De som avslöjar missförhållanden ska inte utvisas**

Arbetstagare som träder fram och berättar om missförhållanden ska inte behöva riskera utvisning. Den som lurats av sin arbetsgivare måste kunna få sin sak prövad i domstol och få skadestånd. Den som beviljats arbetstillstånd hos en arbetsgivare som brutit mot anställningsavtalet ska få stanna i Sverige hela tillståndstiden ut för att söka ny anställning. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Fel! Okänt namn nå

### 6.1.7 Staten har ansvar

När missförhållanden har uppdragats har ministrar skyltat ifrån sig och sagt att det är de fackliga organisationerna som ska se till lagar och avtal följs. Arbetsmarknadens parter har förvisso en viktig roll när det gäller att se till att människor som kommer till Sverige för att arbeta inte utnyttjas till villkor som är sämre än vad lagar och avtal anger, men det är trots allt staten som är ansvarig för att lagar och föreskrifter efterlevs. Regleringen av arbetskraftsinvandringen är offentlighetsrättslig. Det innebär att staten har ansvar att se till att den följs.

Förutom bättre regelverk, förhandskontroller och uppföljningar finns anledning att också ge polis och andra berörda myndigheter tydligare uppdrag att bekämpa grov ekonomisk brottslighet och människohandel. Det är väl känt att organiserade ligan smugglar människor inom EU där de utnyttjas som slavarbetskraft. Omständigheterna kring flera av de uppmärksammade fall där människor från länder utanför EU/EES beviljats tillstånd att arbeta med bärplockning tyder på att Sverige kan vara både mål- och transitland för människohandel.

Regeringen bör därför ta initiativ till ett utökat samarbete mellan berörda myndigheter och partsorganisationerna på arbetsmarknaden för att bekämpa och beivra människohandel kopplad till arbetskraftsinvandring. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

## 6.2 Stärk migrantarbetares rättigheter

Fler än någonsin säljer i dag sin arbetskraft i ett annat land än det egna hemlandet. FN uppskattar att det finns 175 miljoner migrantarbetare i världen. FN:s migrantarbetarkonvention (CMW) skyddar migranters mänskliga rättigheter. Konventionen antogs av alla medlemsstater i FN:s generalförsamling i slutet av 1990 och började gälla den 1 juli 2003. Sverige var med och arbetade fram konventionen men har ännu inte ratificerat den. En sådan ratificering skulle vara ett mycket viktigt sätt att markera att Sverige vill skydda människor som befinner sig i en särskilt utsatt situation och att signalera till andra länder att detta är något som Sverige tar på allvar.

Konventionen stärker migrantarbetare oavsett deras rättsliga status. Den erbjuder bland annat skydd mot slaveri, rätt till skydd av egendom, skydd mot våld och övergrepp, rätt till identitetshandlingar och skydd mot kollektiv utvisning. Vidare skyddas rätten att bilda föreningar och fackförbund i det land där man är anställd och man har rätt till likvärdig behandling som andra arbetare när det gäller skydd mot uppsägning, arbetslöshetsförmåner och tillgång till alternativa anställningar, skydd om arbetsgivaren bryter arbetskontrakt på ett otillbörligt sätt och rätt att föra sitt fall till behörig instans, samt rätt till likvärdig behandling som nationella arbetare vad gäller utbildnings-, yrkes- och socialtjänster.

Dessa rättigheter är även angivna i andra kärnkonventioner eller ILO-konventioner. Migrantarbetarkonventionen är dock särskilt viktig eftersom

den utgör ett sammanhängande ramverk som utgår ifrån den särskilt utsatta situation som migranter befinner sig i. Konventionen ger möjlighet för migrantarbetare att klaga om stater bryter mot rättigheter i konventionen. Det har en stor principiell och praktisk betydelse.

En ratificering av konventionen leder till bättre rättigheter för migrantarbetare, klarare och tydligare skyldigheter för stater och ger en viktig skjuts framåt även i EU:s arbete med migrationsfrågor eftersom inget EU-land ännu ratificerat konventionen.

Sverige bör därför ratificera FN:s migrantarbetarkonvention samt verka internationellt för dess genomförande. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

## 7 Skärpta sanktioner mot utnyttjande av papperslösa

I Sverige finns människor som lever gömda och utan papper, de kallas papperslösa. De saknar formell rätt att vistas i landet men är ändå här. Ingen vet exakt hur många de är. En del har tidigare sökt asyl, andra har bedömt utsikterna att få uppehållstillstånd som för små för att ens söka, andra har kommit hit för att arbeta och ytterligare andra har stannat kvar efter ett besök i landet. Gemensamt för alla är att de befinner sig i en extremt otrygg och utsatt situation.

Arbetsgivare utan skrupler utnyttjar detta. Det finns många vittnesmål om hur papperslösa har utnyttjats för löner långt under kollektivavtalens miniminivåer och till omänskliga villkor i övrigt. Ibland uteblir lönen helt. Eftersom papperslösa riskerar att skickas ut ur landet vågar de flesta inte vända sig till myndigheterna när de utnyttjas. Det känner oseriösa arbetsgivare väl till.

Fackföreningsrörelsen har uppmärksammat de papperslösas situation. Ett fackligt center för papperslösa öppnades i Stockholm 2008 och det förs en aktiv diskussion om hur de fackliga organisationerna bättre ska kunna biträda papperslösa arbetare. Det är ett viktigt arbete i syfte att förbättra både de papperslösas situation och arbetsmarknaden, men det är inte nog.

Det behövs nya verktyg som kan minska utnyttjandet av papperslösa på arbetsmarknaden. Arbetsgivare som skor sig på dessa människor måste bli rättsligt ansvariga och skadestånden kraftigare än i dag, vilket också är utgångspunkten i ett direktiv från EU. Däremot ska inte de papperslösa som försörjer sig genom att arbeta straffas för detta. Arbete utan arbetstillstånd måste avkriminaliseras.

Det är redan olagligt att anställa personer som saknar arbetstillstånd och det är olagligt att betala ut svarta löner, men de sanktioner arbetsgivare riskerar står inte i proportion till vinsterna de kan göra på att utnyttja papperslösa. Därför krävs en skärpning av lagstiftningen. Regeringen bör återkomma med lagförslag om en tydlig skadeståndsskyldighet för arbetsgivare som utnyttjar människor utan papper och om skyldighet att betala mellanskillnaden mellan

**Fel! Okänt namn på**

den lön de betalat ut och den lön som gäller i kollektivavtal i branschen. Detta bör riksdagen begära.

Regeringen bör därutöver återkomma med förslag på hur arbetsgivare också ska kunna tvingas att betala skadestånd för kränkande behandling till den som utnyttjats. Detta bör riksdagen begära.

Dagens lagstiftning, där både arbetsgivaren och den anställde kan straffas för det illegala arbetet, skyddar i praktiken de oseriösa arbetsgivarna. Vi menar att arbetsgivarna bör bära hela straffansvaret för själva anställningen. Det skulle förbättra papperslösas möjligheter att kräva löner och arbetsvillkor i enlighet med lagar och avtal, samt att utnyttja rätten att få skadestånd och ersättning i enlighet med vad som anförts i det föregående. Regeringen bör därför återkomma med förslag om att avkriminalisera arbete utan arbetstillstånd. Detta bör riksdagen begära.

Stockholm den 10 september 2012

*Jonas Sjöstedt (V)*

*Ulla Andersson (V)*

*Hans Linde (V)*

*Mia Sydow Mölleby (V)*

*Jens Holm (V)*

*Eva Olofsson (V)*

*Josefin Brink (V)*