

# Motion till riksdagen 2022/23:1245

av Ciczie Weidby m.fl. (V)

## Ordning och reda på arbetsmarknaden

---

### 1 Innehållsförteckning

1 Innehållsförteckning .....	1
2 Förslag till riksdagsbeslut.....	3
3 Inledning.....	5
4 Stärk och utveckla arbetet mot arbetslivskriminalitet .....	6
4.1 Stärk myndighetssamverkan .....	7
4.2 Ändra sekretesslagstiftningen .....	7
4.3 Inrätta ett myndighetsgemensamt kansli .....	8
4.4 Regionala arbetslivskriminalitetscenter .....	8
4.5 Nationell strategi mot arbetslivskriminalitet .....	8
4.6 Myndighetsgemensam tipsfunktion för fackligt förtroendevalda.....	9
5 Tydligare villkor för F-skatt .....	9
5.1 Krav på mer än en uppdragsgivare för att godkännas för F-skatt.....	10
5.2 Tidsbegränsad F-skatt .....	10
5.3 Krav på F-skatt för underentreprenörer vid rotavdrag.....	11
6 Likabehandling mellan utstationerade och inhemska arbetstagare .....	11
6.1 Ny skadeståndsbestämmelse i utstationeringslagen .....	13
7 Förbättrade regler för utländska företag som verkar i Sverige.....	13
7.1 Utvidga systemet med anmälningsskyldighet.....	13
7.2 Utred inkomstskattelagens bestämmelser om fast driftställe.....	14
7.3 Utstationeringsregistret.....	15
8 Motverka fusk inom rotsektorn .....	16
9 Förbättrad kontroll av underentreprenörer .....	16
10 Bättre regelverk vid offentlig upphandling .....	17
11 Ett rättvist system för arbetskraftsinvandring.....	20

12 Bättre regelverk kring subventionerade anställningar .....	22
12.1 Arbetsgivare som anställer personer med subventioner ska utfärda arbetsintyg	23
12.2 Öppenhet och insyn .....	24
12.3 Återinför krav på kollektivavtalsenliga villkor för nystartsjobb .....	25
12.4 Kartläggning av arbetstider, lönenivåer och arbetsvillkor .....	25
12.5 Subventionerade anställningar bör omfattas av LAS .....	26
12.6 Förbättra och effektivisera samrådshandlingen mellan Arbetsförmedlingen och fackförbunden .....	26
12.7 Åtgärder för att motverka segmentering .....	28
12.8 Utred vilka ytterligare åtgärder som kan vidtas för att motverka missbruk och överutnyttjande av arbetsmarknadspolitiska insatser .....	29
13 Förbättrade villkor för plattformarbetare .....	29
13.1 Plattformföretagen ska betraktas som arbetsgivare och plattformarbetarna som arbetstagare .....	31
13.2 Krav på F-skatt vid egenanställning .....	32
13.3 Ytterligare åtgärder .....	32

## 2 Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att stärka myndighetssamverkan och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen skyndsamt bör återkomma med förslag om att ändra sekretesslagstiftningen i syfte att ge myndigheterna möjlighet att bedriva ett effektivt arbete mot arbetslivskriminalitet och tillkännager detta för regeringen.
3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör inrätta ett myndighetsgemensamt kansli, med kompetens från flera av myndigheterna, som bl.a. kan ansvara för utbildning, gemensamma rutiner och återrapportering och tillkännager detta för regeringen.
4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör återkomma med förslag på hur den förra regeringens nationella strategi mot arbetslivskriminalitet bör genomföras och tillkännager detta för regeringen.
5. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att det bör införas en myndighetsgemensam tipsfunktion för fackligt förtroendevalda vid misstanke om arbetslivskriminalitet och tillkännager detta för regeringen.
6. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att det ska krävas flera uppdragsgivare för att godkännas för F-skatt och tillkännager detta för regeringen.
7. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om tidsbegränsad F-skatt och tillkännager detta för regeringen.
8. 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.
9. 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.
10. 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.
11. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att det bör införas en ny skadeståndsbestämmelse i utstationeringslagen i enlighet med Byggmärknadskommissionens förslag och tillkännager detta för regeringen.
12. 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.
13. 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.
14. 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.
15. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör ge Arbetsmiljöverket i uppdrag att intensifiera sin tillsyn över utstationeringsregistret i

enlighet med Bygghandelskommissionens förslag och tillkännager detta för regeringen.

16. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att krav på elektroniska personalliggare bör införas för företag som utför byggtjänster med rotavdrag och tillkännager detta för regeringen.
17. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att företag som begär en utbetalning från Skatteverket inom ramen för rotsystemet även ska lämna uppgift om vilka arbetstagare som har utfört arbetet och tillkännager detta för regeringen.
18. 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.
19. 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.
20. 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.
21. 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.
22. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att upphandlande aktörer inför upphandlingsförfarandet ska ha en dialog med relevanta fackförbund i den bransch där upphandlingen ska ske och tillkännager detta för regeringen.
23. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen dels bör utreda möjligheten att upprätta system där samtliga upphandlande myndigheter och statliga och kommunala bolag måste delta, dels bör utreda inrättandet av en s.k. svart lista över oseriösa företag och tillkännager detta för regeringen.
24. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om hur ett rättvist system för arbetskraftsinvandring ska utformas och tillkännager detta för regeringen.
25. 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.
26. 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 detta tillkännager riksdagen för regeringen.
27. 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.
28. 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.
29. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att alla subventionerade anställningar bör omfattas av LAS och tillkännager detta för regeringen.

30. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att nystartsjobbets rättighetsstyrda konstruktion bör ändras så att arbetsmarknadspolitisk prövning och samråd behöver genomföras inför beslut om utbetalande av subventionen och tillkännager detta för regeringen.
31. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regelverket för samtliga subventionerade anställningar bör förtydligas så att löner och villkor blir i nivå med kollektivavtal i branschen, vilket inbegriper att ”väsentliga delar” tas bort från förordningar som reglerar de arbetsmarknadspolitiska insatserna och att villkor likvärdiga med kollektivavtalen även gäller för nystartsjobb, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
32. 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.
33. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att ta fram förslag som tydliggör att plattformsföretag är att betrakta som arbetsgivare och att plattformsarbetare är att betrakta som arbetstagare med de rättigheter och skyldigheter som följer av detta och tillkännager detta för regeringen.
34. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att det bör ställas krav på F-skatt vid egenanställning och tillkännager detta för regeringen.

### 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. Regelverket för arbetskraftsinvandring, som alliansregeringen införde med stöd av Miljöpartiet 2008, är ett exempel. Ändrade regler för F-skatt, som infördes av alliansregeringen, är ett annat exempel. Begränsade möjligheter för facken att kräva kollektivavtalsenliga löner och villkor fullt ut vid offentlig upphandling är ett tredje exempel. Tillsammans med andra beslut har det banat väg för den utbredda arbetslivskriminalitet som präglar delar av svensk arbetsmarknad. 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 drivit krav för att motverka arbetslivskriminaliteten på svensk arbetsmarknad. En del av våra förslag har genomförts, ytterligare åtgärder har vidtagits av den S-ledda regeringen 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 löntagarnas ställning och fackens möjligheter att ta till vara löntagarnas intressen.

## 4 Stärk och utveckla arbetet mot arbetslivskriminalitet

Den förra regeringen vidtog flera viktiga åtgärder för att motverka den växande arbetslivskriminaliteten. Vi vill här lyfta fram några av dessa åtgärder.

I december 2017 gav regeringen i uppdrag åt Arbetsförmedlingen, Arbetsmiljöverket, Ekobrottsmyndigheten, Försäkringskassan, Jämställdhetsmyndigheten, Migrationsverket, Polismyndigheten och Skatteverket att under 2018–2020 utveckla ändamålsenliga och effektiva metoder för myndighetsgemensam kontroll för att motverka fusk, regelöverträdelse och brottslighet i arbetslivet (A2017/02422/ARM). Under perioden 2018–2020 genomförde myndigheterna 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).

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 presenterades flera konkreta förslag inom området, däribland behovet av att utreda s.k. sekretessregler som hindrar informationsutbyte mellan myndigheterna (Ds 2021:1).

I januari 2021 gav regeringen förnyade uppdrag till de samverkande myndigheterna och gav samtidigt Arbetsmiljöverket i uppdrag att samordna arbetet (A2021/00085). I juni 2021 tillsatte regeringen en utredning med uppdrag att utvärdera möjligheterna till informationsutbyte mellan myndigheter, kommuner och arbetslöshetskassor (Fi 2021:B). I september 2021 beslutade regeringen att inrätta en nationell delegation mot arbetslivskriminalitet med uppdrag att dels verka samlande och stödjande för att motverka arbetslivskriminalitet, dels förstärka kunskapen om arbetslivskriminaliteten i Sverige och sprida kunskap om internationella erfarenheter (dir. 2021:74).

I februari 2022 gav regeringen de samverkande myndigheterna i uppdrag att dels inrätta regionala center mot arbetslivskriminalitet, dels utveckla en varaktig myndighetssamverkan (A2022/00333). I april 2022 tillsatte regeringen en utredning med uppdrag att lämna förslag på förbättrade möjligheter till informationsutbyte mellan brottsbekämpande myndigheter m.m. (dir. 2022:37). I juni 2022 beslutade regeringen om att ge Delegationen mot arbetslivskriminalitet i uppdrag att utreda förutsättningarna för en myndighetsgemensam tipsfunktion för arbetslivskriminalitet och lämna nödvändiga författningsförslag (dir. 2022:87). I juli 2022 presenterade regeringen en nationell

strategi mot arbetslivskriminalitet bestående av 45 punkter med åtgärder inom sju huvudområden.

Vänsterpartiet ser positivt på de åtgärder som den förra regeringen vidtog, även om vi gärna sett att åtgärderna vidtagits betydligt tidigare. Vi kan samtidigt konstatera att mycket återstår att göra. I det följande lyfter vi fram ett antal förslag.

## 4.1 Stärk myndighetssamverkan

Den myndighetssamverkan mot arbetslivskriminalitet som pågått sedan 2018 bör stärkas. För det första bör myndighetssamverkan ges utökade resurser. För det andra bör de samverkande myndigheterna ges ett tydligare och mer långsiktigt uppdrag. För det tredje bör de berörda myndigheterna ges bättre förutsättningar att samverka. För det fjärde bör myndigheternas samverkan med arbetsmarknadens parter utvecklas.

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

## 4.2 Ändra sekretesslagstiftningen

För att de samverkande myndigheterna ska kunna utföra en effektiv och ändamåls- mässig kontrollverksamhet behöver de kunna utbyta information med varandra. Dagens sekretesslagstiftning förhindrar viktigt informationsutbyte mellan myndigheterna, vilket försvårar möjligheterna att bedriva ett effektivt arbete mot arbetslivskriminalitet.

Problemet har lyfts av såväl berörda myndigheter som LO.

I Ds 2021:1, som presenterades i januari 2021, föreslog utredaren att regeringen skyndsamt borde tillsätta 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). 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 myndighetssamverkan i dessa frågor (2020/21:AU12).

I juni 2021 tillsatte regeringen en utredning med uppdrag att utvärdera möjligheterna till informationsutbyte mellan myndigheter, kommuner och arbetslöshetskassor (Fi 2021:B). I juni 2022 överlämnade utredningen sin slutrapport Utökad informations- utbyte till regeringen. Utredningen föreslår bl.a. att en ny generell sekretessbrytande bestämmelse införs och att möjligheten att utbyta offentliga uppgifter mellan myndig- heter utökas (Ds 2022:13, s. 16 ff.). I april 2022 tillsatte regeringen en ny utredning med uppdrag att lämna förslag på förbättrade möjligheter till informationsutbyte mellan brottsbekämpande myndigheter m.m. Uppdraget ska redovisas senast den 31 oktober 2023 (dir. 2022:37).

Vänsterpartiet välkomnar de utredningar som den förra regeringen tillsatte och de utredningsförslag som lämnats hittills. Vi kan samtidigt konstatera att problemet är akut och att sekretessreglerna bör ändras skyndsamt för att ge myndigheterna möjlighet att bedriva ett effektivt arbete mot arbetslivskriminalitet. Enligt riksdagens tillkänna- givande borde regeringen ha lagt fram förslag om ändrad sekretesslagstiftning i april 2022. Det finns ingen anledning att dra detta i långbänk. Sekretesslagstiftningen bör ändras i närtid.

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

### 4.3 Inrätta ett myndighetsgemensamt kansli

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

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

### 4.4 Regionala arbetslivskriminalitetscenter

Vänsterpartiet har under flera år lagt fram förslag i riksdagen om att inrätta regionala arbetslivskriminalitetscenter enligt norsk modell – särskilda kontor där företrädare för de berörda myndigheterna kan arbeta tillsammans (motion 2020/21:431, motion 2021/22:469). Vi välkomnar därför den förra regeringens beslut om att inrätta totalt sju regionala center mot arbetslivskriminalitet. Vi kan konstatera att två center har inrättats under 2022. Vi förutsätter att övriga fem center inrättas så snart som möjligt, dock senast vid utgången av 2023 i enlighet med den förra regeringens uppdrag (A2022/00333).

### 4.5 Nationell strategi mot arbetslivskriminalitet

I juli 2022 presenterade den förra regeringen en nationell strategi mot arbetslivskriminalitet bestående av 45 punkter inom sju huvudområden: (i) Minska utrymmet för kriminella aktörer på arbetsmarknaden, (ii) Effektivare tillsyn och kontroll, (iii) Mer kännbara sanktioner, (iv) Bättre samarbete mellan myndigheter, kommuner och arbetsmarknadens parter, (v) Bättre information och ökad kunskap, (vi) Bättre registerförfattningar och sekretessbestämmelser och (vii) Utvecklat internationellt och EU-samarbete. En del av åtgärderna har redan trätt i kraft, några är beslutade och en del är utredda eller under utredning (Dagens Arbete 2022-08-29).

Vänsterpartiet ser positivt på den förra regeringens nationella strategi mot arbetslivskriminalitet. Den tar ett helhetsgrepp om ett komplext problemområde som kräver en mängd parallella åtgärder. Vi förutsätter att den nya regeringen, som säger sig vilja bekämpa kriminaliteten i bred bemärkelse, anammar den förra regeringens nationella strategi mot arbetslivskriminalitet och lägger fram förslag i linje med denna.



Regeringen bör återkomma med förslag på hur den förra regeringens nationella strategi mot arbetslivskriminalitet bör genomföras. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

## 4.6 Myndighetsgemensam tipsfunktion för fackligt förtroendevalda

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

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

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

Vänsterpartiet kan konstatera att den förra regeringen gett Delegationen mot arbetslivskriminalitet i uppdrag att utreda förutsättningarna för en myndighetsgemensam tipsfunktion för arbetslivskriminalitet och lämna nödvändiga författningsförslag. Uppdraget ska redovisas i juni 2023 (dir. 2022:87). Enligt vår mening finns det ingen anledning att invänta utredningens förslag.

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

## 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 (2021/22:SkU17).

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. Vänsterpartiet anser att reglerna bör ändras så att det ställs krav på att även underentreprenörer ska ha giltig F-skatt för att rotavdrag ska utbetalas. Det är ett förslag som även företrädare för Byggnads har lyft.

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

## 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 lönedumpning och osund konkurrens på svensk arbetsmarknad.

Under senare år har flera viktiga steg tagits för att utstationerad arbetskraft ska få mer liknande rättigheter som andra arbetstagare på svensk arbetsmarknad. 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. utökat skydd för

utthyrd 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 utstationerad 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 utstationerad 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 utstationerad 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.

## 6.1 Ny skadeståndsbestämmelse i utstationeringslagen

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

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

Det bör införas en ny skadeståndsbestämmelse i utstationeringslagen i enlighet med Byggmärknadscommissionens förslag. 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 anmälningsplikt

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 anmälningskyldighet ska vara effektivt behöver sanktionsansvaret

även omfatta dem som anlitar oregistrerade utländska företag. Erfarenheterna från Danmark, där ett sådant utvidgat regelverk införts, visar att ett effektivt system för anmälningsskyldighet kräver att även köparna omfattas av sanktionsansvaret (LO 2013: Gäst i verkligheten – om utstationerad arbetskraft i praktiken).

Lagstiftningen om anmälningsskyldighet vid utstationering utvärderades i promemorian Utstationering och vägtransporter (Ds 2017:22). I promemorian konstateras att reglerna om anmälningsskyldighet vid utstationering inte fungerar som det var tänkt. I promemorian föreslås därför ett antal förändringar av nuvarande regelverk, däribland en skyldighet för den utstationerande arbetsgivaren att lämna dokumentation som visar att anmälningsskyldigheten är uppfylld till den i Sverige verksamma mottagaren av tjänsterna (dvs. köparen). Enligt förslaget ska en sanktionsavgift tas ut om den utstationerande arbetsgivaren inte lämnar dokumentation eller om mottagaren av tjänsten inte underrättar Arbetsmiljöverket när dokumentation saknas. Skyldigheten att underrätta Arbetsmiljöverket omfattar inte de fall där en enskild mottar en tjänst för privat bruk (Ds 2017:22).

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. Problemet lyfts bl.a. fram i Byggnadskommissionens slutrapport.

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, senast med hänvisning till regeringens åtgärder för att bekämpa arbetslivskriminaliteten (2021/22:SkU14, s. 14).

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.

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 proposition 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. Enligt fackliga företrädare saknar Arbetsmiljöverket såväl resurser som möjligheter att hantera utstationeringsregistret på lämpligt sätt. Enligt de fackliga företrädarna bör Skatteverket ta över ansvaret för registret. Skatteverket har dels mer resurser att administrera registret, dels bättre möjligheter att samköra väsentliga uppgifter i registret med relevanta uppgifter hos myndigheten. Skatteverket skulle, i samband med att myndigheten tar över ansvaret för utstationeringsregistret, även kunna ges i uppdrag att samköra företagens personalliggare med företagets redovisning av skatteuppgifter på individnivå i syfte att stävja fusk. Vänsterpartiet anser att det är ett bra förslag. Arbetsmiljöverket bör dock även fortsättningsvis ha tillsyn över delar av utstationeringslagstiftningen och samarbeta med Skatteverket kring utstationeringsregistret.

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

Enligt Byggmärknadskommissionen finns det brister i rapporteringen till utstationeringsregistret, bl.a. vad gäller kraven på att företagen faktiskt anmäler de arbetsplatser där de är verksamma, omfattningen på utstationeringen och arbetstagarnas nationalitet. Byggmärknadskommissionen anser därför att Arbetsmiljöverket måste intensifiera sin tillsyn över att anmälningar sker till utstationeringsregistret och att anmälningarna är korrekta. Dessutom bör uppdragsgivare till utstationerande företag ta sitt ansvar för att

anmälningar görs (Byggmarknadskommisionen 2022: Från svart till vitt. Vänd den osunda utvecklingen i byggbranschen, s. 13). Vänsterpartiet delar Byggmarknadskommisionens uppfattning.

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

## 8 Motverka fusk inom rotsektorn

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

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

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

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

Vänsterpartiet delar Byggmarknadskommisionens uppfattning.

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

## 9 Förbättrad kontroll av underentreprenörer

Inom bygg- och anläggningsbranschen tar huvudentreprenören ofta in flera led av underentreprenörer, vilket leder till långa, komplicerade underentreprenörskedjor. Detta skapar problem vad gäller samordning och kontroll. Ofta finns omfattande brister vad gäller arbetsmiljö, arbetsvillkor och löner ju längre ner i underentreprenörskedjorna man kommer. För att skapa bättre samordning och kontroll kring underentreprenörer i



byggsektorn drev Byggnads, efter hårda strider med dåvarande Byggindustrin, igenom ett s.k. huvudentreprenörsansvar i Byggnads kollektivavtal 2014. Från den 1 januari 2015 gäller huvudentreprenörsansvaret. Det innebär att huvudentreprenören är ansvarig för att se till att alla regler och avtal följs på ett bygge, även av underentreprenörer.

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

## 10 Bättre regelverk vid offentlig upphandling

Upphandling inom den offentliga sektorn omsätter varje år omkring 800 miljarder kronor av våra gemensamma skattemedel. Det motsvarar ungefär en femtedel av Sveriges BNP (Konkurrensverket 2020: Statistik om offentlig upphandling). 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.

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

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 behövt. 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. Arbetsvillkor lägst i nivå med kollektivavtal ska gälla vid all offentlig upphandling utan undantag.

Regeringen bör återkomma med förslag om ändringar i LOU så att 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. Vi kan i sammanhanget konstatera att den förra regeringen i juni 2022 tillsatte en utredning med uppdrag att bl.a. analysera de rättsliga

förutsättningarna för att vid offentlig upphandling införa begränsningar av antalet underleverantörsled samt bedöma om det finns skäl för en sådan begränsning. Uppdraget ska redovisas senast den 31 augusti 2023. (dir. 2022:50). Vänsterpartiet välkomnar utredningen och ser fram emot att ta del av utredningens förslag. Enligt vår mening finns det dock ingen anledning att invänta utredningen. Problemet med långa underentreprenörskedjor vid offentlig upphandling är akut och bör åtgärdas i närtid.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 11 Ett rättvist system för arbetskraftsinvandring

Arbetskraftsinvandringen har historiskt varit positiv för Sverige och bidragit till vårt lands utveckling. En väl fungerande arbetskraftsinvandring kan även framöver tillföra mycket såväl för den enskilde som kommer hit för att arbeta som för svensk ekonomi och arbetsmarknad. Arbetskraftsbrist inom olika branscher och yrken kan hanteras. Människor som kommer hit bidrar med nya kunskaper och nya kontaktytor skapas. Om arbetskraftsinvandringen även framgent ska bidra positivt för arbetstagaren, arbetsgivaren och hela samhället måste det finnas garantier för att de som invandrar inte utnyttjas och inte heller används för att dumpa löne- och arbetsvillkoren på den svenska arbetsmarknaden. Det kräver ett rättvist system för arbetskraftsinvandring.

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

Under den förra mandatperioden vidtogs flera åtgärder för att förändra systemet för arbetskraftsinvandring. I februari 2020 tillsatte S-MP-regeringen en utredning med uppdrag att bl.a. ta ställning till hur en ny grund för uppehållstillstånd ska utformas för att göra det lättare för högkvalificerade att arbeta i Sverige samt överväga åtgärder för att motverka s.k. kompetensutvisningar och utnyttjande av arbetskraftsinvandrare. En utgångspunkt för utredningen var att värna dagens system för arbetskraftsinvandring, dvs. det system som infördes av alliansregeringen och Miljöpartiet 2008 (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).

I januari 2021 presenterade utredningen delbetänkandet Ett förbättrat system för arbetskraftsinvandring (SOU 2021:5). I oktober 2021 presenterade utredningen sitt slutbetänkande Ett förbättrat system mot arbetskraftsexploatering m.m. (SOU 2021:88). Betänkandena innehåller många förslag som, om de genomförs, skulle förbättra systemet för arbetskraftsinvandring och motverka arbetskraftsexploatering.

Under 2022 lade S-regeringen fram två propositioner med förslag från Utredningen om arbetskraftsinvandring: prop. 2021/22:134 Skärpta och förbättrade regler om arbetskraftsinvandring och prop. 2021/22:284 Ett höjt försörjningskrav för arbetskraftsinvandrare. Vänsterpartiet ställde sig bakom vissa av regeringens förslag, avvisade vissa förslag och lade fram egna förslag som enligt vår mening krävs för att åstadkomma ett rättvist system för arbetskraftsinvandring (mot. 2021/22:4437, mot. 2021/22:15).

Vänsterpartiet har länge krävt att de villkor som erbjuds den som arbetskraftsinvandrar till Sverige ska vara juridiskt bindande. Det är en viktig ordning för att stäva utnyttjande och fusk. Vi bedömer att regeringens förslag i prop. 2021/22:137 lever upp till vårt krav om juridiskt bindande anställningserbjudande eller anställningsavtal i och med att arbetstillståndet ska baseras på ett av båda parter ingånget anställningsavtal med lön och villkor i nivå med kollektivavtal och branschpraxis (mot. 2021/22:4437). Vänsterpartiet förutsätter att kravet på anställningsavtal vid ansökan om arbetstillstånd, som trädde i kraft den 1 juni 2022, följs upp för att se om lagändringen har gett avsedd effekt. Utöver detta har inget av våra övriga huvudkrav tillmötesgått genom de lagändringar som genomförts.

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

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

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

Enligt vår mening behöver ovanstående krav genomföras för att åstadkomma ett rättvist system för arbetskraftsinvandring. De förändringar av lagstiftningen som den förra regeringen genomförde är otillräckliga. Vi kan konstatera att den nya regeringen avser att skärpa villkoren för arbetskraftsinvandring, bl.a. genom högre inkomstkrav och förbud mot spårbyte för att motverka fusk. Vi menar att det behövs andra skärpningar av lagstiftningen för att skapa ett rättvist system för arbetskraftsinvandring. Fokus ska ligga på att motverka utnyttjande och exploatering – inte på att begränsa invandringen

till Sverige och göra det svårare för dem som har sökt sig till vårt land. Vi avser att återkomma när högerregeringen lägger fram konkreta förslag i riksdagen.

## 12 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 funktionsnedsättning 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 samhällsekonomin 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 jobbbannonser att de söker personer som har rätt till subventionerade anställningar, såsom långtidsarbetslösa, nyanlända och personer med funktionsnedsättning. 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 faktum att lönesubventioner bidrar till segmentering, dvs. att subventionerat anställda är över-representerade i lågkvalificerade yrken i vissa specifika branscher och har sämre löner och villkor än övriga arbetstagare, bekräftas i en LO-rapport (LO 2022: Etablering eller segmentering? En analys av systemet med subventionerade anställningar).

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 skatte-subventionerade system (dir. 2016:60).

Under mandatperioden 2018–2022 vidtog S-MP-regeringen betydligt färre åtgärder för att förbättra regelverket kring subventionerade anställningar. Inom ramen för arbetsmarknadspolitiken lades regeringens fokus i stället 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 med uppdrag att 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.

## 12.1 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 anställde 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 jobbsökande. 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 det fortsatta jobbsökandet. 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 anställda när anställningen upphör. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

## 12.2 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 enskilda företagarens affärsintressen. Vi har svårt att se hur ett företag skulle lida skada av att staten öppet redovisar vilka som har fått statliga lönesubventioner. Det finns ett stort samhällsintresse och behov av transparens, öppenhet och insyn när det gäller hur de statliga lönesubventionerna används.



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

### 12.3 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 den förra regeringens beslut som bygger på den s.k. januariöverenskommelsen mellan S, MP, C och L. Enligt Centerpartiet, som var pådrivande i beslutet, har kravet på kollektivavtalsenliga villkor hindrat småföretag från att använda nystartsjobb. Genom att ta bort kravet hoppades regeringen och dess samarbetspartier att fler företag ska anställa personer med nystartsjobb.

Kravet på kollektivavtalsenliga villkor för nystartsjobb infördes under mandatperioden 2014–2018 som en del i arbetet med att skapa ordning och reda i anställningsstöden. När kravet 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.

### 12.4 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 kronor per månad 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.

Under mandatperioden 2014–2018 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 S-MP-regeringen lade fram våren 2020, med förslag som syftar till att förbättra förutsättningarna för att stärka kontrollfunktionen och motverka felaktiga utbetalningar inom den arbetsmarknads-politiska verksamheten (prop. 2019/20:117).

Vi ser prop. 2019/20:117 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 S-MP-regeringen tillsatte 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.

## 12.5 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.

## 12.6 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.

I maj 2021 tillsatte S-MP-regeringen en s.k. bokstavsutredning inom Arbetsmarknadsdepartementet med uppdrag att bl.a. analysera samrådsförfarandet mellan Arbetsförmedlingen och arbetstagarorganisationerna och vid behov lämna förslag på hur det kan bli mer ändamålsenligt, välfungerande och effektivt. I juli 2022 presenterade dåvarande arbetsmarknadsminister Eva Nordmark de förslag som S-regeringen fattat beslut om att genomföra (Arbetet 2022-07-06).

För det första ska syftet med samrådet tydliggöras. Uttrycket ”samråd med arbetstagarorganisationen” ersätts med att ”Arbetsförmedlingen ska säkerställa att arbetstagarorganisationerna ges tillfälle att yttra sig om arbetsplatsens lämplighet”. Detta är en ambitionshöjning jämfört med nuvarande samrådsförfarande då ”lämplighet” kan innefatta en rad olika delar. Det är Arbetsförmedlingen som beslutar om program och insatser, men fackförbundens information ska utgöra ett viktigt underlag vid beslutet.

För det andra ska Arbetsförmedlingen ges möjlighet att hantera fackförbundens yttranden digitalt. För att effektivisera processen med att hantera yttrandena ges Arbetsförmedlingen möjlighet att lämna ut vissa personuppgifter till fackförbunden digitalt. Detta kommer att förenkla och effektivisera hanteringen av yttranden för både fackförbunden och Arbetsförmedlingen.

För det tredje införs ett nytt statsbidrag som ger rätt till medfinansiering av de kostnader som fackförbunden har för att hantera yttrandena. Förslaget innebär att fackförbunden kan ansöka om ersättning om högst 50 procent av de redovisade kostnaderna. Hittills har arbetstagarorganisationerna finansierat denna uppgift helt med egna medel. Det nya statsbidraget kommer att göra samrådet mer likvärdigt och ger samtliga arbetstagarorganisationer bättre förutsättningar att lämna yttranden.

För det fjärde ska Arbetsförmedlingen ges bättre möjligheter att neka utbetalningar till oseriösa aktörer. Stöd kommer inte att beviljas om arbetsgivaren har näringsförbud eller skulder som gäller skatter och sociala avgifter eller tidigare lämnat felaktiga uppgifter till Arbetsförmedlingen.

Vänsterpartiet välkomnar den förra regeringens beslut. Enligt vår bedömning kommer besluten att förbättra och effektivisera samrådshanteringen mellan Arbetsförmedlingen och fackförbunden. Fackförbunden får möjlighet att lämna yttranden med god kvalitet och Arbetsförmedlingen får ett bättre beslutsunderlag och större möjligheter att kontrollera arbetsplatsens lämplighet. Detta i sin tur gör att risken minskar för felaktiga utbetalningar till oseriösa aktörer.

Vänsterpartiet förutsätter att besluten inte rivs upp av den nya regeringen. Vi förutsätter dessutom att den nya regeringen, i budgetpropositionen för 2023, avsätter erforderliga medel till det nya statsbidraget så att fackförbunden ges rätt till medfinansiering av de kostnader som fackförbunden har för att hantera yttrandena. Vi avser att noga följa den nya regeringens hantering av frågan.

## 12.7 Åtgärder för att motverka segmentering

Samtidigt som subventionerade anställningar i många fall förbättrar etableringen på arbetsmarknaden för dem som anställs, bidrar regelverket och tillämpningen till att ett slags segmentering sker. Med segmentering avses i detta sammanhang att subventionerat anställda är överrepresenterade i lågkvalificerade yrken i vissa specifika branscher och har sämre löner och villkor än övriga arbetstagare. LO, som analyserat systemet med subventionerade anställningar, har presenterat ett antal förslag för att motverka denna segmentering. Ett av huvudförslagen är att regeringens lågt satta lönetak på 20 000 kronor per månad höjs väsentligt. Genom att höja lönetaket öppnas en större del av arbetsmarknaden upp för anställningar med subventioner. Därmed kan koncentrationen av subventionerat anställda till de lägst avlönade näringsgrenarna avvärjas och segmenteringen motverkas (LO 2022: Etablering eller segmentering? En analys av systemet med subventionerade anställningar). Vänsterpartiet föreslår ett höjt lönetak, läs mer om det i vår budgetmotion (2022/23:1299).

Enligt LO är dock höjt lönetak inte hela lösningen på problematiken med segmenteringen av subventionerat anställda. I rapporten presenterar därför LO en bred palett av åtgärdsförslag (s. 53–63). Vi vill här lyfta fram två av dessa förslag.

Enligt nuvarande regelverk är nystartsjobben rättighetsstyrda. Det innebär att det inte görs någon arbetsmarknadspolitisk prövning inför beslut om utbetalande av subventionen. Arbetsförmedlingen saknar därför möjligheter att ifrågasätta lämpligheten i anvisningen. Nystartsjobben omfattas inte heller av kravet på samråd med facklig organisation. Enligt LO innebär detta en risk för selektering av vissa arbetslösa, men också en risk för oegentligheter och överutnyttjande. LO föreslår därför att nystartsjobbets rättighetsstyrda konstruktion bör ändras så att arbetsmarknadspolitisk prövning och samråd med fackförbund behöver genomföras inför beslut om utbetalande av subventionen. Vänsterpartiet delar LO:s uppfattning.

Nystartsjobbets rättighetsstyrda konstruktion bör ändras så att arbetsmarknadspolitisk prövning och samråd behöver genomföras inför beslut om utbetalande av subventionen. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

I såväl förordning (2017:462) om särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga som förordning (2018:42) om särskilt anställningsstöd finns skrivningar om krav på lön och villkor som följer av kollektivavtal eller ”i väsentliga delar är likvärdiga med förmåner enligt kollektivavtal inom branschen”. Enligt LO öppnar denna skrivning upp för tolkningsutrymme och viss avvikelse från vad som är kollektivavtalsnivå. LO menar att det inte räcker att lönen och villkoren ”i väsentliga delar” är likvärdiga, utan att anställningarna ska villkoras med att lön och övriga villkor är *likvärdiga* med vad som gäller i kollektivavtalen. LO föreslår därför att regelverket för samtliga subventionerade anställningar bör förtydligas så att löner och övriga villkor blir i nivå med kollektivavtal i branschen, vilket inbegriper att ”väsentliga delar” tas bort från förordningar som reglerar de arbetsmarknadspolitiska insatserna och att villkor likvärdiga med kollektivavtalens gäller även för nystartsjobb. Vänsterpartiet anser att det är ett bra förslag.

Regelverket för samtliga subventionerade anställningar bör förtydligas så att löner och villkor blir i nivå med kollektivavtal i branschen, vilket inbegriper att ”väsentliga delar” tas bort från förordningar som reglerar de arbetsmarknadspolitiska insatserna och att villkor likvärdiga med kollektivavtalen även gäller för nystartsjobb. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

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

Som ovan nämnts vidtog S-MP-regeringen en rad åtgärder för att motverka missbruk och överutnyttjande av subventionerade anställningar, i synnerhet under mandatperioden 2014–2018. Likväl kvarstår problemen, vilket framgår av återkommande granskningar från såväl media som fackförbund (se t.ex. LO 2022: Etablering eller segmentering? En analys av systemet med subventionerade anställningar). 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.

## 13 Förbättrade villkor för plattformarbetare

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

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

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

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

leder arbetet och bemanningsföretaget är arbetsgivare. Detta gäller inte för plattformsarbete.

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

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

Eftersom plattformsföretagen bestämmer villkoren, lönerna och vilka som får tillgång till tjänsterna och många gånger också styr arbetsprocessen har det påtalats att plattformsföretagen bör betraktas som arbetsgivare. Det har även påtalats att de som utför arbetet, dvs. plattformsarbetarna, bör betraktas som arbetstagare. Runtom i världen pågår flera rättsliga tvister om huruvida plattformsföretag ska betraktas som arbetsgivare och plattformsarbetare som arbetstagare. Utfallet av tvisterna är än så länge oklart.

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

Plattformsarbetet drabbar inte bara de individer som utför arbetet, utan kan även få konsekvenser för den svenska arbetsmarknaden i stort. Den svenska modellen bygger på att parterna på arbetsmarknaden möts, förhandlar och tillsammans reglerar de villkor som ska gälla. Anställda förhandlar via fackföreningar och arbetsgivare via arbetsgivarföreningar. Genom plattformsarbetet erkänns i regel inte arbetarna längre som anställda utan ses i stället som företagare som gör affärer och ingår avtal med andra företag. Därmed kringgås den svenska förhandlingsmodellen. Om plattformsarbetet expanderar, och de dåliga villkoren spillover på andra delar av arbetsmarknaden, finns en risk att den svenska modellen hotas. Om arbetare inte längre ses som anställda kan inga förhandlingar ske och inga kollektivavtal ingås. För att motverka en sådan utveckling, och förbättra villkoren för plattformsarbetare, behöver flera åtgärder vidtas.

## 13.1 Plattformföretagen ska betraktas som arbetsgivare och plattformsarbetarna som arbetstagare

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

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

EU-kommissionen har tagit fram ett förslag till EU-lag om bättre arbetsvillkor och sociala rättigheter för de som arbetar via digitala plattformar. Förslaget innehåller bl.a. kriterier för när ett plattformsföretag ska ses som arbetsgivare. Om kriterierna gör att en plattformsarbetare ska anses vara anställd så ska denne också få de rättigheter och sociala förmåner som arbetstagare har rätt till (COM(2021) 762).

Riksdagen har prövat EU-kommissionens förslag enligt subsidiaritetsprincipen som säger att EU bara ska lagstifta i en fråga om målen för den planerade åtgärden inte kan uppnås lika bra av medlemsländerna själva.

Arbetsmarknadsutskottet ansåg, i likhet med den dåvarande S-regeringen och flera remissinstanser, att kommissionens förslag var alltför långtgående och detaljerat och att direktivförslaget, så som det är utformat med en s.k. anställningspresumtion, innebär risker för den svenska arbetsmarknadsmodellen. Utskottet drog därför slutsatsen att direktivförslaget i denna del strider mot subsidiaritetsprincipen och att riksdagen därmed bör lämna ett motiverat yttrande till EU-parlamentets, rådets och kommissionens ordförande. Utskottet formulerade ett motiverat yttrande. I arbetsmarknadsutskottets utlåtande fanns även en reservation från M, SD, C och KD med ett delvis annat innehåll än det i utskottets förslag till motiverat yttrande (arbetsmarknadsutskottets utlåtande 2021/22:AU16). Riksdagen biföll reservationen från M, SD, C och KD.

Vänsterpartiet stod bakom arbetsmarknadsutskottets slutsats att EU-kommissionens direktivförslag strider mot subsidiaritetsprincipen. Vi stod även bakom utskottets förslag till motiverat yttrande. Vi delar även de fackliga centralorganisationernas farhågor kring EU-kommissionens förslag. Vi delar dock inte den uppfattning som M, SD, C och KD gav uttryck för i den reservation som bifölls av riksdagen. I reservationen framgår det tydligt att de fyra partierna oroar sig mer för plattformsföretagens möjligheter att bedriva sin verksamhet än för plattformsarbetarnas villkor. Vänsterpartiet ser, till skillnad från högerpartierna, försiktigt positivt på EU-kommissionens förslag. Förslaget är dock alltför detaljerat i sin nuvarande form och skulle vara svårt att implementera i svensk rätt. Det bör till syvende och sist vara upp till medlemsstaterna att själva bestämma hur en sådan lagstiftning ska utformas och implementeras på nationell nivå.

En mer framkomlig väg vore därför att ta fram ett förslag på nationell nivå som, i likhet med EU-kommissionens förslag, syftar till att tydliggöra att plattformsföretag är att betrakta som arbetsgivare och att plattformsarbetare är att betrakta som arbetstagare.

Förslaget ska vara förenligt med den svenska arbetsrättsliga systematiken, den svenska arbetsmarknadsmodellen och våra sociala trygghetssystem.

Regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att ta fram förslag som tydliggör att plattformsföretag är att betrakta som arbetsgivare och plattformarbetare är att betrakta som arbetstagare med de rättigheter och skyldigheter som följer av detta. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

## 13.2 Krav på F-skatt vid egenanställning

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

Många av plattformarbetarna har en egenanställning via ett egenanställningsföretag. Därmed behöver plattformsföretaget inte ta något arbetsgivaransvar. I stället fungerar egenanställningsföretaget som en form av ”arbetsgivarmålvakt” åt plattformsföretaget och bidrar därmed till att plattformsföretaget inte behöver ta något arbetsgivaransvar. Egenanställningsföretagen tar dock inte heller något arbetsgivaransvar för den egenanställda plattformarbetaren – det är enbart att betrakta som en administrativ lösning.

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

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

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

## 13.3 Ytterligare åtgärder

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

För det första bör det införas tydligare villkor för F-skatt. Många av dem som utför arbete åt plattformsföretag arbetar regelbundet för samma plattformsföretag, dag ut och dag in. De bör rimligen vara anställda av plattformsföretaget – inte ”egenföretagare”. Vänsterpartiet anser att det ska krävas mer än en uppdragsgivare för att godkännas för F-skatt. På så sätt värnas arbetstagarbegreppet och arbetsrätten. Ett rimligt formulerat, uttryckligt krav på fler än en arbetsgivare skulle minska risken för att arbetsgivare tvingar anställda att starta företag enbart i syfte att sänka arbetsgivarens arbetskraftskostnad (se yrkande 6 i denna motion).

För det andra bör anställningsformen särskild visstidsanställning avskaffas. Många av dem som utför arbete åt plattformsföretagen har korta visstidsanställningar via egenanställningsföretag eller på plattformsföretag, t.ex. Foodora, utan någon som helst trygghet. Så länge särskild visstidsanställning finns kvar kommer arbetsgivare att



utnyttja denna möjlighet. Det drabbar dem som utför arbete både inom plattformsekonomin och på andra delar av arbetsmarknaden. Vänsterpartiet vill därför ändra LAS så att allmän visstidsanställning utgår och det i stället införs objektiva kriterier för när det är tillåtet med visstidsanställningar (se yrkande 1 i motion 2022/23:611 En arbetsrätt för starka och trygga löntagare).

För det tredje bör ett utvidgat rådighetsansvar införas i enlighet med förslagen i SOU 2022:45. Ett utvidgat rådighetsansvar i enlighet med utredningens förslag skulle bidra till att tydliggöra uppdragsgivares ansvar för arbetsmiljön för t.ex. plattformarbetare. I väntan på lagändringar som tydliggör att plattformsföretag är att betrakta som arbetsgivare och att plattformarbetare är att betrakta som arbetstagare är ett utvidgat rådighetsansvar ett lämpligt första steg. Vänsterpartiet föreslår därför att ett utvidgat rådighetsansvar införs i enlighet med förslagen i SOU 2022:45 (se yrkande 11 i motion 2022/23:57 Arbetsmiljö och arbetstid).

Vänsterpartiet avser att återkomma under mandatperioden med ytterligare förslag som förbättrar villkoren för plattformarbetare.

*Ciczie Weidby (V)*

*Ali Esbati (V)*

*Lorena Delgado Varas (V)*

*Samuel Gonzalez Westling (V)*

*Birger Lahti (V)*

*Ilona Szatmári Waldau (V)*