

Handlingsplan mot skattefusks, svartjobb och social dumpning



**Vänsterpartiet
2014**

Inledning

Arbete och konkurrens ska ske på lika villkor. Skattefusk, svartjobb och social dumpning måste bekämpas systematiskt och konsekvent.

Vänsterpartiet tycker det är självklart att alla som jobbar i Sverige ska ha rätt till de löner och arbetsvillkor som regleras i lagar och kollektivavtal, oavsett var man är född eller bosatt. Om företag ges utrymme att konkurrera med låga löner, dålig arbetsmiljö eller genom att fuska med skatten undergrävs såväl lönearbetarnas rättigheter som seriösa företag. I förlängningen leder det också till att man undergräver statens finanser och den gemensamma välfärden.

Därför behövs en nationell handlingsplan mot skattefusk, svartjobb och social dumpning. En sådan bör sträcka sig över en längre tid med tydliga prioriteringar och delmål och omfatta flera myndigheter med uppdrag att samverka inbördes och med arbetsmarknadens parter. Följande tio åtgärder bör ingå i planen:

1. Riv upp Lex Laval, verka för förändringar av utstationeringsdirektivet och ta fram utstationeringsregler som möjliggör stora kontrollmöjligheter för facken och begränsar möjligheten att fuska
2. Huvudentreprenörsansvar för missförhållanden hos underentreprenörer
3. Särskilda åtgärder för att bekämpa oseriös åkeriverksamhet
4. Anmälningsskyldighet för utländska företag
5. Rättvisa regler för arbetskraftsinvandring, bland annat bindande avtal om lön och arbetsvillkor
6. Avkriminalisera papperslösa som försörjer sig genom att arbeta och ge dem rätt till skadestånd för kränkande behandling.
7. Bättre offentlig upphandling - ställ krav på kollektivavtalsenliga villkor och att företag saknar koppling till skatteparadis
8. Inför krav på personalliggare och oanmälda arbetsplatsbesök i fler branscher, framförallt byggbranschen.
9. Individuell månadsredovisning av skatter och arbetsgivaravgifter
10. Försök med tidsbegränsat godkännande av F-skatt

Den borgerliga regeringen har inte visat något seriös intresse för frågorna. Tvärtom har regeringen i praktiken underlättat fusk och utnyttjande av arbetskraft genom exempelvis ändrade regler för F-skattsedlar, avregleringen av arbetskraftsinvandringen och sänkta krav på företag som tar emot lönesubventioner från Arbetsförmedlingen. Men också det regeringen valt att inte göra pekar i samma riktning. Det kanske mest flagranta exemplet är att regeringen valde att inte ta strid för den svenska kollektivavtalsmodellen då Lavaldomen föll i EU:s domstol. Till det ska läggas en rad utredningsförslag och tillkännagivanden från riksdagen som syftar till att minska skattefusk och social dumpning men som regeringen valt att avvisa eller förhåla.

Vänsterpartiet anser att kampen mot social dumpning och skattefusk måste ges en hög prioritet, och att det inte saknas beprövade metoder om bara den politiska viljan finns.

I denna rapport lägger vi fram tio huvudförslag som syftar till att minska utrymmet för fusk och oegentligheter och stärka fackens möjligheter att ta tillvara löntagarnas intressen.



1. Stärk den svenska kollektivavtalsmodellen – riv upp Lex Laval

Utstationering: När arbetstagare från ett land skickas till ett annat land för att utföra arbete under en begränsad tid.

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

Det krävs en rad förändringar för att reglerna vid utstationering av arbetstagare ska fungera på ett sätt som inte leder till social dumpning och hotar den svenska kollektivavtalsmodellen:

- Riv upp Lex Laval
- Förändringar i utstationeringsdirektivet
- Ett juridiskt bindande socialt protokoll inom EU
- Företag som utstationerar arbetskraft i Sverige ska ha en representant behörig att förhandla med facken
- Förbättrade möjligheter för facken att kontrollera villkor och löner
- Förhindra skatteplanering och social dumpning genom möjlighet till överprövning av s.k. A1-intyg och begränsning av den s.k. 183-dagarsregeln

ILO (International Labour Organization) är FN:s organ för arbetsmarknaden och består av representanter från regeringar samt arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer.

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

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

Efter att Lex Laval införts i svensk lag har det blivit alltmer uppenbart att EU-domstolens tolkning i Laval m.fl. domar också står i konflikt med ILO:s kärnkonvention om förenings- och förhandlingsrätt. ILO:s föreningsrättskommitté godtar inte inskränkningar av konflikträtten av handelsskäl, vilket är vad Lex Laval innebär. Och ILO:s expertkommitté har



**Europarådet är en
samarbets-
organisation som
omfattar 47
medlemsstater.
Sverige har varit
medlem sedan
bildandet 1949.
Syftet är att skydda
och värna
demokratin i Europa.
Europarådet är inte
en del av EU.**

slagit fast att de inskränkningar i konflikträtten som är en följd av EU-domstolens tolkning i Laval m.fl. domar, utgör en otillåten inskränkning av grundläggande mänskliga och fackliga rättigheter. Detta eftersom konflikträtten inte får inskränkas genom att en stridsåtgärds proportionalitet vägs mot en idé om fri etablering eller fri rörlighet för tjänster. Artikel 11 i Europakonventionen om de mänskliga rättigheterna skyddar föreningsrätten. Europadomstolen har de senaste åren skärpt sin praxis och betonar att rätten till kollektiva förhandlingar och konflikträtten skyddas av artikel 11 och att medlemsländernas möjlighet att inskränka konflikträtten är mycket begränsad.

Sverige är också bundet av Europarådets sociala stadga. Artikel 5 i denna skyddar föreningsrätten, artikel 6 rätten att vidta fackliga stridsåtgärder och artikel 19 rätten till skydd för migrerande arbetstagare och deras familjer inklusive likabehandling avseende lön, anställnings- och arbetsvillkor. Europeiska kommittén för sociala rättigheter övervakar att staterna lever upp till sina åtaganden enligt stadgan.

Europarådet har i november 2013, genom sin kommitté för sociala rättigheter, riktat skarp kritik mot Lex Laval. Bakgrunden är en anmälan från LO och TCO. Kommittén har grundligt behandlat frågan och ger LO och TCO rätt på i princip alla viktiga punkter. Fackliga rättigheter är grundläggande och går före de EU-regler som har anförts som skäl till Lex Laval. Kommittén slår fast att fyra artiklar i den europeiska socialstadgan har brutits.

Riv upp Lex Laval

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

Regeringen har efter påtryckningar tillsatt en utredning, Utstationeringskommittén, som ska utvärdera Lex Laval. I debatter framöver och inför valet kommer regeringen att gömma sig bakom denna utredning för att slippa tala klarspråk i frågan om Lex Laval. Det framgår dock inte av de direktiv som utredningen har fått att det inte bara är EU-rätten som är relevant i sammanhanget. Sveriges förpliktelser gentemot Europarådet och ILO är lika viktiga. Sveriges samtliga internationella åtaganden inom området måste beaktas. Vi har motionerat om att utredningen därför måste få tilläggsdirektiv där detta tydliggörs.

I grunden är det dock ingen tvekat om att Lex Laval bör rivas upp och att detta ska göras skyndsamt, utan att avvakta utredningen.

Förändra utstationeringsdirektivet

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



inte som ett tak. Direktivet måste även ta större hänsyn till EU:s medlemsländers olika sätt att organisera relationerna på arbetsmarknaden. Vi förutsätter att regeringen återkommer med ett sådant initiativ.

Ta fram juridiskt bindande socialt protokoll inom EU

Mänskliga rättigheter, däribland de grundläggande fackliga rättigheterna, måste få ett bättre skydd inom EU. Ekonomiska intressen ska aldrig kunna överordnas mänskliga rättigheter. Sverige bör därför kräva att EU i sitt fördrag ska anta ett juridiskt bindande socialt protokoll, som tydliggör att grundläggande fackliga rättigheter såsom den fria förhandlings- och konflikträtten samt rätten att fritt teckna kollektivavtal gäller inom unionen och inte får underordnas ekonomiska intressen. En riksdagsmajoritet har under riksdagsåret 2012/13 sagt åt regeringen att detta bör göras, men än så länge har inget hänt.

Krav på förhandlingsberörig representant

I juli 2013 skärptes utstationeringslagen med krav på att företag som utstationerar arbetskraft till Sverige ska anmäla utstationeringen och utse en representant som ska ha kontakter med myndigheter. Vänsterpartiet välkomnade lagskärpningen men anser inte att den är tillräcklig.

Vi anser att den person som utses som kontaktperson i Sverige också måste ha behörighet att förhandla och teckna kollektivavtal med svenska fackförbund. Det är själva grunden i den svenska kollektivavtalsmodellen och en förutsättning för att utstationerade arbetstagare ska kunna garanteras likabehandling. Det bör därför göras ett tillägg i utstationeringslagen om detta.

Facken måste kunna kontrollera att avtal följs

För att förhindra social dumpning måste det finnas möjligheter för fackliga organisationer att kontrollera att skatter och sociala avgifter betalas enligt gällande lagar och regler. I detta sammanhang uppstår problem vid utstationering av arbetstagare, eftersom möjligheterna för facken att få ut information från myndigheter i utlandet är kraftigt begränsade. Regeringen bör ta initiativ på EU-nivå för att säkerställa att fackliga organisationer har möjlighet att företräda sina medlemmar gentemot, och inhämta relevant information från, myndigheter i andra EU-länder.

Förhindra skatteplanering vid utstationering

Ett vanligt problem på arbetsmarknaden inom EU är företag som bedriver en typ av skatteplanering vid utstationering av arbetstagare. Detta genom att man i s.k. A1-intyg kan ange vilket lands socialförsäkringsavgifter som ska vara tillämpliga för den aktuella arbetstagaren när utsändningsperioden är högst två år. Det finns i praktiken inget som hindrar att företag, oavsett var de egentligen har sin bas, sätter i system att anställa i länder med låga sociala avgifter, som Irland och Cypern, för att sedan utstationera dem i andra länder inom EU. Detta slags lågavgiftsshopping mellan olika EU-länder skapar osund konkurrens och undergräver den sociala tryggheten för de anställda.

Därför måste det införas en möjlighet till överprövning av A1-intygen, när det är uppenbart att det rör sig om en konstruktion i syfte att sänka arbetsgivarens kostnader för skatter och sociala avgifter. Detta är en fråga som måste drivas av regeringen på EU-nivå.



Företag har även andra sätt att skatteplanera i samband med utstationering av arbetskraft. Enligt den s.k. 183-dagarsregeln ska en arbetstagare som är utstationerad till Sverige betala inkomstskatt i det land man är utstationerad ifrån även om arbetet utförs här. Förutsättningarna för detta är att arbetstagaren inte ska vistas i Sverige i mer än 183 dagar under tolv månadersperiod och att lönen ska betalas av en arbetsgivare som inte har hemvist eller fast driftställe här. Om man som arbetstagare har för avsikt att stanna i Sverige i mer än 183 dagar ska SINK-skatt betalas från första dagen. Det faktum att skatten i kronor påverkas av både längden på arbetstagarens vistelse och vilket land hon är utstationerad ifrån kan därmed utnyttjas av arbetsgivare för att förbättra sitt konkurrensläge. Detta sker på bekostnad av arbetstagaren som kanske erbjuds en kortare anställning än vad hon annars skulle ha gjort.

Flera av våra nordiska grannländer, t.ex. Finland, har av det här skälet ändrat sin lagstiftning så att det i vissa fall är tillåtet att beskatta löneinkomst från en utstationerad arbetstagare från första dagen om de skatteavtal man har med andra länder tillåter det. Vänsterpartiet menar att det bör utredas om begränsningar av 183-dagarsregeln kan göras i Sverige i syfte att begränsa skatteplanering. En begränsning av 183-dagarsregeln som innebär att skatt ska betalas i Sverige från första dagen skulle också göra det lättare att kontrollera att folk faktiskt får den lön de ska ha när de jobbar här.

2. Huvudentreprenören ska ta ansvar för missförhållanden

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

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

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

En lag om solidariskt ansvar, i likhet med dem som redan finns i Norge och Tyskland, skulle göra företagen ansvariga för hur deras underleverantörer behandlar arbetstagare som de anlitar. En sådan lagstiftning skulle göra det möjligt för den enskilde arbetstagare som lurats av en underentreprenör att få ut sin rättmätiga ersättning från entreprenörer högre upp i kedjan. Ett sådant ansvar finns nu i Sverige när det gäller att ta ansvar för underentreprenörer som anställer personer som inte har arbetstillstånd. Ansvaret för huvudentreprenörer behöver dock göras större än så.

Huvudentreprenörer behöver också bli tydligt ansvariga för arbetsmiljön på en arbetsplats. Idag drabbas många anställda hos underentreprenörer av att



arbetsmiljöansvaret faller mellan stolarna. På senare år har tyvärr flera arbetsplatsolyckor, många med dödlig utgång, ägt rum på byggen och industrier där de arbetande varit anställda av underentreprenörer.

3. Bekämpa oseriös åkeriverksamhet

En av de branscher som drabbats hårdast av social dumpning och illojal konkurrens är åkerinäringen. Allt fler inrikestransporter sköts idag av utländska åkerier som betalar löner långt under svenska kollektivavtalsnivåer, och som dessutom pressar sina chaufförer att bryta mot både arbetstids- och trafikregler. Allt fler svenska åkerier har dessutom satt i system att inte ha egna anställda, utan endast anlita utländska chaufförer med F-skattsedel. Seriösa åkerier som följer lagar och kollektivavtal får allt svårare att klara konkurrensen.

Utöver de generella förslag vi presenterar i den här motionen behövs riktade insatser för att komma åt de utbredda missförhållandena i åkeribranschen.

Riksdagen har tidigare uppmanat regeringen att utreda hur en modell liknande den holländska kan införas i Sverige. Modellen innebär att chaufförer måste vara anställda hos det åkeri de kör för. Regeringen har dock ännu inte gjort något.

Kraftfulla insatser måste också vidtas för att bekämpa illegal inrikestrafik. Det handlar om:

- Skärpt beställaransvar, så att den som beställer en transport är skyldig att säkerställa att det inte rör sig om illegal inrikestrafik.
- Skärpta straff för överträdelser av gällande bestämmelser
- Krav på att föraren har fullständig dokumentation av sina transporter inom landets gränser med sig i bilen. Idag krävs bara att föraren har den aktuella fraktsedeln i bilen, vilket gör det omöjligt för en trafikpolis att bedöma om det rör sig om en laglig cabotagetransport eller illegal inrikesfrakt.
- En tydligare prioritering hos både polis och åklagare
- Utökade möjligheter för polisen att hålla kvar ett fordon i syfte att driva in böter. Det bör tas fram lagförslag för att tillåta klampning, dvs. att man i praktiken kedjar fast och plomberar hjulen tills det att exempelvis böter och avgifter är betalda.
- Tullverket bör ingå i den samordning mellan myndigheter som idag redan finns för att motverka illegala transporter som utförs i Sverige.

Cabotage innebär att en åkare som kommer med last från utlandet därefter får göra ett visst antal inrikestransporter inom Sverige innan hen lämnar landet. EU har beslutat att man får göra tre transporter under en period av sju dagar.

4. Anmälningsskyldighet för utländska företag

Utländska företag kan idag agera inom Sverige utan att myndigheterna vet om det. Det gör det förstås svårare att kontrollera om man följer lagar och bestämmelser, vilket kan öppna upp för svartarbete och social dumpning. En anmälningsskyldighet för utländska företag finns idag på flera håll inom EU. En sådan anmälningsskyldighet bör införas även i Sverige.



5. Rättvisa regler för arbetskraftsinvandring

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

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

Vänsterpartiet har länge drivit på för att införa mer generösa regler för arbetskraftsinvandring från länder utanför EU/EES-området. Dessvärre motsvarar de regler som infördes 2008 inte alls våra önskemål. I dag får arbetsgivarna själva bestämma om det råder arbetskraftsbrist. Innan arbetstillstånd beviljas ska den lediga platsen annonseras i tio dagar inom Sverige och EU, men det ses bara som en formalitet av de inblandade. I praktiken står det arbetsgivare fritt att importera arbetstagare så länge de säger att de ska betala löner i enlighet med svenska kollektivavtal och försäkringar.

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

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

De nu gällande reglerna för arbetskraftsinvandring ligger i linje med denna låglönepolitik och dess utformning har öppnat för omfattande exploatering av arbetstagare från andra länder. Det finns gott om dokumentation av hur utländska arbetare lurats hit under falska premisser och utnyttjats på det mest skamliga sätt. Hotell- och restaurangfacket har avslöjat ett stort antal fall där



arbetskraftsinvandrare jobbade på krogar i Stockholm för löner långt under de som utlovats vid ansökan till Migrationsverket.

De förslag som regeringen presenterade i propositionen 2012/13:125 Genomförande av direktivet om sanktioner mot arbetsgivare samt de som aviserats ihop med Miljöpartiet under hösten 2013 (Ds 2013:57 Åtgärder mot missbruk av reglerna för arbetskraftsinvandring), är helt otillräckliga. Den extrema beroendeställning arbetskraftsinvandrare hamnar i när de kommit till Sverige kommer att kvarstå även med de föreslagna förändringarna. Det kommer fortfarande att stå arbetsgivare fritt att erbjuda sämre arbetsvillkor än de som utlovas vid ansökan, och arbetstagaren riskerar fortfarande att skickas hem med tom plånbok om anställningen upphör.

Vänsterpartiet föreslår därför att såväl regler som tillsyn måste skärpas ytterligare för att stoppa exploateringen av utländsk arbetskraft i Sverige och dumpningen av löner och arbetsvillkor på den svenska arbetsmarknaden. För att arbetskraftsinvandringen ska fungera väl och vara till gagn för såväl den som invandrar, arbetsgivaren som hela samhället behöver såväl seriositeten i arbetserbjudandet som den ansökande arbetsgivarens seriositet bedömas. Viktiga åtgärder är:

- Arbetserbjudandet måste göras rättslig bindande för att inte arbetstagarna ska få sämre villkor än arbetsgivarna tidigare lovat både arbetstagarna och Migrationsverket
- Vandelsprövning av presumtiva arbetsgivare, dvs. en kontroll av om arbetsgivaren tidigare följt lagar och regler, exempelvis när det gäller inbetalning av skatter och sociala avgifter
- De arbetstagare som avslöjar missförhållanden ska inte utvisas eftersom de flesta då undviker att kontakta myndigheter eller facket
- Ett tydligt ansvarstagande från regeringen för ett utökat samarbete mellan berörda myndigheter och parterna på arbetsmarknaden för att bekämpa och beivra människohandel

Arbetserbjudandet måste göras rättsligt bindande

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

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



att hitta jobb i den informella sektorn. Det är ett val ingen ska behöva ställas inför på den svenska arbetsmarknaden.

Arbetserbjudandet måste därför göras rättsligt bindande. Detta innebär givetvis då miniminivåer till arbetstagarens förmån. Arbetstagaren ska ha möjlighet att förhandla sig till bättre villkor.

Vandelsprövning av presumtiva arbetsgivare

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

De som avslöjar missförhållanden ska inte utvisas

Arbetstagare som träder fram och berättar om missförhållanden ska inte behöva riskera utvisning. I och med förslag som regeringen tvingats lägga fram efter ett EU-direktiv finns nu möjlighet för den som lurats av oseriösa arbetsgivare att få tillfälligt uppehållstillstånd under den tid som behövs för att kräva ut ersättning för utfört arbete och samtidigt samarbetar med myndigheterna i en rättsprocess mot arbetsgivaren. Därefter väntar dock utvisning.

Regeringen och Miljöpartiet har som ”lösning” föreslagit en förlängning av omställningsperioden för den som avslöjar missförhållanden, från tre till fyra månader. Därefter väntar dock fortfarande utvisning. Trots en sådan regeländring kvarstår alltså den stora risken att arbetstagaren ändå avstår från att anmäla arbetsgivaren eller på annat sätt berätta om missförhållanden. Vänsterpartiet anser att den som beviljats arbetstillstånd hos en arbetsgivare som brutit mot anställningsavtalet bör få stanna i Sverige hela tillståndstiden ut för att söka ny anställning.

Staten har ansvar

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

Regeringen bör därför ta initiativ till ett utökat samarbete mellan berörda myndigheter och partsorganisationerna på arbetsmarknaden för att bekämpa och beivra människohandel kopplad till arbetskraftsinvandring.



6. Rättvisare och effektivare regler mot utnyttjande av papperslösa

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

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

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

Med anledning av ett EU-direktiv lade regeringen våren 2013 fram förslag om att arbetsgivare som utnyttjar papperslösa ska kunna straffas för detta. Detta välkomnade vi.

Däremot saknades förslag om att avkriminalisera papperslösa som försörjer sig genom att arbeta och att ge dem rätt till skadestånd för kränkande behandling. Vi menar att arbetsgivarna bör bära hela straffansvaret för själva anställningen. Det skulle förbättra papperslösas möjligheter att kräva löner och arbetsvillkor i enlighet med lagar och avtal och att utnyttja rätten att få skadestånd och ersättning. Dagens lagstiftning, där både arbetsgivaren och den anställde kan straffas för det illegala arbetet, skyddar i praktiken de oseriösa arbetsgivarna.

7. Bättre offentlig upphandling

Den offentliga sektorn upphandlar tjänster och varor och gör investeringar för enorma belopp varje år. I dagsläget är det dock alltför vanligt förekommande att det offentliga upphandlar tjänster och varor utan att ha tillräcklig kontroll över att de företag som vinner upphandlingarna uppfyller villkor på anständiga löner och arbetsvillkor, eller ens att man följer lagen när det gäller att betala in skatter och sociala avgifter. Även om det finns en växande medvetenhet om vilka möjligheter det finns att ställa kvalitetskrav, så står underbudskonkurrensen ändå i fokus i upphandlingsförfaranden runtom i landet. Vid denna konkurrens är det självklart så att många arbetsgivare kommer att vilja pressa ner löne- och anställningsvillkor för att kunna erbjuda sina varor eller tjänster så billigt som möjligt. Då måste det offentliga ha kontrollrutiner för att förebygga social dumpning och rena lagbrott.

Den enorma volym som upphandlingarna omfattar påverkar självklart villkoren på arbetsmarknaden i stort. Den påverkar också villkoren för företag.



De företag som sköter sig, följer lagar och är måna om schyssta villkor för sina anställda kan ibland idag ha svårt att vinna upphandlingar. Detta är en helt orimlig ordning.

På några håll i landet har man i kommunerna jobbat med den s.k. Vita jobbmodellen, som vi anser är ett mycket lovvärt initiativ. Den togs fram i Stockholm 2004 i ett samarbetsprojekt mellan flera olika fackförbund och kommunens jurister. Modellen kom att användas i både kommunen och landstinget, innan de borgerliga partierna tog makten 2006. Mest aktuell är modellen i Malmö, där kommunen just nu håller på att implementera den i sitt upphandlingsarbete.

I modellen är samverkan med de fackliga organisationerna central. Facken bör delta i arbetet med upphandlingen från allra första början för att formulera de regler som ska gälla för upphandlingar generell, de krav som ska ställas i konkreta annonser och vidare till att genom sina särskilda branschkunskaper sälla i urvalsprocessen. När upphandlingen är klar är de fackliga organisationerna de som självklart är bäst på att bevaka att företagen följer de sociala villkor som uppställts i upphandlingsavtalen.

Vänsterpartiet anser att lagen om offentlig upphandling (LOU) måste förändras. Men i väntan på en sådan förändring framför vi här några förslag på åtgärder som kan vidtas med nuvarande lagstiftning.

Kollektivavtalsenliga villkor

Det har funnits en vida spridd myt om att det inte går att ställa krav på löner och arbetsvillkor vid offentlig upphandling. Det stämmer inte. I lagen står det att man får ”ställa särskilda sociala, miljömässiga och andra villkor för hur ett kontrakt ska fullgöras” (LOU 6 kap. 13§).

Det har inte gått att ställa krav på att det ska finnas just kollektivavtal. Däremot har det gått att kräva att man följer vissa uttryckligt angivna villkor som återfinns i de kollektivavtal som gäller för den aktuella branschen. Med andra ord kan man tvinga företagen att följa samma villkor som i kollektivavtalen även om de inte själva skrivit under dem.

Denna medvetenhet finns på vissa håll i landet. Den behöver dock spridas ytterligare och implementeras på alla nivåer: inom staten, landsting och regioner samt kommuner.

I och med den revision som nu pågår av EU:s direktiv om offentlig upphandling ser det ut att finnas goda möjligheter att ytterligare tydliggöra i den svenska upphandlingslagstiftningen tydliggöra möjligheten att ställa sådana krav. I skrivande stund (december 2013) är förslaget ännu inte klubbade, men ministerrådet och EU-parlamentet har tidigare under året kommit överens om formuleringar i direktivet som lyfter fram möjligheterna att ställa bland annat sociala krav och kollektivavtal nämns explicit. Vad detta ska innebära för reella förändringar i Sverige kommer att utredas och i slutänden avgöras av regeringen och riksdagen.

Riksdagen har dessutom redan uppmanat regeringen att ratificera ILO-konventionen 94 om arbetsklausuler i kontrakt där offentlig myndighet är part. Konventionen slår fast att offentliga upphandlingar ska innehålla klausuler som garanterar arbetstagare löner, arbetstider och andra villkor som inte är mindre förmånliga än de som finns i kollektivavtal för arbete av samma slag i den



bransch och i det område där arbetet utförs. En ratificering av ILO:s konvention 94 skulle, liksom ett krav på kollektivavtalsenliga villkor vid upphandling, förbättra möjligheterna att bekämpa lönedumpning. Regeringen har dock inte följt riksdagens beslut i denna fråga.

Med tanke på komplexiteten i samband med offentlig upphandling bör det dessutom införas krav på särskild utbildning för tjänstemän inom den offentliga sektorn som ska handlägga upphandlingar.

Ingen upphandling från företag i skatteparadis

Enligt en beräkning från Skatteverket är det nästan 50 miljarder kronor om året som borde ha betalats i skatt, men som på grund av olika internationella transaktioner inte gör det. En stor del av det är sådant som företag för ut från Sverige till skatteparadis i utlandet. En viss del av detta utgörs i sin tur av skattefinansierad verksamhet.

Denna typ av skatteplanering innebär att företag finansierar sin verksamhet med skattemedel men gör stora vinster på att själva undvika att betala skatt i Sverige. Detta innebär att våra gemensamma resurser inte används på bästa och effektivaste sätt. Det innebär också att mer seriösa företag, som inte ägnar sig åt skatteplanering, missgynnas.

Vänsterpartiet vill verka för att man varken i stat, landsting eller kommuner skriver upphandlingsavtal med företag kopplade till skatteparadis.

8. Personalliggare och oanmälda arbetsplatsbesök

Vänsterpartiet har medverkat till att krav på personalliggare infördes i frisör- och restaurangbranschen. Det innebär att man ökat möjligheten att upptäcka förekomsten av svartarbete i dessa branscher. I samband med att reformen med personalliggare infördes fick Skatteverket befogenhet att genom oanmälda besök kontrollera personalliggarna mot de faktiska förhållandena på arbetsplatsen. Kontrollerna har varit en förutsättning för att systemet ska fungera. Resultaten av reformerna har varit goda. Skatteverket beräknade redan i november samma år som lagstiftningen infördes att den bara efter några månader hade medfört att ca 4 000 tidigare ”svarta” arbetstillfällen förvandlats till ”vita”.

Det har visat sig att åtgärderna blivit ett bra verktyg för att pressa tillbaka den ekonomiska brottsligheten. Vi kan också konstatera att regeringens utredare redan 2009 (Ds 2009:43) föreslog att lagen om personalliggare skulle omfatta även bygg- och tvätteribranscherna. Sedan april i år omfattas tvätteribranschen av regler om personalliggare.

I samband med att regeringen lade förslaget om tvätteribranschen på riksdagens bord hade man möjlighet att föreslå att även byggbranschen skulle omfattas. Man skrev t.o.m. i propositionen om de ”väl dokumenterade problem med svartarbete” som finns i byggbranschen och att det är angeläget att ”stödja branschen i denna kamp”. Trots detta valde man att inte lägga något sådant förslag. Tack vare motionsyrkanden från bl.a. Vänsterpartiet så tillkännagav ändå riksdagen för regeringen att man ska återkomma med ett förslag om personalliggare i byggbranschen i så god tid att det kan träda i kraft under 2013.



Men regeringen har ignorerat detta. Istället har majoriteten i skatteutskottet hänvisat till att regeringen har beslutat att utreda ”om” man kan utforma ett kontrollsystem med oannonserade kontrollbesök för byggbranschen. Regeringen har haft många år på sig att utreda frågan och det är inte utan att man undrar om det är politisk vilja som saknas.

Förutom byggbranschen så finns det mycket starka skäl för att kravet på personalliggare ska utökas till ännu fler områden. Branscher som i hög utsträckning använder sig av underentreprenörer, som städ- och flyttbranschen, kan vara sådana exempel.

9. Individuell månadsredovisning av skatter och arbetsgivaravgifter

Idag redovisar företag skatter och arbetsgivaravgifter i en klumpsumma utan att det går att direkt härleda vilka anställda som avses och inte heller hur många anställda som inbetalningen avser. Genom att koppla inbetalningarna till enskilda individer försvåras fusk och ohederlig hantering. Den anställda kan på detta sätt också få möjlighet att kontrollera att hans/hennes skatter och avgifter betalas in på ett korrekt sätt.

Vänsterpartiet har drivit kravet om individuell redovisning av skatter och avgifter i många år utan att få gehör från regeringen. Längre hänvisade de borgerliga partierna till den kommande månadsuppgiftsutredningen när man motiverade sitt avslag. I april 2011 lade utredningen fram sitt slutbetänkande ”Månadsuppgifter – snabbt och enkelt”. Där presenteras ett förslag med innebörden att arbetsgivare ska redovisa utbetalningar och skatteavdrag per individ och månad. Ännu har vi dock inte sett något förslag från regeringens sida, trots att en proposition aviserades till mars 2013. Den uppenbara invändningen från regeringen är att man inte vill öka administrationen för företagen. Det finns dock gott om företagare som talar sig varma för månadsredovisning för att man ska få bukt med fusk i deras branscher så att alla kan konkurrera på lika villkor. Månadsredovisning är en enkel sak att lösa. Fusk och konkurrensproblem är en avsevärt större börda inom vissa branscher.

10. Svårare att fuska med F-skatt

Reglerna för F-skatt förändrades 2009. Bland annat utvidgades näringsbegreppet i syfte att fler skulle kunna beviljas F-skatt. Förändringarna innebär att det numera är tillräckligt att uppdragstagaren har en enda uppdragsgivare. Denna uppdragsgivare kan dessutom vara personens tidigare arbetsgivare.

Våren 2012 beslutade riksdagen att förändringarna av näringsbegreppet skulle utvärderas skyndsamt. Avsikten med den beslutade utvärderingen är att den ska titta på effekterna på skatteutbetalningen, arbetsmarknaden, arbetstagarens ställning och företagandets villkor. Vänsterpartiet står bakom beslutet, men anser oavsett utvärderingens resultat att det ska krävas mer än en uppdragsgivare för att godkännas för F-skatt. På så sätt vill vi värna arbetstagarbegreppet och arbetsrätten. Som svar har vi fått att det då skulle bli omöjligt att starta mycket små företag. Vänsterpartiet bedömer det som ganska osannolikt. Innan regelförändringarna år 2009 utgjorde andelen avslag på grund



av det inte var fråga om näringsverksamhet cirka en procent av ansökningarna om F-skatt.

Kravet på fler än en uppdragsgivare skulle däremot minska risken för att arbetsgivare tvingar anställda att starta företag enbart i syfte att sänka sina arbetskraftskostnader.

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. Som ett försök att begränsa fusk föreslår Vänsterpartiet att ett tidsbegränsat godkännande av F-skatt införs. Tidsbegränsningen ska avse såväl obegränsat som begränsat skattskyldiga. Kretsen som omfattas bör begränsas till de uppdragstagare som understiger en viss summa i debiterad skatt.

