

Stärk myndigheterna för mer ordning och reda på arbetsmarknaden

**LO
April 2004**

1. Innehållsförteckning

1. Innehållsförteckning		1
2. Sammanfattning		2
3. Förord		3
4. Inledning		4
5. Varför finns inga gratisluncher?	5	
6. Hur bidrar Migrationsverket till ordning och reda?		7
7. Hur bidrar AMS till ordning och reda?		14
8. Hur bidrar Skatteverket till ordning och reda?	18	
9. Hur bidrar Arbetsmiljöverket till ordning och reda?		24

2. Sammanfattning

Arbetskraften ökar med 50 miljoner nya människor när EU utvidgas 2004. Om ökad rörlighet av arbetskraft ska vara positivt krävs att vi i Sverige har ”ordning och reda” på arbetsmarknaden. Vår arbetsgrupp har under senaste halvåret mer ingående studerat hur väl förberedda de fyra myndigheterna – Arbetsmiljöverket, AMS, Migrationsverket och Skatteverket – är på en ökad internationalisering av arbetsmarknaden.

Vår slutsats är att myndigheterna är dåligt förberedda på hur man ska hantera en ökad rörlighet av arbetskraften. Det beror dels på att dessa myndigheter generellt har haft stora besparingar de senaste tio åren och det har inte funnits utrymme för nya verksamhetsområden och dels är detta en fråga som regeringen som är uppdragsgivare till myndigheterna ej prioriterat förrän mycket sent. Om Sverige ska kunna dra nytta av en ökad rörlighet på arbetsmarknaden och samtidigt stävja den oordning som brer ut sig på den svenska krävs dels förändrade lagar och regler och dels att myndigheterna får ökade resurser och befogenheter. Genomgående måste myndigheterna ha större möjlighet att utöva det tillsynsansvar man har.

Några åtgärder som vi anser vara särskilt prioriterade:

- LO föreslår att Migrationsverket noggrant ska kontrollera det anställningsbevis som ligger till grund för uppehållstillstånd. Anställningsbeviset ska vara undertecknat av bägge parter och den fackliga organisationen ska underrättas om till vilka arbetsplatser det kommer nya arbetstagare.
- LO anser att AMS bör skärpa reglerna för vilka företag som får anställningsstöd och hur många anställningsstöd ett företag kan ha. Arbetsförmedlingen ska informera lokal part om när företag får ett anställningsstöd. AMS bör kontrollera företagets ekonomiska läge och företaget bör kunna visa att man har grundläggande kunskaper i ekonomi och arbetsmiljö.
- LO anser att Skatteverket ska följa upp anvisningarna vad gäller näringsverksamhet när en F-skattsedel beviljas. Innan utfärdandet ska ett antal frågor gås igenom som kan ligga till grund för en kontrollstation inom till exempel tre månader. För de företagare som ej betalar skatt i Sverige bör särskild uppföljning göras. Skatteverket bör ha en särskild tjänst där man tar emot misstankar om svartarbete eller att företagare arbetar som uppdragstagare. Arbetsgivaren bör också ange till Skatteverket för vem man betalar in skatt varje månad.
- LO anser att Arbetsmiljöverket måste stärka bevakningen av små arbetsplatser och utländska företag. Verket bör också ges utökade möjligheter till omedelbar sanktionsrätt, som en p-bot. Tillfälligt anställda och anställda på små arbetsplatser saknar den struktur för arbetsmiljöarbete och den tillsyn som finns på övriga arbetsmarknaden. Särskilda regler bör tas fram för bemanningsföretag. Genom fler regionala skyddsombud kan tillsynen för små företag öka.

Det blir tydligt att framförallt Arbetsmiljöverket och Skatteverket måste få kraftigt ökade resurser för att klara internationaliseringen av arbetsmarknaden och stärka tillsynen. Dessutom behöver Migrationsverket ökade resurser för att kunna hantera de kraven som har med uppehållstillstånd för arbetstagare, företagare och tjänster att göra.

3. Förord

Sommaren 2002 tillsatte LOs styrelse arbetsgruppen ”ordning och reda”. Upprinnelsen till projektet är den rådande situationen på arbetsplatserna och utvidgningen av EU med tio nya medlemsländer och de aktiviteter Sveriges regering diskuterat med anledning av detta.

Projektgruppens uppdrag är att på olika sätt skapa förutsättningar för att lagar och avtal på arbetsmarknaden följs. Avsikten med denna rapport är att vi vill peka på myndigheternas betydelse för att det ska råda ordning och reda på arbetsmarknaden.

Stockholm 2004-04-15

Kristina Mårtensson projektledare

Maja Eek, praktikant LO
Thomas Fredén, LO
Thord Pettersson, LO

Ingela Edlund, SEKO
Yvonne Karlsson, Svenska Kommunalarbetarförbundet
Jan Lindqvist, Transportarbetarförbundet
Pernilla Lund, Skogs- och träfacket
Gesa Markusson, Fastighetsanställdas förbund
Lars Månsson, HRF
Kristina Nordström, Livsmedelsarbetareförbundet

4. Inledning

Vi ser idag med oro vad som händer på arbetsmarknaden. Inom vissa branscher finns det stora problem med ”svart arbetskraft”, arbetskraft som tvingas uppträda som egna företagare eller personer som är i landet illegalt och arbetar. En ökad rörlighet på arbetsmarknaden, samtidigt som det sker en ökad internationalisering, ökar trycket på den svenska arbetsmarknaden.

Den 1 maj 2004 får EU tio nya medlemsländer – Cypern, Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Slovakien, Tjeckien, Ungern och Slovenien. Det innebär att cirka 50 miljoner människor har möjlighet att flytta till ett annat land och arbeta om de får ett jobb.

Vi har alla ett intresse av att stoppa svart arbete och illegal invandring. För de som jobbar olagligt innebär det att de saknar alla försäkringsskydd om de blir sjuka eller skadade och dessutom avsätts inga pengar till pensionen. Företagen blir också förlorare då det blir omöjligt att driva ett företag seriöst om man konkurreras ut av företag som inte betalar avtalsenliga löner och skatt. Och staten förlorar skatteintäkter som annars kunnat gå till skola, vård och omsorg.

Sverige har i förhållande till övriga EU-länder genom det så kallade utstationeringsdirektivet åtagit sig att se till att arbetstagare hos gästande EU-företag får samma skydd som övriga arbetstagare i en rad avseenden. Sverige har bestämt att detta skydd ska tillgodoses genom vårt system med kollektivavtal och fackföreningsbevakning av arbetsvillkoren.

Facket har en viktig uppgift att se till att lagar och regler följs på arbetsplatsen. Men för att detta arbete ska fungera måste myndigheterna ha möjlighet att idka den tillsyn de har uppdrag att göra enligt lag. Vi ser att vi måste jobba på tre fronter för att skapa ordning och reda:

- Det vardagliga fackliga arbetet måste stärkas. Vi måste ha en bättre kontroll av att kollektivavtalen upprätthålls. Därför jobbar vi nu med att ta fram en praktisk handbok, ett avtalsregister och utbilda personer som kan sprida kunskap och erfarenheter om hur man jobbar mot ”svartarbete”.
- Förbättra våra kontakter med myndigheterna. Vi måste tillsammans med myndigheterna agera för att det ska finnas resurser, kompetens och befogenheter att utöva tillsyn.
- Påverka beslutsfattare. Ute på arbetsplatserna och i våra kontakter med myndigheterna ser vi att det behöver göras förändringar i lagar, regler och resurser. De erfarenheter vi får ska vi föra fram till politiker och beslutsfattare.

I denna rapport har vi valt ut ett antal strategiskt viktiga myndigheter – Arbetsmiljöverket, Arbetsmarknadsstyrelsen, Migrationsverket och Skatteverket – som direkt berörs då rörligheten på arbetsmarknaden ökar. Vårt urval har grundat sig på de myndigheter som har närmast kontakt med arbetsmarknaden och den anställde.

Det finns naturligtvis fler viktiga myndigheter för dessa frågor, som till exempel Ekobrottsmyndigheten, Länsstyrelserna, polisen (så kallade gränspolisen), Sjöfartsinspektionen och Vägverket. I det fortsatta arbetet kommer vi att återkomma till dessa myndigheter och kanske fler så att facket och myndigheterna tillsammans kan bidra till en ökad ordning och reda på arbetsmarknaden.

5. Varför finns inga gratisluncher?

Utgångspunkten till varför de allra flesta förespråkar en ökad rörlighet av arbetskraft är att det finns en tro att ökad rörlighet av arbetskraft leder till ökad tillväxt och därmed möjlighet till högre välbefinnande. Om arbetskraftsinvandring ger ett positivt bidrag till tillväxten beror på hur mycket arbetsutbudet ökar. Hur arbetsutbudet blir beror på genomsnittsåldern på de som invandrar, deras anhöriga och vilken utbildningsnivå de har. Det allra viktigaste i slutändan är vilken sysselsättningsnivå de invandrade får, vilket beror på hur väl integrationen fungerar och om vi kan motverka diskriminering.

Trygga jobb och ett sunt näringsliv är en förutsättning för tillväxt. Med ordning och reda på arbetsmarknaden menar vi att alla anställda garanteras rätt löner och bra anställningsvillkor. I begreppet ligger också att alla företag ska följa de lagar och spelregler som finns och att alla myndigheter ser till att reglerna efterlevs.

Ordning och reda på arbetsmarknaden har två positiva effekter på tillväxten.

- Råder inte ”ordning och reda” finns det risk för lägre produktivitet. Till exempel om svart verksamhet förekommer där skatt inte betalas innebär det att lönekostnaderna blir lägre för arbetsgivarna. Det innebär i sin tur att det lönar sig att anställa arbetskraft för att utföra sysslor som skulle ha utförts av maskiner om arbetskraften kostat lika mycket som på den ”vita” marknaden.
- För det andra är ordning och reda positivt eftersom det ger konkurrensneutralitet mellan företag. Sverige kommer inom en snar framtid att stå inför arbetskraftsbrist. Om det inte råder ordning och reda på arbetsmarknaden kommer det vara svårt att acceptera en ökad arbetskraftsinvandring. Detta skulle i så fall leda till ett lägre antal arbetade timmar.

Stabila spelregler

Vid utvidgningen av EU kommer trycket på den svenska arbetsmarknaden att öka. För att Sverige ska hållas ihop måste stabila spelregler skapas. Kittet på den svenska arbetsmarknaden är en vit ekonomi och kollektivavtal som reglerar löner och övriga villkor.

Ordning och reda på arbetsmarknaden skapas genom lagar och avtal. För att de fackliga organisationerna ska kunna kontrollera att avtal följs krävs att samhällets skyddsnet runt omkring fungerar.

Ett antal lagar behöver stärkas för att vi ska få en sundare företagsamhet. Lagar behöver också förändras för att stärka fackens möjligheter att kontrollera att avtal följs och bevaka att arbetsgivarna efterlever lagar och avtal. Myndigheterna behöver även ökade resurser för att utöka sin tillsynsfunktion mot oseriös verksamhet. Det innebär att alla som kommer och jobbar i Sverige ska jobba under samma villkor som de som är svenska medborgare.

Vems frihet?

Den borgerliga oppositionen ser arbetskraftsinvandring som en fråga om människors frihet. Vi menar att avreglering, diskriminering och exploatering också är en del på en mer öppen arbetsmarknad. Den del av arbetskraftsinvandringen som är organiserad av företag leder ibland till underbudskonkurrens som utmanar kollektivavtal och arbetsmiljöbestämmelser.

Utvidgningen av EU innebär i praktiken en avreglering av arbetsmarknaden. Det kan i värsta fall leda till en hänsynslös exploatering och diskriminering av arbetare som kan tvingas jobba till svältlöner och med avsaknad av hälsa och säkerhet.

Tidigare avregleringar som av konsumentkrediter, taxi med mera visar att våra regeringar har trots att avregleringen varit en ”fri lunch” och de har grovt underskattat kostnaden för kontroll men också behov av nya regler och bestämmelser. Erfarenheter av tidigare avregleringar visar att det är ”omreglering” som behövs.

Vår slutsats är att kostnaden för denna avreglering är att myndighetssverige behöver stärkas. Alla civilisationer behöver starka institutioner. Med begreppet institutioner brukar man mena de lagar och spelregler som ett samhälle har. Institutionerna kan bestå av allt från underförstådda normer och kulturmönster till formella lagar. Institutioner behövs för att hantera marknadsmisslyckanden¹.

Förutsättningen för ekonomisk tillväxt är bra institutioner, det vill säga goda samt stabila spelregler och lagar. Ofta överbetonas marknadskonkurrensen som förutsättning för tillväxt, samtidigt som spelreglerna underskattas. Effektiva spelregler i ekonomin gynnar inte främst de rika utan konsumenterna och löntagarna. Så är till exempel fallet med effektiva och tydligt tillämpade konkurrensregler.

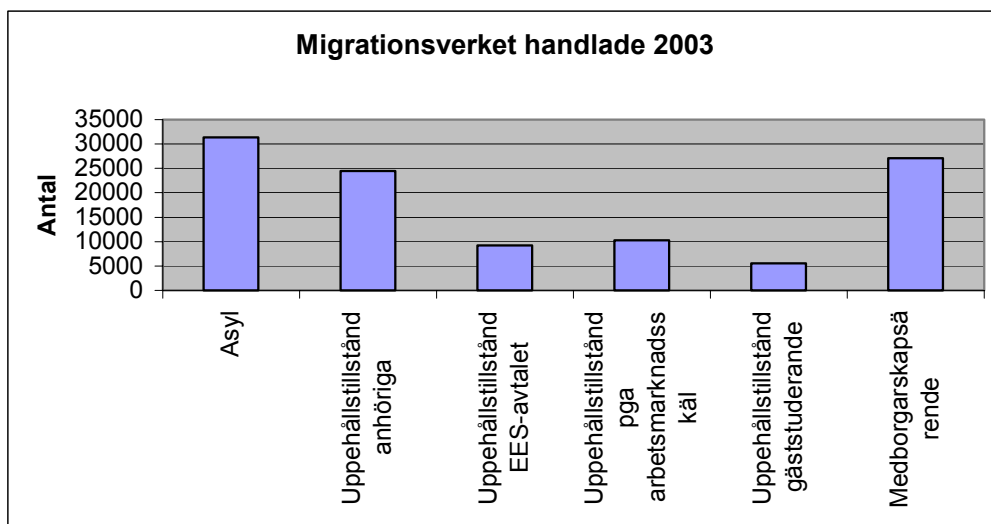
I den historiesyn som de senaste åren växt fram om hur västvärlden byggde upp sin rikedom betonas de fysiska investeringarna mindre och spelreglerna mer än tidigare. Det handlar om de institutioner i samhället som skapar stabilitet – till exempel rättsskipningen och de demokratiska institutionerna. Marknaden är i själva verket en mycket sammansatt infrastruktur, vars existens förutsätter framväxten av sociala normer, konventioner och beteendemönster.

¹ Den institutionella delen av nationalekonomin startade med Ronald Coases artikel »The Nature of the Firm« (1937).

6. Hur bidrar Migrationsverket till ordning och reda?

Upprinnelsen till den här rapporten är de förändringar som sker på arbetsmarknaden i och med att tio nya länder blir medlemmar i EU (Europeiska Unionen) och frågan om hur detta påverkar arbetsmarknaden. Vi börjar med Migrationsverket eftersom det är den myndighet som i princip alla ska passera som ska arbeta i Sverige och inte är svenska medborgare.

Migrationsverket är Sveriges centrala utlänningsmyndighet med ansvar bland annat för tillstånd/visum för besök, tillstånd för bosättning i Sverige, asylprocessen, medborgarskap och internationellt arbete inom bland annat EU och UNHCR (FNs flyktingkommissarie).



Grundregeln är att utlänningar måste ha ett arbetstillstånd för att få jobba i Sverige. Från denna grundregel finns ett antal undantag för:

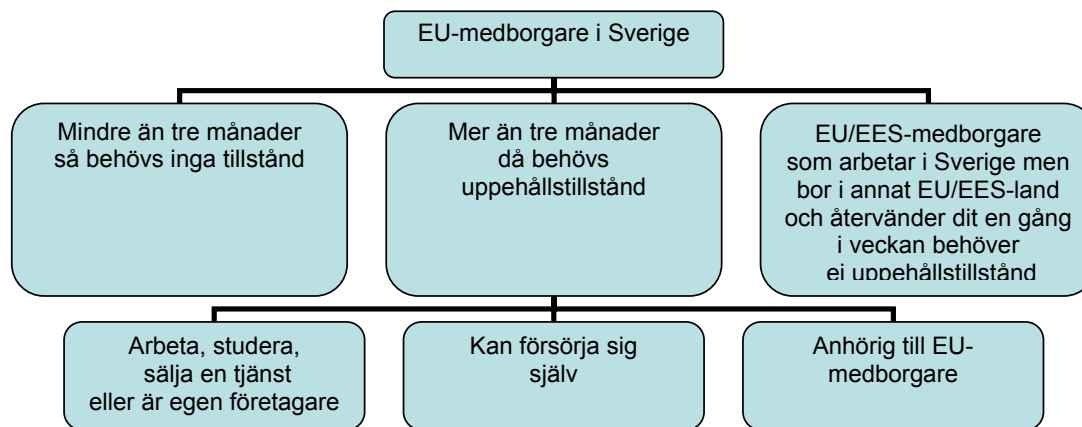
- EU/EES medborgare (behöver uppehållstillstånd), Nordiska medborgare, asylsökanden (om handläggningen av asylansökan beräknas ta mer än fyra månader), artister inbjudna av ackrediterad arrangör och personer med specialuppgifter inom en koncern.

EU påverkar Sveriges migrationspolitik allt mer. Fri rörlighet för personer är en av grundstenarna i samarbetet inom EU. På det här området måste medlemsstaterna följa EUs regler, det vill säga samarbetet är överstatligt. De regler som finns idag för EU-medborgare gäller i princip lika i alla EU-länder.

För arbetskraft utanför EU ska det enskilda medlemslandet använda nationella regler, med tillägget att om arbetskraft inom det egna landet saknas, ska arbetskraft från övriga EU/EES "prioriteras" framför arbetskraft från tredje land. Gentemot arbetskraft från åtta av EUs tio nya medlemsländer (ej Malta och Cypern) finns möjlighet att begränsa den fria rörligheten. Sverige har ej beslutat om några övergångsregler.

VAD GÖR MIGRATIONSVERKET NÄR MAN KOMMER TILL SVERIGE?

Om man kommer från ett EU-land och vill leva i Sverige?



Källa: Faktablad från Migrationsverket, Uppehållstillstånd EU/EES-medborgare

Alla som är medborgare i ett EU-land har rätt att vistas i ett annat medlemsland en kortare eller längre tid för att arbeta eller studera. Ska man vistas i landet en längre tid har landet rätt att kräva uppehållstillstånd om det utfärdas i enlighet med EUs regler. Sverige har ett sådant krav på uppehållstillstånd.

Ansökan om uppehållstillstånd kan göras efter inresan till Sverige eller hos svensk ambassad eller konsulat i utlandet.

EU/EES-medborgare som är arbetstagare, egna företagare eller som har försörjning tryggad på andra sätt ges uppehållstillstånd om högst fem år i taget. För arbetstagare gäller att om anställningen är längre än tre månader men kortare än ett år ges uppehållstillstånd enbart för anställningstiden².

En EU-medborgare kan också få bosätta sig i ett annat medlemsland utan att yrkesarbeta. En grundläggande förutsättning är dock att han eller hon kan försörja sig själv. Rätten att bosätta sig i ett annat EU-land gäller bara EU-medborgare och deras anhöriga. Den som har invandrat och har uppehållstillstånd i ett EU-land har inte samma möjlighet.

Alla i en familj måste lämna in ansökan om uppehållstillstånd – både man/maka och barn. Man har rätt att börja arbeta även om inte uppehållstillståndet är klart.

Migrationsverket kan ompröva uppehållstillståndet efter två år om det visar sig att man inte kan försörja sig.

Om man är EU/EES medborgare och arbetar i Sverige men bor i ett annat EU/EES

² Faktablad från Migrationsverket, Uppehållstillstånd EU/EES medborgare

land dit man återvänder en gång i veckan behövs ej uppehållstillstånd.

Vad gäller särskilt om man är arbetstagare från EU/EES-land?

Ett anställningsbevis från arbetsgivaren där anställningstid och anställningsform framgår ska bifogas till Migrationsverket när man söker uppehållstillstånd. Anställningsbeviset ska vara undertecknat av arbetsgivaren med arbetsgivarens namn, adress och telefonnummer samt att en kontaktperson hos arbetsgivaren ska anges. Om anställningen är kortare än ett år får man uppehållstillstånd för den tid anställningen varar och är anställningen mer än ett år få man uppehållstillstånd för fem år i taget.

I cirka tio procent av fallen görs en fördjupad kontroll av anställningsbeviset enligt Migrationsverket³. Då kontrollerar man om arbetsgivaren har betalat in skatter och avgifter.

LO föreslår att fler anställningsbevis för de som söker uppehållstillstånd ska granskas. Personlig kontakt bör alltid tas med arbetsgivaren som erbjuder arbete. Kontakt bör alltid tas med Skatteverket och PRV (Patent- och registreringsverket) för att kontrollera företagets seriositet. En hel del av denna kontroll skulle kunna ske per automatik. Facket bör också informeras om vilken arbetsplats det kommer en ny arbetstagare till.

Vad gäller särskilt om man är egen företagare från EU/EES-land?

Om man är egen företagare från EU och vill ha uppehållstillstånd i Sverige måste man visa registreringsbevis för företaget och/eller andra handlingar som visar att man har eget företag.

LO föreslår att en kontakt med Skatteverket alltid ska tas innan uppehållstillstånd beviljas för företagare. När det gäller egna företagare som får uppehållstillstånd bör till en början regelbundna kontroller göras om de verkar som egna företagare och annars bör uppehållstillståndet återkallas.

Vad gäller särskilt för EU/EES-medborgare som tillhandahåller tjänster

Om man är mottagare eller tillhandahåller en tjänst ska man kunna styrka detta med avtal eller något liknande. Det ska framgå vilken typ av tjänst det är och hur lång tid man kommer att erbjuda eller ta emot den. Ett uppehållstillstånd varar så länge man erbjuder tjänsten.

Det finns sedan flera år ett EU-direktiv, utstationeringsdirektivet, som har fastslagit att regler och avtal i det land där man jobbar, ska gälla även när arbetsgivaren är etablerad i ett annat EU-land. Detta är en accepterad princip som är viktig och riktig. Den kan kallas principen om arbetsland och innebär att arbete som utförs av utländska företag i Sverige ska följa de löner och arbetsvillkor som gäller här.

EU-kommissionen har lagt fram ett förslag om en ny princip som ska reglera den fria rörligheten för tjänster mellan EU-länderna. Det är ett helt oacceptabelt förslag. Principen skulle medföra att företag som kommer hit för att tillfälligt leverera tjänster på den svenska marknaden inte skulle tillämpa de regler och avtal som gäller i Sverige utan i företagets hemland.

Kommissionen har som utgångspunkt att företag ska kunna agera i EUs alla 25 medlemsländer enligt reglerna i hemlandet. Det kan låta utmärkt ur ett enskilt företags perspektiv. Men i varje land kan det då finnas företag som agerar utifrån 25 olika

³ Seminarium den 5 feb i LO-huset, Lars Pålsson tf gd Migrationsverket

uppsättningar av regler (egentligen 28 eftersom detta direktiv skulle gälla även i EES-länderna Norge, Island och Liechtenstein). Det skulle leda till att vi i Sverige skulle tvingas att leva efter och bevaka efterlevnaden av 28 olika länders lagar. Det är än så länge bara ett förslag från kommissionen, men förslaget är helt orimligt.

LO kommer att göra allt för att stoppa förslaget om tjänstedirektivet. Vi kommer att driva frågan i Europafacket och i samverkan med den svenska regeringen för att det även i fortsättningen ska vara principen om arbetsland som gäller i EU.

Anhöriginvandring till EU/EES-medborgare

Anhöriga till arbetstagare, egna företagare, mottagare eller tillhandahållare av tjänster kan oavsett medborgarskap få uppehållstillstånd i Sverige. Anhöriga är make/maka, barn under 21 år eller som är beroende av föräldrarna för försörjning eller föräldrar som är ekonomiskt beroende av barn som bor i Sverige.

Migrationsverket tror att gruppen anhöriga till EU-medborgare kommer att öka efter 1 maj 2004.⁴

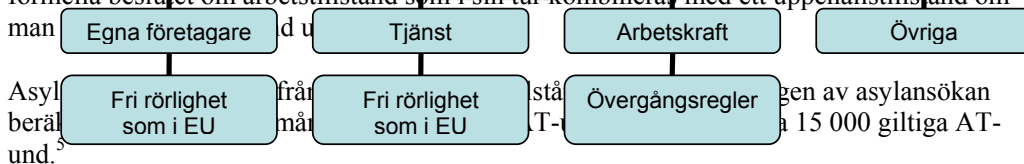
LO anser att det bör ske ett konstruktivt arbete med de anhöriga som kommer till Sverige för att höja arbetskraftsdeltagandet. Migrationsverket bör ansvara för att en kontakt etableras med AMS för de anhöriga som får uppehållstillstånd.

Om man kommer från de före detta "ansökarländerna" och vill arbeta i Sverige

För arbetstagare från den nya medlemsländerna i EU gäller samma regler som för övriga EU-medborgare.

Om man inte kommer från ett EU-land eller ett annat EU-land vill jobba?

Idag görs en arbetsmarknadsprövning av sökande från EU-landerna innan Migrationsverket tar det formella beslutet om arbetstillstånd som i sin tur kombineras med ett uppehållstillstånd om man

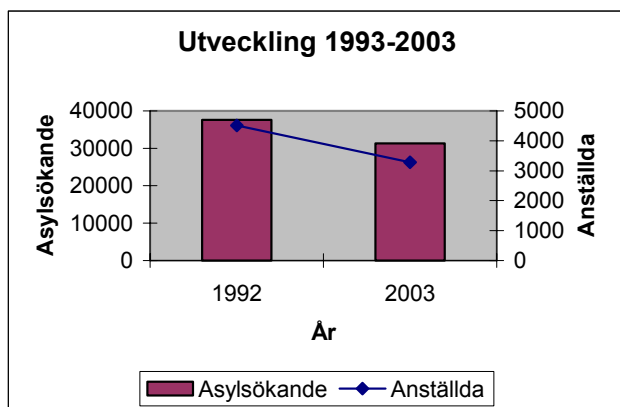


LO anser att om den asylsökande inte medverkar till att identiteten blir fastställd skulle man kunna dra tillbaka AT-und.

HUR FÖRBEREDDA ÄR MIGRATIONSVERKET PÅ EN ÖKAD RÖRLIGHET OCH INTERNATIONALISERING AV ARBETSMARKNADEN?

⁴ Besök vid Migrationsverket den 25 november 2003

⁵ Migrationsverket, oktober 2003.



Som på flertalet andra myndigheter har 1990-talet inneburit nedskärningar och besparingar för Migrationsverket. För att åskådliggöra detta kan vi jämföra personalminskningar och ärendehantering. Till exempel har asylsökande minskat med 16 procent under tioårsperioden och uppehållstillstånd har minskat med 20 procent men de anställda har minskat med 27 procent. Antal handlägningsärenden för uppehållstillstånd har legat på en stabil nivå under de senaste tio åren.⁶

För tio år sedan var antalet asylsökande stort men det fanns också mer resurser. Då antalet asylsökande minskade kraftigt var de generella nedskärningarna som regeringen gjorde under mitten av 1990-talet rimliga enligt Migrationsverket.⁷

Idag är antalet asylärenden många i förhållande till vilken personalstyrka som finns på Migrationsverket. Handläggningstiderna är långa, vilket innebär att asylmottagningarna blir kostsamma och överbelastade. Migrationsverket har redan idag svårt att uppfylla regeringens uppdrag, enligt Migrationsverket.⁸

Inför detta budgetår får Migrationsverket 30 miljoner kronor mindre av regeringen att disponera jämfört med föregående år och de har lämnat ett varsel om personalneddragningar i Norrköping och Örebro. Varslen är en följd av besparingskrav och kan resultera i uppsägningar för mer än 25 personer.

Från verket har man prioriterat asyl och processen för besök och bosättning, vilket innebär att besparingar i första hand ska göras inom andra områden.

Idag har Migrationsverket en ansträngd situation med bristande resurser som leder till ökade handläggningstider. Arbetsuppgifterna har både ökat vid prövningen av asylärenden och medborgarskapstillstånd⁹.

Vi ser med stor oro på hur den verksamhet som ska hantera allt fler. Dels handlar det om att verket har redan idag lite resurser och att denna verksamhet ej tillhör den prioriterade och dels handlar det om att Migrationsverket måste skaffa sig kunskaper om arbetsmarknaden som de ej har idag.

⁶ Statstjänstemannaförbundets facklige representant

⁷ Statstjänstemannaförbundets facklige representant

⁸ Statstjänstemannaförbundets facklige representant

⁹ Statstjänstemannaförbundets facklige representant

Migrationsverket uppskattar att 10 000 personer per år kan väntas komma till Sverige efter EUs utvidgning 1 maj i år för att arbeta.¹⁰ Det nya uppdrag som Migrationsverket nu får beräknar man kommer att kosta 10 miljoner kronor per år¹¹.

LO föreslår att verket får förstärkning av de ekonomiska resurserna för att kunna hantera de frågor som rör uppehållstillstånd. Det kommer också att krävas en ny kompetens hos myndigheten för att kunna bedöma arbetsmarknaden. För detta bör myndigheten få särskilda medel. Ett ökat samarbete med de fackliga organisationerna bör etableras för att öka kunskapen om arbetsmarknaden. I varje region bör arbetsgrupper etableras med de fackliga organisationerna för att bygga upp rutiner på hur ett ärende ska hanteras.

¹⁰ Presseminarium i riksdagen 3 mars . Siffror från Migrationsverket.

¹¹ Regeringens skrivelse 2003/04:119

7. Hur bidrar AMS till ordning och reda?

Med vårt uppdrag att analysera arbetsmarknaden och de förändringar som sker där med en ökad rörlighet av arbetskraft är det naturligt att undersöka hur AMS (Arbetsmarknadsstyrelsen) hanterar denna förändring. AMS är ju också den myndighet som de allra flesta av oss först kommer att tänka på när det gäller frågor om arbetsmarknaden.

En av arbetsmarknadsverkets huvuduppgifter är att bidra till en effektiv matchning på arbetsmarknaden. Det innebär att arbetsförmedlingarna ska bidra till att arbetsgivare får efterfrågad arbetskraft, dels genom direkt matchning mellan arbetssökande och arbetsgivare, dels via de tjänster som finns tillgängliga för arbetsgivare och arbetssökande.

Inom EU behövs inga arbetstillstånd. Kommer man till Sverige för att jobba är den enda myndighet man ska passera Migrationsverket och det gör man för att få uppehållstillstånd.

Så om man vill göra det enkelt för sig kan man säga att AMS påverkas av utvidgningen på det sättet att alla de som kommit ifrån de nya ansökarländerna och behövde arbetstillstånd förra året de kommer inte att passera AMS nästa år och AMS får därmed mindre att göra i ett första skede. I ett andra skede kan AMS komma i kontakt med dessa personer om det blir arbetslösa och då ska de behandlas som all annan arbetskraft på den svenska arbetsmarknaden.

VILKA ÄR DET SOM FÅR ARBETSTILLSTÅND?

Om det inte finns efterfrågad arbetskraft inom Sverige, EU eller EES (Europeiska samarbetsområdet) så kan AMS bevilja arbetstillstånd för att täcka dessa brister.

För att få en bild av hur det ser ut idag ska vi gå igenom vad det är för regler som nu gäller. Regler som kanske kommer att användas av medborgare från andra länder om gränserna flyttas för att ”behöva” arbetstillstånd.

Ansökan om arbetstillstånd görs på svensk ambassad/konsulat i det land där man är bosatt. Då ska arbetsgivaren i Sverige ha skickat ett arbetserbjudande som man lämnar in på ambassaden/konsulatet. I erbjudandet ska lön anges som motsvarar vad som gäller enligt avtal inom branschen och även bostad ska vara ordnad. Arbetstillståndet ska vara klart och instämplat i giltig passhandling före inresan i Sverige. Ett arbetstillstånd som är tidsbegränsat gäller enbart för arbete hos viss bestämd arbetsgivare i visst bestämt yrke.

De olika typerna av arbetstillstånd¹², och antal beviljade 2003 är:

1. *Permanent uppehållstillstånd (PUT)* 319: PUT ges endast till personer i kvalificerade nyckelbefattningar och då personen har en fast anställning.
2. *Arbetstillstånd för tillfällig brist (TB)* 10 249. TB kan ges i vissa särskilda fall för att täcka tillfällig brist på personer med speciell kompetens i högst 18 månader.
3. *Arbetstillstånd för internationellt utbyte (IU)* cirka 1 800¹³. IU ges till bland annat forskare, ledningspersonal och idrottsutövare i max 48 månader.
4. *Arbetstillstånd inom ramen för internationellt praktikantutbyte (IP)* 830 stycken. IP ges i högst 18 månader och kan beviljas personer i åldern 18–30 år som praktiserar inom det egna yrkesområdet.

¹² Migrationsverket Hans Nidsjö

¹³ Gästforskare 800, forskarasistenter 42, idrottare 310, tränare 310 och ledningsfunktioner 300.

5. *Säsongsarbetstillstånd 7 289*. Säsongsarbetstillstånd i Sverige kan ges under perioden 1 april till 1 november. Tillståndet är giltigt i tre månader och kan inte förlängas. Antalet tillstånd är begränsat.

Det finns en rad undantag från när man behöver arbetstillstånd men dessa är de stora grupperna. När det gäller arbetstillstånd för tillfällig brist och säsongsarbetstillstånd anser LO att justeringar bör göras i regelverket.

För att arbetstillstånd för tillfällig brist ska beviljas så ska man i första hand undersöka om arbetskraft finns inom landet bland de som är arbetslösa. Det är viktigt att arbetsgivarna anmäler arbetskraftsbehovet till arbetsförmedlingen i mycket god tid. Om inte arbetskraft finns inom Sverige eller EU/EES ska arbetsgivarna meddela detta i god tid. Då kan AMS tillstyrka arbetstillstånd för täckande av tillfällig brist. Innan tillstyrkan sker ska arbetsmarknadsprövning göras vilket innebär att arbetsgivare och fack får tillfälle att yttra sig.

LO anser att arbetstillstånden för täckande av tillfällig brist måste förändras på grund av att antalet beviljade arbetstillstånd torde minska eftersom en stor del av tillstånden beviljas för medborgare som efter 1 maj 2004 blir medlemmar i EU. Därför bör följande göras:

- *En utvärdering bör göras av AMS tillsammans med parterna som klarlägger vilken typ av arbetskraft som kommer via denna dörr.*
- *Det bör klargöras vilken svensk myndighet som är ansvarig för att arbetsgivaren fullgör sina förpliktelser i enlighet med vad som krävs för att arbetstillstånd ska beviljas?*

Idag beviljas 7 289¹⁴ säsongsarbetstillstånd, varav 6 433 är till personer som kommer från länder som från 1 maj blir medlemmar i EU. Även här ska det ske en arbetsmarknadsprövning. Det finns idag en del problem med säsongsarbetstillstånden, det handlar främst om en otrygg tillvaro i Sverige för den utländska arbetskraften. Alltför ofta får de fackliga organisationerna kontakt med arbetstagare som råkat ut för dåliga anställningsförhållanden och arbetsvillkor men även undermåliga bostadsförhållanden. LO vill därför se följande förändringar:

1. *Säsongsarbetstillstånd ska i normalfallet knytas till en arbetsgivare. Migrationsverket får i speciella fall besluta om annat.*
2. *Det som idag kallas "offer of employment" ska ändras så att det ger samma status som ett anställningskontrakt vid en tidsbegränsad anställning.*
3. *De som utfärdar tillstånden ska se till att Arbetsmiljöverkets föreskrifter verkar fullt ut om arbetstidens förläggning, anteckningar om jourtid med mera*
4. *Att kraftfulla åtgärder vidtas mot dem som bryter mot avtal vad gäller lön och bostäder.*
5. *Antalet säsongsarbetstillstånd ska fastställas efter samråd med parterna.*

AMS' ROLL FÖR ORDNING OCH REDA PÅ ARBETSMARKNADEN

LOs projekt "ordning och reda" handlar ju inte bara om östeuropautvidgningen och arbetskraftens fria rörlighet utan vårt arbete handlar i stort om hur vi ska få en bra arbetsmarknad där alla anställda har löner och villkor i nivå med kollektivavtalen och där

¹⁴ Migrationsverket

svart arbete inte förekommer. Helt enkelt en arbetsmarknad där anställda är trygga, företagen kan konkurrera med varandra på lika villkor och staten får in skatt.

En del av de åtgärder som idag förekommer upplevs leda till snedvridning av konkurrensen inom vissa branscher.

Anställningsstöd

Inom vissa branscher upplever man att många oseriösa företag får till exempel lönebidrag och en del av dessa anställda "lönebidragare" råkar riktigt illa ut om och när företaget går i konkurs. Det finns exempel på företag inom städbranschen där över hälften av de anställda har någon form av bidrag från AMS¹⁵.

Detta är särskilt viktiga frågor för dem som är nyanlända invandrare. De får idag många gånger en felaktig uppfattning av det svenska arbetslivet. Ibland hamnar de hos företag där man inte får lönespecifikationer, de får inga papper på att de är anställda, lönen ges kontant i handen, de rekommenderas att ej vara med i facket och dessutom har man urusla arbetsmiljövillkor. Det är inte dessa företag som ska ge en bild av det svenska arbetslivet. Även vid anställningsstöd så ska arbetsgivaren följa kollektivavtalsenliga villkor och lön.

LO föreslår att företag som får stöd från AMS borde ha ett speciellt intyg och/eller att facklig representant ska skriva på när anställningsstöd ska användas. För att ett intyg ska utfärdas ska AMS kontrollera att företaget inte har skatteskulder, är dömda för något brott och därutöver bör man ha grundläggande kunskaper i ekonomi och arbetsmiljöfrågor. Dessutom bör det finnas en maxgräns för hur många "stöd" ett företag kan få i förhållande till de med "vanlig" anställning och ett företag ska ha varit etablerat en viss tid, till exempel minst tre år, innan man får anställningsstöd. Dessutom bör rutinerna skärpas upp om att arbetsförmedlingarna ska informera lokal part då ett företag/organisation fått ett anställningsstöd.

Anvisat arbete

Det förekommer att de arbeten som anvisas av arbetsförmedlingen är på företag som inte är seriösa. Särskilt allvarligt är detta då människor från andra länder lockas att komma hit och här i Sverige möts de av en arbetsgivare som inte är seriös. Facket har naturligtvis ett ansvar att kontrollera att arbetsgivarna är seriösa men det görs ju bara där vi har medlemmar.

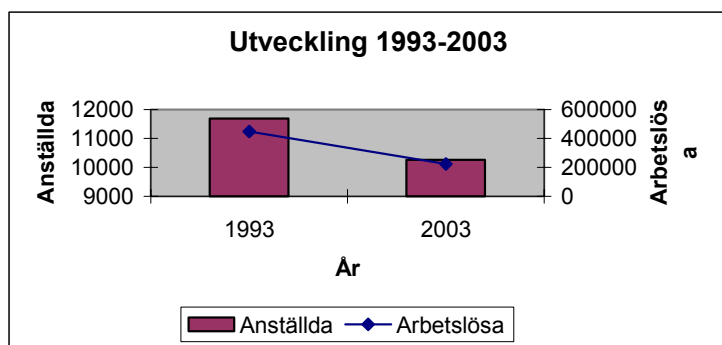
Kontroller av alla utannonserade arbetsplatser skulle innebära en enorm byråkrati och dra stora resurser från arbetsförmedlingarna anser AMS¹⁶. Arbetsförmedlingens relation med arbetsgivarna kan dessutom försämrats av en ökad tillsyn av arbetsplatserna enligt AMS. Bland de fackligt aktiva i LO ser man alltför ofta hur folk i framförallt servicebranscher hänvisas till arbetsgivare som inte är seriösa.

Det borde finnas ett krav att företag som finns hos arbetsförmedlingen är registrerade hos PRV (Patent- och registreringsverket), har F-skatt och är registrerade för moms och arbetsgivaravgifter eftersom detta är grundkraven för att man ska kunna bedriva verksamhet med anställd personal. Det kan också vara rimligt att de jobb som läggs ut på AF-utland granskas extra eftersom det handlar om att de som söker dessa jobb kommer från ett annat land och inte har samma möjligheter att kontrollera ett företags seriositet.

¹⁵ Fastighetsanställdas förbund, Gesa Markusson

¹⁶ Seminarium 5 feb, Sandro Scocco

HUR FÖRBEREDDA ÄR AMS PÅ EN ÖKAD RÖRLIGHET OCH INTERNATIONALISERING AV ARBETSMARKNADEN?



AMS har liksom många andra organisationer "slimmats" ner. Organisationen har minskat i personalantal de senaste tio åren men även arbetsuppgifterna har förändrats. Det har skett en kraftig minskning av antalet arbetslösa och de anställda har inte alls minskat i den utsträckningen. Enligt vår bedömning skulle AMS inom befintliga resurser kunna öka kontrollen för de stöd man hanterar och samtidigt förbättra kontakterna med de fackliga organisationerna.

AMS har fått i uppdrag av regeringen att föreslå hur man löpande ska följa utvecklingen på arbetsmarknaden efter EUs utvidgning. Förslaget från AMS är att Migrationsverket genom att registrera fler uppgifter från uppehållstillståndet, ska kunna göra en uppföljning som överlämnas till regeringen som i samråd med parterna ska kunna bedöma utvecklingen på arbetsmarknaden.

Utifrån den roll och de regleringar som finns idag kan LO ej se att AMS kommer att få ökade arbetsuppgifter. Däremot anser vi att AMS kan bidra till ordning och reda på arbetsmarknaden genom att ha en större kontroll över de anställningsstöd som beviljas. En annan uppgift för AMS är också att snabbt fånga upp de anhöriginvandrare som kommer till Sverige och ska slussas in på arbetsmarknaden.

8. Hur bidrar Skatteverket till ordning och reda?

Skatter tas ut i alla samhällen för gemensamma ändamål och nivån på skatterna beror på i vilken grad samhället ansvarar för bland annat hälsa, omsorg, utbildning och bostad. Att skatt betalas är avgörande för att en verksamhet sköts på ett bra sätt. Därför har Skatteverket en avgörande roll för att skapa ordning och reda på arbetsmarknaden.

Enligt beräkningar från Skatteverket försvinner varje år 60 miljarder¹⁷ kronor bara på grund av svartjobb. 60 miljarder kronor som skulle räcka till att fördubbla vårdpersonalen i kommuner och landsting eller till att dubbla antalet lärare i grundskolan och dubbla personalen i förskolan! Dessutom skulle det samtidigt leda till nya skatteintäkter. Vi har alltså alla ett intresse av att begränsa den svarta arbetskraften för att kunna hålla uppe en bra vård, skola och omsorg.

ENTREPRENADAVDRAG

Skatteundandraganden har i flera branscher¹⁸ visat sig vara satt i system. Problemen med underentreprenörer breder ut sig i ett flertal branscher, men dominerar inom bygg-, städ- och flyttbranschen. Det har visat sig att de led där man ej betalar, eller inte betalar rätt skatt, ofta är i tredje eller fjärde nivån i underentreprenörskedjan. Det finns i dessa led företag som har som ”affärsidé” att göra luftfakturer för att täcka upp kostnader för löner och förmåner hos andra företag.

Det finns en stor samstämmighet från både myndighetssverige och de fackliga organisationerna om att det behövs en förändrad lagstiftning för att förhindra underbudskonkurrens bland underentreprenörer.

Vi föreslår därför ett obligatoriskt entreprenadavdrag. Tanken med entreprenadavdrag är att minska möjligheten till fusk hos underleverantörerna och att säkra betalningen för skatter och avgifter. Att lägga ansvaret hos huvudentreprenörerna ligger i linje med annan arbetsrättslig lagstiftning. I till exempel arbetsmiljölagen är den som utför byggnads- eller anläggningsarbete ansvarig för samordning av åtgärder till skydd mot ohälsa och olycksfall på gemensamt arbetsställe för verksamheten.

LO anser att ett entreprenadavdrag ska införas och om det i ett första steg genomförs i bygg- och anläggningsbranschen bör omedelbart en utredning tillsättas för att gå igenom hur entreprenadavdraget skulle vara möjligt att genomföra i samliga verksamheter där entreprenadkedjor förekommer.

¹⁷ Skatteverket, jobbavitt.com, informationsblad.

¹⁸ RSVs kartläggning om svart arbetskraft i byggbranschen

ÖKAD KONTROLL AV F-SKATTSEDLAR

Det finns i Sverige två skatteformer för preliminär skatt, F-skatt och A-skatt. Den som har skatteformen F-skatt är i regel näringsidkare och betalar själv sin preliminära skatt där sociala avgifter ingår. De som har A-skatt är i regel anställda eller pensionärer. Om man har A-skatt är det den som betalar ut ersättningen för arbetet som ska göra skatteavdrag och för fysiska personer betala arbetsgivaravgifter.

En F-skattsedel får den som uppger sig bedriva näringsverksamhet eller har för avsikt att bedriva näringsverksamhet i Sverige. Både fysiska¹⁹ och juridiska²⁰ personer kan få F-skattsedel.

Från ett fackligt perspektiv finns i huvudsak två problem kopplat till F-skattsedlar. Dels att de används vid ekonomisk brottslighet som skattebrott och handel med svart arbetskraft. Dels den ökade förekomsten av arbetstagare som "tvingas" att uppträda som företagare fast de är vanliga anställda.

När det gäller den ekonomiska brottsligheten anser LO att följande bör genomföras:

- En fördjupad kontroll av företagens seriositet vid beviljandet av F-skattsedlar bör ske. I Branschsaneringsutredningen²¹ föreslogs att det skulle vara skärpta krav vid utfärdandet av F-skattsedlar i bygg-, flytt-, och städbranschen. Utredningen föreslog att en F-skattsedel endast ska utfärdas om Skatteverket har skälig anledning anta att sökande kommer att fullgöra sina skyldigheter och redovisa och betala skatter och avgifter. Man föreslog också att vid entreprenadupphandling bör i avtalet skrivas in att den upphandlande enheten förbehåller sig rätten att kontrollera och godkänna underentreprenörer. Vidare ska leverantören kunna ge in namnlistor till beställaren om vilka personer som utför arbete. LO anser att de skärpta kraven ska omfatta alla branscher.
- Möjligheterna att hindra oseriösa företagare att få F-skatt. Idag granskas de sökandes historiska bakgrund när det gäller redovisning och betalning av skatter. Det räcker inte. Fler faktorer måste beaktas vid ansökan om F-skatt, till exempel oegentligheter i samband med deklaration och viss typ av brottslighet som bokföringsbrott.
- Dessutom ska den personkrets som kan granskas vid prövning av F-skatt utökas till att omfatta även andra personer i företaget än företagsledaren.²² Genom en skärpt bevakning av nystartade företag skulle myndigheten på ett tidigt stadium kunna identifiera oseriösa företag. Det kan till exempel röra sig om kontroll av nya företag med styrelsebyten och företag som redovisar mervärdesskatt i självdeklarationen.

Arbetstagare är företagare

¹⁹ En fysisk person är en privatperson i dennes roll som rättssubjekt, alltså någon som kan ingå avtal med andra och utgöra part i rättegång, utan att därmed företräda någon annan än sig själv. Motsatsen är juridisk person.

²⁰ Juridisk person är ett rättssubjekt som inte samtidigt är en privatperson utan kan även vara ett företag, en förening eller en stat. Termen juridisk person har helt enkelt tillkommit för att täcka in de rättssubjekt som inte är fysiska personer.

²¹ SOU 1997:111

²² RSV rapport 2001:9

Det andra problemet är där vanliga arbetstagare uppträder som företagare. I en rapport från Byggnads²³ har man under slutet av år 2003 gjort en kartläggning av förekomsten av utländsk arbetskraft i byggbranschen i Skåne. Byggnads har besökt 408 arbetsplatser där 140 arbetsplatser helt eller delvis varit bemannade med illegal arbetskraft. På dessa arbetsplatser har man träffat på 382 utländska medborgare, ungefär hälften av dessa uppgav att de hade F-skattsedel och resten var här helt illegalt.

Den kartläggning Byggnads gjort i Skåne och även andra erfarenheter visar att många av dem som har F-skattsedel i praktiken är arbetstagare. De har kommit till Sverige via företag som agerat som "bulvaner" som ordnar arbeten, F-skattsedlar och ibland också bostäder.

Erfarenheterna visar att detta tillvägagångssätt är ett sätt att kringgå den svenska skattelagstiftningen och kollektivavtalen.

För att komma till rätta med fusket vid användandet av F-skattsedlar föreslår LO:

- *Vi vill få till stånd en mer seriös hantering inom ramen för nu gällande regler för F-skattsedlar. När en F-skattsedel beviljas ska anvisningarna vad gäller näringsverksamhet efterlevas och följas upp mycket hårdare. Ett antal frågor bör gås igenom och besvaras innan utfärdande som gäller huruvida personen är uppdragstagare eller anställd. F-skattsedeln bör beviljas preliminärt, i till exempel tre månader.*
- *Vid anmälan, från privatperson eller facket, ska Skatteverket omedelbart göra en uppföljning av om villkoren för att få F-skattsedel fortfarande gäller. Gäller ej de förhållanden som innehavaren av F-skattsedel intygat om ska F-skattsedeln dras in. Det bör vara tydligt vart man ska vända sig med denna typ av ärenden och hur de hanteras.*
- *F-skattsedel kan idag nekas om innehavaren brister i redovisning eller betalning av skatt eller annan ekonomisk brottslighet förekommit. Här måste det införas en ordning som också gör en sådan kontroll möjlig när den som söker F-skatt ej är bosatt i Sverige. Genom kontakt med hemlandsmyndigheter ska man inom en viss tid ta reda på om skatt betalas för verksamheten i Sverige eller var skatt ska betalas.*
- *F-skattsedel ska återkallas om personen ifråga upphör att bedriva näringsverksamhet här i landet. Myndigheten måste skaffa sig någon möjlighet att kontrollera om personen ifråga upphör med sin näringsverksamhet genom att istället arbeta som arbetstagare i Sverige.*

²³ Kartläggning av förekomsten av utländsk arbetskraft i Skåne, BYGGNADS

På sikt behöver följande förändringar göras:

- *Vi anser att lagen ska ändras så att den som beviljas F-skattsedel ska kunna visa att man kommer att bedriva näringsverksamhet det vill säga inte som nu att ett påstående om detta ska godtas om det inte finns särskild anledning till motsatsen.*

ATT KUNNA KONTROLLERA ATT SKATTEN ÄR BETALD

När man är anställd är det arbetsgivaren som ser till att skatten betalas in varje månad. Dels betalar arbetsgivaren arbetsgivaravgifter och sociala avgifter och dels betalar arbetsgivaren in kommunalskatten och den statliga skatten.

Om man jobbar ”svart” betalas naturligtvis inga skatter och avgifter in. Men det finns också de fall då den anställda tror att arbetsgivaren betalat in skatt och avgifter, men så har inte gjorts. Som individ är det idag inte möjligt att undersöka via Skatteverket förrän ett år i efterhand vid deklaration att skatten är betald.

Samma problem uppstår om någon – fack, myndighet eller media – misstänker att här tycks det jobba många ”svart”. Eftersom företaget bara betalar in en klumpsumma som inte är individrelaterad så går det inte att via Skatteverket kontrollera hur många som är anställda och om det förekommer svart verksamhet.

LO föreslår att när arbetsgivaren betalar in källskatt och arbetsgivaravgifter till Skatteverket varje månad så ska det också lämnas in namn på den/de anställda/a som skatten är betald för.

VAR BETALAR MAN SKATT OM MAN JOBBAR I SVERIGE?

Reglerna om när och vem som betalar skatt i Sverige eller om man betalar skatt i ursprungslandet är inte helt klara. Dels så finns det olika former av ”anställningar”, dels om man är egen företagare, dels om man arbetar på ett utländskt bemanningsföretag och dels är ”vanlig” anställd. Var skatter och sociala avgifter betalas beror också på hur länge man vistas i landet och vad Sverige har för avtal med hemlandet.

F-skattsedeln ses idag som ett körkort för företagare, medan det i själva verket är ett intyg som visar att man själv ansvarar för att betala in sin skatt i Sverige. Frågan är därmed om F-skattsedel är rätt intyg för de företagare som avser bedriva näringsverksamhet i Sverige men ej kommer att betala skatt här?

LO föreslår att det görs en tydlig kartläggning av Skatteverket av var och när skatt ska betalas. Detta är viktigt för att de fackliga organisationerna ska kunna bedöma om kollektivavtalen följs eller inte. Det är också viktigt att det i varje fall avgörs var en F-skattare ska betala skatt och sociala avgifter så att efterkontroll kan göras.

FÖRETAG SOM ANVÄNDER SVART ARBETSKRAFT

I Belgien finns en lagstiftning som innebär kraftiga böter om man har illegal arbetskraft anställd. Domen är omgående. I Finland²⁴ är lönedumping kriminellt och kan ge arbetsgivaren upp till två års fängelse. I Finland kommer en specialenhet med polisiära befogenheter som ska övervaka att löne- och avtalsvillkor är avtalsenliga. Grunden för detta är att kollektivavtalen genom lag gäller för alla i en bransch.

LO föreslår att det ska införas högre straffavgifter för de företag som använder svart/illegal arbetskraft. Sanktionen bör vara omedelbar. Om detta bör regeringen tillsätta en utredning.

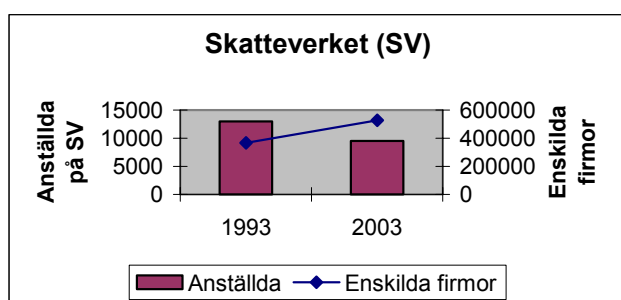
SKUMMA FÖRETAG

I Sverige kan ej Skatteverket gå in och göra oanmäld revision. Det innebär att när Skatteverket begär in uppgifter från post eller bank så får företagen omedelbart reda på detta och tömmer genast företagen på pengar²⁵.

Sverige har ur ett internationellt perspektiv inte särskilt stora befogenheter. Skatteverket skulle behöva möjligheter att ta vara på skatteregister i kontantbranschen samt kunna kontrollera dem utan föranmälan. I vissa situationer skulle Sverige även behöva befogenheter att kräva legitimering enligt Skatteverket.

LO anser att Skatteverket ska ha rätt att göra oanmäld revision, utan att behöva gå till rättslig instans.

HUR FÖRBEREDDA ÄR SKATTEVERKET PÅ EN ÖKAD RÖRLIGHET OCH INTERNATIONALISERING AV ARBETSMARKNADEN?



De senaste tio åren har antalet anställda på Skatteverket minskat från 13 000 till 9 500, det är en minskning med 27 procent. Samtidigt är det svårt att se att Skatteverket har fått mindre att göra – snarare precis det motsatta. Antalet enskilda firmor och deklareranter av näringsverksamhet har under samma tid ökat med 44 procent. Naturligtvis har det under åren skett en effektivisering som gör att verket kan hinna med mer på kortare tid.

²⁴ LO-tidningen nr 4 2004

²⁵ RSV rapport 2001:9

Skatteverket har sedan ett par år tillbaka som sin primära uppgift att vara en servicemyndighet²⁶. Vilket innebär att mycket av personalens tid går åt till att svara på frågor från medborgarna. Myndigheternas kontrollfunktion kommer i andra hand.

Den största risken med EU-utvidgningen är ökat fusk när det gäller de indirekta skatterna. Enligt Skatteverket²⁷ vet man att avancerade kriminella kommer att starta ”karuseller” och utnyttjar den svaga administrationen i kandidatländerna. Behovet av ökad kompetens och samverkan mellan myndigheter och länder samt ytterligare resurser är stort. Vill statsmakterna ha en bättre kontroll på internationaliseringen måste det läggas resurser på det enligt Skatteverkets generaldirektör Mats Sjöstrand.

LO anser att Skatteverket är den myndighet som har den allra viktigaste rollen att fylla för att skapa ordning och reda på arbetsmarknaden. Det är som Skatteverket påpekar att det allra viktigaste för att skatterna ska komma in är skattebetalningsviljan hos medborgarna. Men för att denna ska vara hög ser vi det som nödvändigt att kontrollen ökar samtidigt som man arbetar med attitydfrågorna. Skatteverket har minskat antalet anställda med 3 500 personer, del av dessa resurser bör åter tillföras verket. Bara en ökad kontroll av F-skattsedlar bedömer vi skulle kosta runt 10–20 miljoner kronor.

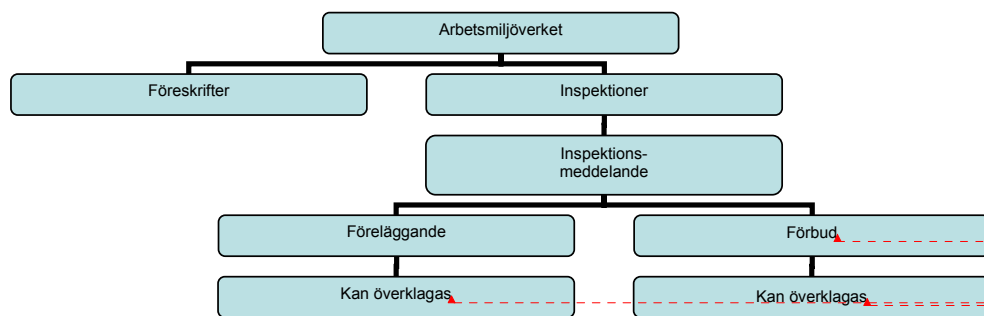
²⁶ Statstjänstemannaförbundets facklige representant

²⁷ Myndighetsseminarium i LO-huset den 5 feb 2004, Gd Mats Sjöstrand Skatteverket

9. Hur bidrar Arbetsmiljöverket till ordning och reda?

Arbetsmiljöverket har regeringens och riksdagens uppdrag att se till att arbetsmiljön uppfyller de krav som finns i arbetsmiljölagen om att alla ska ha en bra och utvecklande arbetsmiljö. Svenska regler om arbetsmiljön gäller alla som arbetar i Sverige – oavsett om företaget är svenskt eller inte. Det innebär att en utländsk arbetsgivare måste ha kunskap om den svenska arbetsmiljölagen.

Tillsynsarbetet från Arbetsmiljöverket sker på två sätt, dels genom utfärdande av föreskrifter, dels genom besök på arbetsplatser och inspektion av arbetsförhållanden. Arbetsgivaren är skyldig att rätta till alla brister och om det inte görs leder det till åtal.



Formaterat:
Teckensnitt:(Standard) Arial, 7 pt

Formaterat:
Teckensnitt:(Standard) Arial, 7 pt

Formaterat:
Teckensnitt:(Standard) Arial, 7 pt

Arbetsmiljöverket (AV) försöker i första hand att få arbetsgivaren att rätta till eventuella brister i arbetsmiljön på frivillig väg när man upptäcker att något inte står rätt till. Om arbetsmiljöinspektören har uppmärksammat några brister i arbetsmiljön, så kommer dessa att beskrivas skriftligt i ett inspektionsmeddelande. Detta skrivs normalt inom tre veckor efter besöket. I det uppmanas arbetsgivaren att till en viss tidpunkt redogöra för hur de beskrivna bristerna i arbetsmiljön ska åtgärdas, samt redovisa hur kraven uppfyllts till Arbetsmiljöverket.

Inspektionsmeddelandet är inget formellt (bindande) beslut, utan ska ses som en uppmaning till arbetsgivaren att vidta de åtgärder som Arbetsmiljöverket kräver utifrån arbetsmiljölagstiftningen. Av denna anledning kan inspektionsmeddelandet inte överklagas.

Om arbetsgivaren inte följer de krav som står i inspektionsmeddelandet, kan AV meddela föreläggande eller förbud, det vill säga förbjuda viss hantering, viss verksamhet eller förelägga arbetsgivaren att rätta till de brister i arbetsmiljön som beskrivits. Till ett sådant föreläggande eller förbud kan AV även sätta ut ett vitesbelopp.

Av beslutet framgår inom vilken tid man kan överklaga och vart man ska skicka sin överklagan. Både arbetsgivare och skyddsombud kan överklaga ett sådant beslut.

Enligt nuvarande regelverk ska inte inspektören delge ett föreläggande på plats. Inspektören måste dokumentera besöket eller inspektionen skriftligen på kontoret innan ett föreläggande kan delges. Dokumentationen av arbetsförhållandena är viktig när åklagarmyndigheten blir inblandad. Mycket talar för att inspektörernas arbete skulle bli mer effektivt om inspektören fick delge förelägget på plats och man skulle på det sättet hinna med fler inspektioner.

LO anser att inspektionsmeddelanden i större utsträckning ska delges på plats vilket är möjligt med dagens regler och modern teknik.

ARBETSMILJÖKUNSKAP

Det finns framförallt två sätt att ”dumpa priset” på arbete. Att ge anställda ”lägre” löner eller inte betala skatt förstår vi lätt att det leder till lönedumping och illojal konkurrens jämfört med de som betalar lön enligt avtal. Men priset på arbete kan också pressas genom att försämra arbetsmiljön genom att säkerhetsföreskrifter och skyddsutrustning ej tillhandahålls. På detta sätt ”dumpar” man inte bara priset på arbete utan man utsätter dessutom arbetstagarna för fara. Lika viktigt som att kontrollera att inte lönedumping förekommer är att kontrollera att det inte förekommer ”dumping” av arbetsmiljön.

Vi har redan kunnat se en rad exempel där arbetsmiljön har ”dumpats”. I Skellefteå där de tjeckiska arbetarna fick använda den begagnade skyddsutrustningen från svenska arbetare. Från Malmö där takarbeten utförs helt utan skyddslinor och bland lastbilschaufförer som kör tills de somnar.

Att använda sig av egna företagare, med F-skattsedel, är vanligt i flera branscher. När det gäller arbetsmiljöfrågor och vem som är ansvarig måste det klargöras vad som gäller för de som är F-skattare och jobbar som egna företagare och ej har anställda.

I Danmark agerar arbetsgivarna för ett företagskörkort. För att bli företagare måste man ha vissa kunskaper om bland annat ekonomi och arbetsmiljöregler. Detta ska vara ett personligt körkort och om företagaren bryter reglerna får man anmärkning och är det allvarliga förseelser så ska körkortet dras in.

LO föreslår att alla företagare ska ha ett personligt ”företagskörkort”. Körkortet ska man få om man genomgår en obligatorisk information om ekonomi och arbetsmiljö på ett antal dagar eller ett antal kvällar. Det är viktigt att denna information kan ske på flera språk. Det bör också tas upp vad för regler som gäller för de som är F-skattare och jobbar som egna företagare och ej har anställda.

EJ AKTIVA ARBETSPLATSER

Arbetsmiljöverkets resurser, liksom andra myndigheters resurser, är begränsade. Arbetsmiljöverket har prioriterat inspektionsverksamheten vid arbetsställen med de största riskerna för ohälsa och olycksfall.

För att ett bra arbetsmiljöarbete ska lyckas krävs att arbetsplatserna är aktiva. Arbetsgivare, skyddsombud och alla andra berörda har en viktig uppgift i att aktivt bidra till att förbättra arbetsmiljön. Om man ska jobba med det förebyggande arbetet har skyddsombuden en viktig roll och denna organisation finns ofta inte i de företag som är i Sverige tillfälligt eller i bemanningsföretag.

LO anser att det bör skapas särskilda former när det gäller arbetsmiljöarbetet för bemanningsföretag. Dels behövs en auktorisation av bemanningsföretagen och dels måste arbetsledningsansvaret klargöras på det företag som hyr ut personal. Dessutom behöver arbetsmiljöarbetet förbättras för små företag, bland annat genom att det blir fler regionala skyddsombud. För fler regionala skyddsombud behövs utökade bidrag till verksamheten, samt utbildning för att de fackliga organisationerna ska ha möjlighet att genomföra detta.

IDENTIFIKATION PÅ ARBETSPLATSEN

Det är också relativt vanligt om det är problem på en arbetsplats att de som är där vägrar att identifiera sig. Som det är idag behövs handräckning från polisen. LO anser att frågan bör utredas om inte myndigheten med tillsynsansvar på en arbetsplats borde ha rättigheten att kräva legitimation av de som vistas på arbetsplatsen.

LO anser att både Arbetsmiljöverket och Skatteverket – enligt reglering – borde få rätt att identifiera personal när de befinner sig på arbetsplatserna utan att behöva handräckning av polisen som idag.

OMEDELBAR SANKTIONSRÄTT

Det har också påpekats att det behövs ändrade regler som gör det lättare att mer effektivt kunna utöva tillsyn i små företag. En del småföretag har när det med dagens system kommit till vitesföreläggande redan gått i konkurs. Det bör finnas större möjligheter till direktsanktioner. Ett förslag är att man använder samma system som vid p-böter. Ett exempel kan vara att tillämpar man ej SAM (Systematiskt arbetsmiljöarbetet) så får man en viss bot. Det vore lämpligt att koppla till alla föreskrifter. Böterna ska kunna överklagas i efterhand.

Det är för få arbetsplatsolyckor som idag leder till åtal och därför bör det genomföras en ny typ av företagsbot. Det förslag som diskuterats²⁸ innebär att det räcker med att bevisa att någon person i företaget varit oaktam, inte vem, vilket är betydligt enklare än dagens system.

Att bevaka arbetsplatser med en stor andel utländska medborgare ställer höga krav på Arbetsmiljöverket. För det första handlar det om att upptäcka arbetsplatserna, för det andra handlar det ibland om att man behöver tolkhjälp och för det tredje om att arbetsgivaren är svårt att få kontakt med. Att nå rätt person i ett utländskt företag kan vara både svårt och tidskrävande.

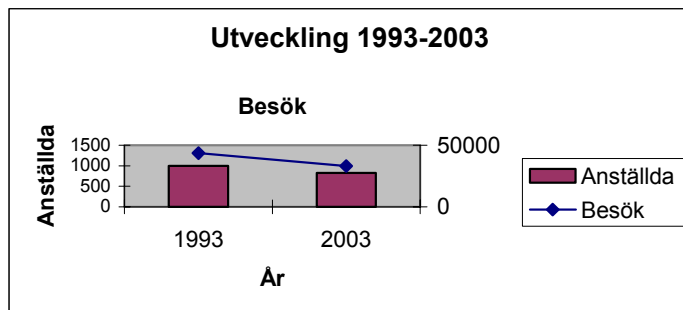
Det finns ett gott samarbete med polis och åklagare om hur man kan arbeta internationellt och en insikt om att det som går att verkställa i ett land går också att verkställa i ett annat land. Men det är tidskrävande processer.

LO anser att det bör ges utökade möjligheter till omedelbar sanktionsrätt, som vid en felparkering. Beslutet ska kunna överklagas i efterhand. En ny typ av företagsbot bör införas. Arbetsmiljöverket bör fortsätta sitt arbete tillsammans med parterna, polisen och Riksåklagaren för att ta fram metoder på hur man når företag som ej har sin bas i Sverige. I samband med dessa verksamheter bör också tolkverksamheten ses över.

²⁸ SOU 1997:121 Straffansvar för juridiska personer

HUR FÖRBEREDDA ÄR ARBETSMILJÖVERKET PÅ EN ÖKAD RÖRLIGHET OCH INTERNATIONALISERING AV ARBETSMARKNADEN?

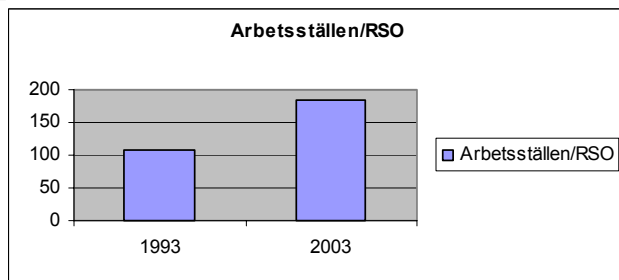
Arbetsmiljöverket har 821 anställda varav cirka hälften är inspektörer, resterande arbetar på huvudkontoret i Stockholm med bland annat föreskriftsarbete och information. Arbetsmiljöverket har under en tioårsperiod genomgått stora besparingar. De senaste åren har dock verket fått ökade resurser igen, men de har inte kommit i närheten av tidigare nivåer.



Både bland verkets anställda och bland antal besök som görs har det skett en nedgång. Antalet anställda på Arbetsmiljöverket (före detta Yrkesinspektionen och Arbetarskyddsstyrelsen) har minskat med cirka 18 procent de senaste tio åren. År 1993 gjordes drygt 43 000 besök på arbetsplatserna jämfört med cirka 33 000 idag, cirka 70 procent av besöken är inspektioner. Inspektörernas arbetsplatsbesök har sedan 1993 minskat med 24 procent.

Från 1995 hade Arbetsmiljöverket anställningstopp och uppsägningar av i synnerhet personal med administrationsuppgifter gjordes. Regeringen insåg att inspektörerna inte hann med att inspektera arbetsplatserna i tillräckligt stor utsträckning och tillsköt år 2000 medel så att cirka 70 nya inspektörer kunde anställas²⁹.

Det har skett en dramatisk utveckling de senaste åren av antalet små arbetsställen för LO-medlemmar, från 150 242 för tio år sedan till 279 499 stycken idag, det är en ökning med 86 procent.



Detta är arbetsställen som ska ha tillgång till den regionala skyddsombudsverksamheten, men de regionala skyddsombuden har bara ökat med 9 procent från 1 388 stycken till 1 513 stycken. Det leder till att varje regionalt skyddsombud idag ska granska arbetsmiljön på 184 arbetsställen jämfört med 108 för tio år sedan. Det finns idag 1 513 regionala skyddsombud jämfört med 1 388 år 1993.

²⁹ Statstjänstemannaförbundets facklige representant

Dessutom är varje inspektion mycket mer komplicerad idag jämfört med tidigare. Under en tioårsperiod har den genomsnittliga tiden för varje inspektion fördubblats.

Internationaliseringen har påverkat Arbetsmiljöverkets arbete inom vissa branscher. Vissa bygg- och kranarbetare har inte haft tillräcklig skyddsutrustning vid verkets inspektioner. Dessa fall har blivit vanligare och Arbetsmiljöverket kommer förmodligen att få mer att göra i framtiden enligt den fackliga representanten på verket.³⁰

Arbetsmiljöverkets roll efter östutvidgningen är avhängig av hur många nya EU-medborgare som kommer till Sverige och hur de kommer att hanteras som arbetstagare. Ökat behov av inspektioner leder i sin tur till sänkning av lägsta standarden om inte Arbetsmiljöverket har mer resurser. Arbetsmiljöverket har tillsatt en arbetsgrupp för att identifiera möjliga problem med östutvidgningen. De ska titta på vilka problem som kan uppstå eller fördjupas när det gäller tillsynen av arbetsmiljön i företag som är registrerade i andra medlemsstater.

Arbetsmiljöverket har sedan tidigare ett samarbete med polis och åklagare. Ju längre tid vi har på oss desto mer kan vi förbättra samverkan mellan myndigheter och utveckla arbetsmetoderna, enligt generaldirektör Kenth Pettersson.³¹

LO ser två sätt att dumpa priset på arbete – det ena är löne- och anställningsvillkoren och det andra är arbetsmiljön – därför får Arbetsmiljöverket en avgörande roll. Det handlar om att vi ska kunna utlova en lika god arbetsmiljö till alla personer som arbetar i Sverige. Tillfälligt anställda och anställda på små arbetsplatser eller på utländska företag saknar den struktur till skydd för arbetsmiljön som vi byggt upp. Om vi inte ska få branscher där arbetsmiljön dumpas krävs att verket får mer resurser. Det tar två år att få ut en inspektör i verksamheten från det att han/hon är anställd och det krävs därför omedelbart mer pengar för att stärka arbetsmiljön.

³⁰ Statstjänstemannaförbundets facklige representant

³¹ Myndighetsseminarium i LO-huset den 5 feb, Kenth Pettersson