

Vanliga arbetslivskriminella upplägg

En underlagsrapport till Bygghandelskommissionen

Av Hans Jeppson; Bygghandelskommissionen kansli

Oktober 2021

Innehåll

Vanliga arbetslivskriminella upplägg	1
1 Inledning.....	5
1.1 Orientering.....	5
1.2 Rapportens upplägg och begränsningar	7
2 Snygga fasader	9
2.1 Vitt vid första ögonkastet	9
2.2 Upplägg: Att köpa ett organisationsnummer	10
2.2.1 Frontföretag och företag i dess skugga	11
2.3 Upplägg: Att styra men inte synas	12
2.3.1 Målvakter.....	12
2.3.2 Bulvaner och frontmän.....	14
3 Upplägg med låga löner	16
3.1 Tredjelandsmedborgare som accepterar låg lön	17
3.1.1 Upplägg: Att använda arbetskraft utan tillstånd att vara eller arbeta i Sverige	17
3.1.2 Upplägg att använda asylsökande som arbetskraft.....	21
3.2 EU-medborgare arbetar ofta med sämre villkor	26
3.2.1 Upplägg: Att betala låga löner till utstationerad arbetskraft.....	28
3.2.3 Upplägg: Inte betala avgifter till FORA	34
3.2.4 Upplägg: starta ett svenskt aktiebolag, betala låga löner till utländsk arbetskraft.....	34
4 Upplägg med att smita undan skatter och arbetsgivaravgifter	37
4.1 Svartarbetet i förändring.....	37
4.2 Upplägg: Svartarbete med Sverige som bas.....	38

4.3	Upplägg: Utnyttja glapp mellan nationella skattesystem	40
4.3.1	Fast driftställe eller ej	41
4.3.2	Nya regler om ekonomisk arbetsgivare	42
4.3.3	Nya regler om F-skatt för utländska företag	43
4.3.4	Samarbete över gränser	44
4.4	Upplägg: Sociala avgifter som ibland försvinner vid utsändning	45
4.4.1	A1-intyg	46
4.5	Upplägg: Falska Egenföretagare	47
4.6	Upplägg: Att undvika personalliggarsystemens kontroll	48
4.6.1	Personalliggare	49
4.6.2	Elektronisk personalliggare läses på skärm	50
4.6.3	Ett kort på lånad identitet eller ett lånat kort	51
4.6.4	Ett hål i staketet	52
5	Upplägg med konkurser och lönegaranti	53
5.1	Upplägg: Konkurs	53
5.2	Upplägg: Låt lönegarantin betala	55
5.2.1	Lönegarantin - en statlig försäkring	55
5.2.2	Bedrägerier mot lönegarantin	57
5.2.3	Prekära arbetstagare och förslagna arbetstagare	58
5.3	Upplägg: Galdenärsbrott, bedrägeri	59
6	Upplägg med olika slags rotbedrägerier	60
6.1	Rotavdragets utformning	60
6.2	Brottsligt utnyttjande av rotavdragen	61
6.2.1	Upplägg: Fakturera materielkostnader som arbete	61
6.2.2	Upplägg: Fakturera rottjänster som ruttjänster	62
6.2.3	Upplägg: Att använda svart arbetskraft	62
6.2.4	Upplägg: Att begå bedrägeri mot konsumenter	63

7	Bedömning	64
7.1	Uppläggens övergripande effekter	64
7.2	Uppläggen griper in i varandra	65
7.3	De allvarligaste uppläggen	68
7.3.1	Tredjelandssmedborgare utan tillstånd	69
7.3.2	EU-medborgare som undviker skatter och avgifter	69
7.3.3	Låga löner i strid med kollektivavtal och uppdragsavtal	70
7.4	Upplägg med hittills mera begränsade effekter	71

1 Inledning

1.1 Orientering

Svensk byggmarknad har omdanats betydligt de senaste decennierna. En påtaglig och farlig förändring är förekomsten av storskalig arbetslivskriminalitet. Förut talades ofta om till exempel skattefusk inom byggbranschen. Benämningen *fusk* leder emellertid tankarna till småskaliga, och kanske även ogenomtänkta, försök att undvika att betala skatt. Dagens arbetslivskriminalitet omfattar skattebrott, men det handlar då nästan uteslutande om element i storskaliga upplägg för att bryta mot lagar och regler både i Sverige och i andra länder. Uppläggen innebär brott mot bestämmelser i skattelagstiftning, socialförsäkringslagstiftning, arbetsmiljölagstiftning, migrationslagstiftning, bokföringslagstiftning, bolagslagstiftning, arbetsrättslig lagstiftning, obeståndslagstiftning eller andra lagar.

Men arbetslivskriminalitet inom byggsektorn innefattar också grov ohederlighet genom att planera för att medvetet bryta mot ingångna civilrättsliga och arbetsrättsliga avtal.

Arbetslivskriminalitet består således av kriminella och ohederliga upplägg. Syftet bakom uppläggen är givetvis att tjäna pengar. Dock ska man notera att uppläggen i de flesta fall har till syfte att sänka kostnader för de "kriminella" företagen. Dessa företag är nämligen oftast integrerade på den vanliga byggmarknaden. Man kan beskriva det som att företag vars affärsidé bygger på kriminalitet och ohederlighet har infiltrerat en marknad initialt bestående av vanliga företag. Nu finns dessa företag som arbetar med kriminella och ohederliga affärsmetoder på i stort sett hela byggmarknaden. En del uppträder till och med som huvudentreprenörer, men de flesta finns i olika underentreprenörkedjor samt i den småskaliga byggsektorn.

Inom ekonomiska brottslighet i allmänhet finns det många kriminella upplägg som bara ger illusionen av verklig verksamhet; de varor som säljs levereras aldrig eller är odugliga, finansiella tjänster är rena bedrägerier och så vidare. Men de kriminella uppläggen inom byggsektorn bygger i stället på att det är verklig byggverksamhet som bedrivs. Det betyder att pengarna som strömmar till dessa företag oftast är normala ersättningar för utförda bygguppdrag. Ofta, men inte alltid, erhåller beställaren den arbetsinsats som denne avtalat om, men i många fall inte på det sätt som beställaren stipulerat i avtalet med entreprenören. Beställaren blir förvisso vilseförd, men lider i många fall ingen direkt ekonomisk skada på kort sikt.

Konsekvensen av att dessa företag nu finns på marknaden är att konkurrenstrycket ökat väldigt mycket för vanliga företag som använder hederliga affärsmetoder. Marginalerna pressas, verksamheten tvingas krympa och det finns även företag som helt enkelt fullständigt konkurrerats ut från marknaden av nya kriminella och ohederliga företag. För enskilda entreprenörer har detta inneburit att de tvingats lägga ner sin verksamhet och värsta fall även ruinerats.

På längre sikt är det en stor fara för både stabiliteten och nydaningen av svenska byggverksamhet att det utvecklats ett ökat beroende av företag som konkurrerar med ohederliga metoder.

Den viktigaste faktorn för att sänka kostnaderna på ett ohederligt sätt handlar om löner till anställda.

Sverige har ingen lagstiftning om statlig reglerade minimilöner eller regler om allmängiltighetsförklarade kollektivavtal. Detta gör Sverige och Danmark unika inom EU. Det är således fullt lagligt att avtala med enskilda arbetstagare om mycket låga löner. Fackliga organisationer har en laglig rätt att vidta fackliga stridsåtgärder mot sådana företag för att förmå dessa att teckna kollektivavtal.

Men det vanliga förfarandet är att ohederliga företag faktiskt har tecknat kollektivavtal, i en del fall såsom medlemmar i en svensk branschorganisation, men i allra flesta fall i form av hängavtal som tecknas med ett fackförbund. Emellertid så har dessa ohederliga företag ingen intention att verkligen följa avtalets bestämmelser.

Möjligheten att betala sina anställda lägre löner än kollektivavtalets nivå är direkt kopplat till att företagen helt eller delvis använder personal som kommer från andra länder och inte är permanent bosatta i Sverige. Dessa arbetstagare kommer från länder där reallönenivån ligger betydligt lägre än i Sverige. Därför

kan dessa ur ett privatekonomiskt perspektiv finna det fördelaktigt att komma till Sverige, eller andra västeuropeiska länder, för att arbeta, även om de är fullt medvetna om att inhemska arbetstagare har betydligt högre ersättning för samma arbetsinsatser.

En del av dessa arbetstagare har förhållandevis goda förutsättningar på sitt hemlands arbetsmarknad, de kan vara yrkeskunniga byggnadsarbetare, målare, maskinförare eller elektriker. De lockas att resa till västeuropeiska länder för att de förväntar sig att kunna tjäna bättre.

Men många är vad som kalla prekära arbetstagare. Med prekära menas att de är individer som är utsatta på arbetsmarknaden och som har en svår situation i samhällslivet. De kan beskrivas som fattiga och därtill skuldsatta. När man rekryterar arbetskraft från prekära delar av arbetskraften, då får arbetsgivaren också arbetstagare som är väldigt angelägna om att behålla även ett mycket dåligt betalt arbete.

1.2 Rapportens upplägg och begränsningar

Trots att det under minst ett decennium funnits en medvetenhet om förekomsten av de företeelser som vi beskriver som arbetslivskriminalitet finns det väldigt lite samhällsvetenskapliga studier. Varken de kriminella uppläggen eller de individer som står bakom uppläggen har blivit föremål för studier.

Det kan finnas många förklaringar till detta. En väsentlig orsak är givetvis att det finns få ärenden som behandlats av rättsväsendet. Då saknas dessa upplägg till betydande del från den vanliga brottsstatistiken. För en betraktare som inte känner till förhållanden inom byggbranschen, och en del andra branscher¹, kan arbetslivskriminalitetens omfattning framstå som mycket liten. Vidare så är uppläggen nästan alltid utformade så att det kan vara svårt att initialt avgöra vad som är lagligt och hävdvunnet, vad som innebär brott mot avtal och regler men som inte är straffbart, och vad som är lagbrott. Detta försvårar givetvis också studier. Att det finns en koppling mellan arbetslivskriminalitet i Sverige och migration till Sverige, liksom till lagar och regler i andra EU-länder är också faktorer som kan ha medverkat till att få kriminologer,

¹ Städbranschen-, skog och jordbruksbranscherna liksom restaurangbranschen har likartade problem.

socionomer, ekonomer och jurister på universitet och högskolor gripit sig an arbetslivskriminaliteten på ett systematiskt sätt.

Däremot har förhållanden uppmärksamts då och då i media. Det finns några tidnings- och tv-reportage, liksom ett par böcker som beskriver migrantarbete. Sådana uppgifter är viktiga även om de beskriver enskilda fall som inte utan vidare kan betraktas som allmängiltiga.

För att kunna samla kunskap och dra slutsatser kring förhållanden har det varit nödvändigt att hämta information från många olika källor. Det har till stor del gjorts genom samtal med personer som har insikter om förhållanden i byggsektorn, till exempel tjänstemän i byggbranschens organisationer och inom fackförbund, företrädare för byggföretag, statliga tjänstemän i olika myndigheter, advokater och därtill några akademiska forskare.

Dessutom har erfarenheter från förhållanden i grannländerna Danmark, Finland och Norge kunnat tillföra kompletterande information.

De bedömningar som görs i rapporten bygger därför på samtal med olika uppgiftslämnare och information från andra källor. Samtalen har förts utan krav på att uppgiftslämnarna ska göra offentliga uttalanden. Så det är rapportförfattaren som har omformat denna information till de uppgifter som redovisas i rapporten och tar ansvar för dessa uppgifter och bedömningar liksom eventuella missuppfattningar och fel.

I rapporten görs inga systematiska försök att kvantifiera de olika uppläggen eller beräkna de ekonomiska effekterna av arbetslivskriminaliteten inom byggsektorn. De frågorna kommer delvis att avhandlas i andra rapporter till Byggmarknads-kommissionen.

Inte heller finns i rapporten konkreta förslag till hur de olika uppläggen skulle kunna stoppas eller försvåras. Byggmarknadskommissionens ledamöter kommer i sin slutrapport att lägga fram ett antal konkreta förslag.

I rapporten talas om *byggsektor* i en övergripande mening. Det betyder att även anläggningsarbeten, det vill säga vägar, järnvägar, flygplatser, vattenverk och kraftverk innefattas. Dessa drabbas också av kriminella upplägg.

2 Snygga fasader

2.1 Vitt vid första ögonkastet

Det är mycket viktigt för huvudmännen bakom de ohederliga företagen att kunna komma in i underleverantörskedjorna. Det gäller givetvis de stora byggprojekten, men även i förhållandevis små renoveringsprojekt, liksom även vid rotprojekt så finns det numera ofta underentreprenörer.

För några år sedan var kunskapen om ohederliga upplägg inom byggsektorn mycket begränsad hos byggherrar och även bland seriösa svenska byggföretag. Då var det nog en hel del som antog att staten förfogade över effektiva kontrollsystem och det därför nästan alltid skulle vara fullt försvarligt att göra affärer med alla företag som fanns på den svenska byggmarknaden. Inom det svenska näringslivet fanns ofta en uppfattning om att Sverige hade en omfattande byråkrati för att reglera företagens verksamhet och staten därför rimligen också hade kontroll över kriminella upplägg i företagsskepnad.

Inom offentlig upphandling fanns det därtill många upphandlingskunniga som förfäktade att var fel eller i praktiken omöjligt att ta hänsyn till anbudsgivarnasandel och tidigare lag- och avtalsöverträdelser, liksom att det inte fanns möjlighet att utesluta anbudsgivare med onormalt låga anbud.

Sedan några år finns det en mycket större medvetenhet om att det finns aktörer på olika svenska marknader som inte agerar hederligt – som har som affärsmodell att bryta mot lagar och avtal. Det gör också att byggherrar och huvudentreprenörer i allt högre utsträckning ställer krav på underentreprenörer ska vara seriösa företag. Inom offentlig upphandling finns det numera lagregler som ålägger upphandlande myndigheter att beakta behovet av att ställa

upp olika sociala krav, såsom till exempel krav på löner på nivåer motsvarande kollektivavtal.

Men kraven är ofta utformade på sätt som gör det möjligt att för ohederliga företag att fortsätta att vilseleda sina uppdragsgivare.

Ohederliga och kriminella företagen reser en snygg fasad. Ett företagen, registrerade i Sverige eller utanför Sverige, behöver visa upp ett antal nyckeldata och indikatorer för att ge bilden av att företaget är ett seriöst företag. De vill vilseleda uppdragsgivare, fackförbund och svenska myndigheter. Lite hårdtaget kan man säga att var och en av dessa ohederliga företag försöker visa att just det, utgör undantaget - ett helt vitt företag.

2.2 Upplägg: Att köpa ett organisationsnummer

Precis som information kring individer alltid är kopplade till ett personnummer så finns det mycket information, både för offentlig verksamhet och för affärsrelationer, lagrad utifrån företagets organisationsnummer. Har företaget F-skatt, skatteskulder, betalningsanmärkning, omsättning, antal anställda, näringsgren och företrädare? Men ohederliga företagare vet att bara en del av denna information normalt efterfrågas och kontrolleras då enbart på ett ytligt sätt, till exempel genom att en potentiell affärspartner vill att företaget, om det är svenskt ska vara registrerat för F-skatt. En annan vanlig kontroll är att man letar efter betalningsanmärkningar.

Om man ska starta en verksamhet som bygger på ohederliga upplägg så är det därför bra att helt enkelt ta över en företagsidentitet. En vanlig metod är att köpa ett existerande företag som ägaren av något skäl vill lägga ner.² Den nye köparen får ett företag utan anmärkningar. Sedan kan huvudmannen mycket enkelt och rationellt byta VD och styrelse, ändra verksamhet och skaffa en ny adress. I praktiken blir det på några dagar ett helt nytt företag. Men i olika register så ser det likväl ut som företaget är väl etablerat och tidigare har skött sina åtaganden.

I sig är det inte olagligt att ta över ett företag och så att säga snylta på den förra ägarens hederlighet. Men det är ett upplägg som ofta nyttjas för att försvåra upptäckt av oegentligheter.

² För den tidigare ägaren framstår det som god affär att snabbt kunna sälja sitt företag för några tusen kronor, snarare än att genomföra den ganska komplicerade och långvariga processen att likvidera ett aktiebolag.

Upplägget innefattar sedan ofta att det inköpta företaget snabbt expanderar genom att anställa personal huvudsakligen eller enbart bland prekära arbetstagare. Det kan vara personer från något annat EU-land eller personer som på grund av migrationslagstiftningen har ett starkt behov att få ett arbete. Dessa accepterar att arbeta för låga löner.

Men denna form av företag syftar sällan på att stanna kvar på marknaden. Företaget kan bygga upp skulder och kan efter en tid sättas i konkurs. Man kan nästan tala om "slit-och-släng" företagande.

2.2.1 Frontföretag och företag i dess skugga

Frontföretag är ett vanligt upplägg. Det kan vara ett företag som just baseras på en köpt identitet, men det kan också vara ett verkligt byggföretag som en ohederlig företagare tagit över. Ibland är också denna typ av frontföretag grundade av utländska huvudmän eller bulvaner.

Syftet med frontföretaget är att placera detta företag "framför" ett utländskt företag och göra det svårare att se vilka företag och vilka arbetstagare som i verkligheten utför arbetet.

Frontföretaget kan till exempel vara ett svenskt aktiebolag som öppet eller dolt ägs av litauiska intressenter. Frontföretaget visar upp en vit fin fasad men har mycket få anställda. Arbetskraften kan i stället komma från ett företag, ibland med samma namn som, i detta tänka fallet kan det vara ett litauiskt bolag³. Ett bolag som inte ska "synas".

En del frontföretag är långlivade och bygger upp ett renommé och kundkrets, men många tillhör den ovannämnda typen av företag som snabbt avvecklas. Man kan säga att när fasaden krackelerar så blir företaget snabbt satt i konkurs.

Ibland kan företag som i utlandet har gått i konkurs eller likviderats finnas som "spökföretag" i Sverige. Företagets registrering för F-skatt kan finnas kvar, företaget kan anställa personal och till och med fortsätta att skriva i arbetstagare i

³ Det kan till och med handla om att lägga till ett AB i det utländska företagsnamnet. Man kan tänka sig att om frontföretaget i Sverige skulle heta *Toppenbygg AB* så finns det ett litauiskt företag med namnet *UAB Toppenbygg AB* (UAB är beteckningen på ett aktiebolag i Litauen). Företagen har givetvis olika organisationsnummer, men namnen kan ändå skapa förvirring i förhållande till svenska affärspartners.

utstationeringsregistret. Avtal kan tecknas i företagets namn. Ja, företaget, dvs det tidigare utländska bolagets organisationsnummer kan dra på sig skulder som överlämnas till Kronofogden. Men det finns inget företag! Eftersom företaget likviderats eller sats i konkurs i hemlandet så finns det ingen ansvarig. Men någonstans sitter en kriminell huvudman och tjänar pengar på spökföretagets verksamhet.

2.3 Upplägg: Att styra men inte synas

Det är sällan som ohederliga upplägg kan kopplas till identifierade företagsledare. I många fall är huvudmännen bakom olika upplägg helt enkelt dolda. Det är naturligt att huvudmännen inte vill bli kända eftersom det i slutändan kan det komma att ställas ekonomiska krav eller kan bli frågan om brottsutredningar.⁴

2.3.1 Målvakter

Målvakter har förekommit vid ekonomisk brottslighet under flera decennier. Metoden går ut på att finna en individ som har en så prekär social situation att personen inte bryr sig om eventuella konsekvenser längre fram i tiden. Ofta är det personer med missbruksproblem eller psykisk sjukdom som förmås, att mot en mindre betalning, ställa upp som VD eller styrelseledamot i något bolag.

Under senare året har systemet med målvakter utvecklats så att målvakter i allt högre utsträckning rekryteras från andra EU-länder, företrädesvis, Polen, Litauen och Lettland. Även dessa målvakter är nästan alltid personer med missbruk eller psykiska sjukdomar.⁵ Personerna måste ha identitetshandlingar som visar att de är medborgare i eller bosatta inom EU/EES-området.

Förfarandet bygger på att huvudmannen eller en medarbetare till denne hittar en lämplig målvakt. Sedan ska målvakten åka till

⁴ Det finns dock vissa företagare som trots att de står som ägare till företaget i det närmaste helt öppet brutit mot lagar och avtal. De har helt enkelt dragit slutsatsen att riskerna att straffa är små samtidigt som det finns fördelar med att öppet äga de pengar man tjänat genom företaget.

⁵ Det är inte ovanligt att målvakter från andra länder är omedvetna om att de står som VD i ett företag, de har bara skrivit under ett antal papper vars innehåll de inte förstått eller brytt sig om att försöka förstå.

Sverige och gör ett personligt besök hos Skatteverket. "Tolken" säger att målvakten vill ha ett samordningsnummer eftersom hen som EU-medborgare har rätt att sitta i svensk bolagsstyrelse. Även om Skatteverkets personal nog kan förstå att personen inte ens har förutsättningar att leda sig själv, så kan de inte neka en person som visar upp nöjaktig identifikation, dvs ett pass från ett EU-land. Därefter ett besök på en bank. Besöket på banken innebär normalt att individen öppnar konto och erhåller ett BankID. Detta öppnar sedan vägen både för myndighetskontakter i Sverige och för en del affärstransaktioner. Många tjänster kan sedan ordnas med enbart tillgång till BankID. Oftast sänds målvakten, efter en ½-dags arbete, tillbaka till sin hemort. De verkliga huvudmännen behåller givetvis den telefon eller dator där BankID är installerat.

BankID är inte utformat för att upptäcka eller förhindra denna form av missbruk. Innehavaren kan enkelt lämna åt en annan person att använda BankID. Det är därför unikt enkelt att i Sverige etablera flera "persona" för att kunna genomföra bedrägerier av olika slag. Företag kan etableras för att helt enkelt vara ett instrument för ekonomisk brottslighet.

Målvakterna blir i lagens mening oftast skyldiga till olika brott. Ett antal brott som huvudmannen planerar som ska ske i målvaktens namn, tex bokföringsbrott medför emellertid normalt bara ett bötesstraff. De som kommer i fråga som målvakter har ofta redan så höga skulder att ett bötesstraff är ett slag i luften. Ibland åtalas dock dessa målvakter, men eftersom domstolen ofta tar hänsyn till att målvakten inte förstått syftet med upplägget så blir straffen låga. Även skyddstillsyn och villkorlig dom är som straff helt verkningslösa för målvakter. Inte heller den administrativa åtgärden näringsförbud har någon större avskräckande verkan även om det gör att personen inte längre kan agera målvakt. Systemet med näringsförbud har ingen verkan över nationsgränser.

Få målvakter döms till fängelse, vilket är det enda straff som eventuellt skulle verka avskräckande. Är målvakten bosatt i annat land så är det knappast värt besväret att utfärda en europisk arresteringsorder och föra personen till Sverige. Även om häktningsgrund föreligger så kan personen sällan hållas häktad under lång tid, så personen försvinner sannolikt före rättegången.

Sedan 2017 kräver Bolagsverket in uppgifter om vad som kallas verklig huvudman, den eller de personer som ytterst äger eller kontrollerar exempelvis ett företag eller en förening. En verklig

huvudman kan också vara den eller de personer som tjänar på att någon annan agerar åt dem. Men detta krav behöver inte vara ett hinder. Vid verkliga kriminella upplägg får Bolagsverket aldrig in namnet på den verkliga "verkliga huvudmannen" det vill säga personen som tjänar pengar på upplägget. I stället kan målvakten anges som ägare. Det är ganska ofarligt för den ohederlige verkliga huvudmannen. Företaget är normalt tänkt att ha en begränsad livslängd och även om det kanske under en tid finns tillgångar så är upplägget sådana att målvakten ska vara okunnig om var tillgångarna finns.

2.3.2 Bulvaner och frontmän

Utmärkande för arbetslivskriminella upplägg är att det bedrivs verklig verksamhet i företagen. Företagen finns oftast i underleverantörskedjor. Det finns arbetare som utför arbete. Då krävs det företrädare för företaget – bulvaner och frontmän på byggarbetsplatsen. Sådana personer ska helst vara trevliga och till och med förtroendeingivande.

Bulvanen ordnar kontakter och avtal, han öppnar dörrarna in i underleverantörskedjorna. Bulvaner upprätthåller kontakter med uppdragsgivare och leverantörer. Han förklarar och ursäktar när det uppstår frågor och kritik. Inte sällan har bulvanen en så kallad generalfullmakt⁶ underskriven av målvakten. Då kan bulvanen underteckna avtal⁷ med beställare och med leverantörer. Men att vara bulvan kan innebära risker för att bli legalt ansvarig. Så ibland använder bulvanen falsk identitet. I annat fall "försvinner" ofta bulvanen om det uppstår problem med företagets verksamhet och fasaden håller på att rämna.

Frontmännen ska i formell mening inte vara något annat än anställda och inte ingå i någon företagsledning. Formellt företräder de inte företaget. Men ofta fungerar de som tolkar och blir då ofta en slags informella kontaktmän. Även arbetsledare är i dessa sammanhang personer som kan betraktas som frontmän om de förstår upplägget. De kan styra arbetstagarna och medverka till att uppläggen kan genomföras.

⁶ En generalfullmakt är en obegränsad fullmakt, som ger fullmaktsinnehavaren befogenhet att vidta alla juridiska åtgärder som den som ställer ut fullmakten själv får göra.

⁷ Några av Byggnads regioner har uppgivit att de sedan en tid inte längre accepterar att hängavtal undertecknas av innehavaren av en generalfullmakt.

Ibland känner dessa till den verkliga huvudmannen och tar instruktioner från denne, men det kan också finnas en bulvan mellan frontmännen och den verkliga huvudmannen.

Utan dessa bulvaner och frontmän skulle verksamheten falla ihop, men juridiskt sett kan det vara mycket svårt att knyta dessa till något brott. En del får säkerligen god ekonomisk ersättning för sina insatser medan andra själva egentligen har en prekär situation och kan uppleva att de måste samarbeta kring upplägget för att kunna klara sin egen ekonomiska situation.

3 Upplägg med låga löner

Ett grundläggande inslag i de allra flesta ohederliga upplägg är att betala ut lägre löner än den i Sverige etablerade kollektivavtalsbundna lönenivån. Detta görs på olika sätt men genomgående är att detta gynnar de ohederliga företagen och skadar hederliga företags konkurrensförmåga.

I vårt grannland Norge talas om *lönetjuveri*, när arbetsgivare betalar ovanligt låga löner, löner som påtagligt understiger de löner som följer av kollektivavtal. I Norge är kollektivavtalen inom några branscher, därav byggbranschen, generellt giltiga för all utstationerad personal. Men så är det inte i Sverige. I Sverige finns det ingen lagstiftning som garanterar arbetstagare lön på en viss nivå. Det finns inte heller någon lag som förhindrar att en arbetsgivare bryter mot kollektivavtal eller individuella anställningsavtal och betala mycket lägre löner.

Rent juridiskt finns det i Sverige möjligheter att för arbetsgivare och arbetstagare att avtala om anställningsvillkor som är både sämre och bättre än villkor enligt kollektivavtal. Detta gäller både personal som anställs enligt vanliga svenska arbetsrättsliga regler och utländska arbetstagare som kommer till Sverige för att arbeta för ett utländskt företag i enlighet med utstationeringsreglerna. Frågan om lönenivåer för byggnadsarbetare är därmed mera komplicerad i Sverige än i de flesta europeiska länder.

Rapporten "*Hoten mot byggnadsarbetarnas kollektivavtal*" (BMK 2021:1) till Bygghandelskommissionen beskriver hur kollektivavtalssystemet inom byggbranschen fungerar, speciellt avseende Byggnads avtalsområde. I en kommande underlagsrapport till Bygghandelskommissionen "*Utländsk arbetskraft*" beskrivs i detalj de olika lagregler som gäller för utstationerad personal.

De allra flesta ohederliga uppläggen bygger just på just låga löner. Låga löner är givetvis fördelaktigt för arbetsgivaren. Det är

de låga lönerna skapar förutsättningar för de ohederliga företagen att vara på marknaden. Då har de sedan en ekonomisk grund till vilken ytterligare upplägg kan adderas, till exempel skattebrott, konkursbedrägerier och så vidare.

Men även om det är lagligt möjligt att avtala om löner långt under kollektivavtalsnivån så bygger ändå många av uppläggen på att trots att det ohederliga företagen är juridiskt bundna av kollektivavtalsvillkoren, så betalar de likväl betydligt lägre löner. Uppläggen bygger i praktiken alltid på att använda arbetskraft som bor i utlandet eller nyligen kommit till Sverige.

3.1 Tredjelandsmedborgare som accepterar låg lön

3.1.1 Upplägg: Att använda arbetskraft utan tillstånd att vara eller arbeta i Sverige

Det finns många individer i mindre utvecklade länder som gärna vill åka till västeuropeiska länder för att arbeta. Alla har inte nödvändigtvis en önskan att migrera, utan vill snarare arbeta under en tid för att tjäna pengar. En del individer kan få laglig rätt att arbeta i Västeuropa men många kommer utan tillstånd. I Sverige söker en del av dessa personer asyl för att kunna få arbeta en tid.

Enligt gränspolis är det inte ovanligt att man vid kontroller av byggarbetsplatser finner personer från tredjeland⁸ som inte kan uppvisa arbets- eller uppehållstillstånd och ej heller visum till Schengen. Det är personer som finns i Sverige helt utan tillstånd.

Dessa personer kan vara tidigare asylsökande som fått avslag på sin asylansökan men trots beslut om utvisning blivit kvar i Sverige⁹. En annan grupp är emellertid personer som är helt okända för gränspolis och Migrationsverk. De har på okänt sätt kommit in i Schengen och sedan tagit sig till Sverige för att arbeta.

⁸ *Tredjeland* är EU-termen som används för främst medborgare och företag från länder som inte är medlemmar av EU.

⁹ I media omnämns sådana personer ofta som papperslösa. Det bör påpekas att begreppet är lite vilseledande. Det finns personer som Migrationsverket och Migrationsdomstolen inte ansett kunnat styrka sin identitet. Svenska myndigheter har därför inte kännedom om vem dessa personer i verkligheten är eller ens i vilket land de är medborgare. Men även personer med styrkt identitet, till exempel de som uppvisat ett pass från sitt hemland, kallas ändå i media och av politiker ofta för "papperslösa" efter att beslut om utvisning vunnit laga kraft och de valt att inte lämna Sverige.

Dessa personer kan sägas utgöra verkligt svartarbetande arbetskraften. De saknar helt koppling till den normala svenska arbetsmarknaden, ja, de har överhuvudtaget inte tillstånd att arbeta eller ens uppehålla sig i Sverige. Dessa lever också ett närmast osynligt liv i Sverige.

Arbetsgivaren betalar inte skatt eller sociala avgifter¹⁰. Att tala om arbetsgivare är kanske något missvisande. Det finns inga skriftliga avtal eller tydliga villkor. Den som arbetar är i väldigt hög grad beroende att lyda order och acceptera den ersättning som erbjuds. Den verkliga huvudmannen, den som styr deras arbete, undviker oftast alla direktkontakter med dessa arbetstagare. Kontakterna sker genom olika slags frontmän och bulvaner. Det finns ofta en koppling mellan frontmännen och arbetarna i form av gemensamt språk och/eller etnicitet.

Däremot förses arbetstagarna med arbetskläder för att ge intrycket att vara vanliga arbetare. De blir tillsagda att undvika att svara på några frågor och att vara beredda på spring i väg om en myndighetskontroll är förevarande.

Förändringen av ID06 systemet som genomfördes under 2020 har förvisso försvårat svartarbete på större arbetsplatser, men det finns fortfarande metoder att komma in på många arbetsplatser även utan eget ID06 kort.¹¹

Dessa arbetstagare som inte får lov att arbeta i Sverige befinner sig givetvis i en prekär situation och i de fall sådana byggnadsarbetare har gripits av polisen har det framkommit att de arbetat för mycket låga löner. De svartarbetande arbetstagarna som tagit sig till Sverige för att arbeta har ofta en prekär ställning redan i hemlandet och vill genomföra tiden i Sverige utan konflikter med arbetsgivaren.

¹⁰ Det kan faktiskt förekomma att före detta asylsökande som under handläggningstiden haft tillåtelse att arbeta och då fått ett samordningsnummer men som inte kunnat komma i fråga för spårbyte och där det således finns ett beslut om utvisning, fått arbete varvid preliminärskatt och sociala avgifter betalats in till den personens samordningsnummer. Men en arbetsgivare ska kontrollera att en arbetssökande har rätt att arbeta i Sverige. Uppläggen som innefattar att använda arbetskraft utan arbetstillstånd inkluderar givetvis också att skatter och avgifter inte ska betalas.

¹¹ En metod är helt enkelt att de svartarbetande arbetarna går in genom hål i stängsel eller genom fordonsgrindar. Alla arbetsplatser är inte heller inhägnade. Men det kan också förekomma att ID06-kort lånas ut eller hyrs ut. ID06 är byggt ännu inte på biotopisk identifikation. Det är mycket sällan som det sker kontroller ute på arbetsplatserna där arbetstagare måste visa upp både pass och ID06 kort. Därför kan en person använda ett ID06 kort som är utställt på en person med likartat utseende. Vidare så finns det inte krav på personalliggare vid rotarbete. Därmed är det inte vanligt med ID06 vid rotuppdrag.

En del av dessa personer har skulder och arbetet är ett sätt att betala sina skulder. Andra kan skuldsätta sig för att kunna åka till Sverige och hoppas att genom att arbeta svart kunna tjäna ihop lite pengar.

Ofta varken kan eller får dessa arbetare ordna husrum på egen hand. Det ingår i konceptet att de ska sova på en madrass i någon tom lokal där inga frågor ställs om deras identitet. Frontmän som arbetar för den verkliga huvudmannen kan ibland samla ihop arbetarnas pass och värdehandlingar. Det finns till och med uppgifter från polisens spaning om att sådana illegala arbetare hållits inlåsta när de inte befunnit sig på byggarbetsplatsen.

Om arbetarna avlönas med kontanter i Sverige kräver det att den ohederlige arbetsgivaren ger sig in i penningtvätts-transaktioner för att anskaffa kontanter. Ibland finns direkta kontakter med kontantrik verksamhet i huvudmannens affärsverksamhet, främst narkotikaförsäljning. I andra fall så kan kriminella växelkontor tillhandahållit kontanter.

I en del fall betalas delar av arbetarnas magra lön ut i deras hemländer. Det finns fördelar med en sådan ordning eftersom arbetsgivaren då slipper hantera kontanter i Sverige. Pengarna kan sändas till utlandet genom att använda en falsk faktura för någon fiktiv tjänst.

Dessa tredjelandsmedborgare används inom byggsektorn oftast för "snabba jobb" som rivning eller sanering, städning och rensning; arbetsuppgifter där kontakterna med andra arbetstagare kan begränsas. Men ibland finns de på plats på en byggarbetsplats under längre tid. De kan också användas för rot och reparationsarbete där de också kan undvika kontakter med svenska byggnadsarbetare, skyddsombud och liknande.

Det är givetvis olagligt för arbetsgivare att anställa personer från tredje land som inte har arbetstillstånd. Detta ansvar kan uträckas uppåt i en underentreprenörskedja. Men svårigheten för polis och åklagare ligger i att kunna gripa och identifiera dessa byggnadsarbetare. Sedan behöver åklagaren bevisa vilka som medverkat till svartarbetet kunnat pågå. En stor svårighet ligger som alltid i att identifiera de verkliga huvudmännen.

3.1.1.1 Laglig rätt till kollektivavtalsenlig lön används ej

Det märkliga är att dessa arbetstagare som arbetar helt utan tillstånd, åtminstone enligt lagens lydelse, har en ovanligt stark

ställning beträffande sina löner om de grips av gränspoliserna. De har rätt att få betalt enligt kollektivavtalsvillkor om kan visa att de arbetat för en arbetsgivare. Denna rätt har de nämligen i enlighet med Sveriges implementering av det så kallade sanktionsdirektivet¹². Men i verkligheten så drar inte personer som avslöjats arbeta utan tillstånd nytta av denna möjlighet. Sedan lagen^{13 14} trädde i kraft 2013 så har den ännu inte tillämpats.¹⁵

Det kan finnas flera olika skäl till att lagen inte tillämpats.

- De utländska arbetstagare som gränspoliserna avslöjat har inte informerats om sina rättigheter. Gränspoliserna har ingen sådan roll.
- De utländska arbetstagare som gränspoliserna avslöjat har inte vågat kräva sin rätt av fruktan för repressalier när de återvänder till sitt hemland.
- Det finns inget organ eller part som skulle kunna hjälpa dessa utländska illegala arbetstagare att driva en rättslig process¹⁶.

3.1.1.2 Lagen mot människoexploatering har inte effekt.

En politisk önskan att hindra utnyttjandet av tredjelandsmedborgare låg bakom en ny lagstiftning 2018. I brottsbalken infördes då ett förbud mot människoexploatering¹⁷. Lagstiftningen ger som exempel på en sådan gärning tvångsarbete men även arbete under uppenbart orimliga villkor. Den som begår brottet kan dömas till fängelse i högst fyra år. Om verksamheten

¹² Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/52/EG av den 18 juni 2009 om minimistandarder för sanktioner och åtgärder mot arbetsgivare för tredjelandsmedborgare som vistas olagligt.

¹³ Lag (2013:644) om rätt till lön och annan ersättning för arbete utfört av en utlänning som inte har rätt att vistas i Sverige

¹⁴ Det kan noteras att Sverige genom den lagen gjorde ett principiellt undantag från vad som ofta kallas "den svenska modellen".

¹⁵ I Riksrevisionens rapport *Statens insatser mot exploatering av arbetskraft – regelverk, kontroller samt information och stöd till de drabbade (RiR 2020-27)* noterar revisorn att det i förarbetena till lagstiftningen inte alls framgår hur lagen är tänkt att i praktiken kunna komma till användning. I rapporten konstateras att lagstiftningen inte ändamålsenlig.

¹⁶ Det är till och med oklart hur ett sådant krav ska ställas. Sannolikt krävs det att den utländske arbetstagaren som saknade tillstånd att arbeta i Sverige ska stämma sin arbetsgivare inför tingsrätten och kräva mellanskillnaden mellan erhållen lön och lön enligt svenskt kollektivavtal. Eftersom det i dessa fall ofta är oklart hur man kan finna den som betalat ut lön till den arbetstagaren, så kan kravet ställas mot huvudentreprenör. Detta skulle dock bli en komplicerad juridisk process och svårt att tänka sig att arbetstagaren skulle kunna klara detta själv, särskilt som han normalt ska utvisas.

¹⁷ Brottsbalken (1962:700) 4 kap. 1 b §

bedrivits i större omfattning, medfört betydande vinning eller inneburit ett särskilt hänsynslöst utnyttjande av annan så kan brottet betraktas som grovt och det maximala straffet kan bli 10 års fängelse. Det är således mycket stränga straff i straffskalan.

Detta borde ju haft en kraftigt avskräckande verkan och man hade kunnat tro att arbete under orimliga villkor skulle minska kraftigt. Men lagen verkar inte haft någon sådan effekt. Det finns ingen kontrollen av arbetsvillkor. Ingenting tyder på att lagen påpverkat användningen av arbetskraft som få väldigt låg ersättning. Lagen har ännu inte lett till några fällande domar. Inget åtal ha gällt byggsektorn.

3.1.2 Upplägg att använda asylsökande som arbetskraft

Det finns regler för hur och när en asylsökande kan arbeta under den tid som det tar innan ett slutligt beslut fattats om personer beviljas tillstånd att arbeta i Sverige¹⁸. Tanken bakom bestämmelsen är att det är positivt för en framtida integration om den asylsökande kan arbeta. Det finns krav på att arbetsgivaren ska betala avtalsenlig lön och vid deltid får månadslönen inte understiga 13 000 kr.

3.1.2.1 Asylsökande som vill kunna göra spårbyte

En del asylsökande är väldigt angelägna om att kunna visa papper på att de har ett arbete. Ett skäl är att det frodas en myt om att Migrationsverk och migrationsdomstolar har en mera välvillig inställning till ansökningar från personer som arbetar.¹⁹ Men ett viktigare skäl är att lagstiftaren öppnat en slags bakdörr till ett

¹⁸ I korthet krävs att den asylsökande har vad som kallas *styrkt identitet*, vilket i de flesta fall innebär att den asylsökande kan uppvisa ett pass från sitt hemland. Detta undantag från krav på arbetstillstånd kallat vanligen AT-UND och anges på personens LMA-kort. (LMA kort utföras av Migrationsverket i enlighet med *Lag (1994:137) om mottagande av asylsökande m.fl.* och anger personens namn och fördelsdata och är försett med ett foto. Det är dock ej någon id-handling och det har förekommit falska LMA-kort.)

¹⁹ Migrationslagstiftningen tillåter inte att Migrationsverkets beslutsfattare eller migrationsdomstolarna tar hänsyn till den asylsökandes personliga egenskaper, som om hen arbetar i Sverige eller ej. Det finns inte heller stöd för att detta i realiteten skulle påverka besluten.

uppehållstillstånd i Sverige även för personer vars asylansökan avslagits. Det handlar om den så kallade spårbytesregeln.²⁰

Konsekvensen är att det finns asylsökande som är mycket desperata för att erhålla och behålla en anställning. Detta kan utnyttjas av ohederliga företagare som helt enkelt "tar betalt" genom att betala lägre löner än kollektivavtalen anger.

Det kan ske genom:

- **Felaktiga arbetstider.** Den asylsökande får formellt ett deltidsarbete men arbetar i stället mer än fulltid.
- **Återbetalning.** Arbetsgivaren tvingar den asylsökande arbetstagaren att ta ut en del av lönen i kontanter och lämna över till någon som representerar arbetsgivaren.

Dessa arbetstagare har en mycket svag – en prekär, ställning. De står i tacksamhetsskuld till arbetsgivaren eller en bulvan, som ofta har en koppling till den asylsökandes hemland eller region.

Antalet spårbyten avseende bygg- och anläggningssektorer är dock ganska litet, så det går inte att i nuläget peka ut spårbyten i sig som ett en faktor som påtagligt försämrar byggarbetsmarknadens funktion. Sannolikt har denna regel störst effekt som en slags "reservplan" för asylsökande²¹.

3.1.2.2 Asylansökan öppnar vägen att arbeta lagligt.

Som ovan nämnts tillåter Sverige att asylsökande arbetar. Nu har ohederliga företag upptäckt att falska asylansökningar likväl kan öppna vägen för tredjelandsmedborgare att arbeta lagligt i Sverige.

De falska asylansökningarna, personer som bara vill arbeta i Sverige under en eller par år, verkar förekomma mest bland

²⁰ Spårbyte är tillgängligt för de som haft tillstånd att arbeta under tiden asylansökan behandlas, och som arbetat under minst fyra månader åt en arbetsgivare. Den asylsökande måste lämna in en ansökan inom 14 dagar från lagakraftträtt beslut om att asylansökan avslagits. Vid ansökan om spårbyte ska arbetsgivaren utställa ett erbjudande om fortsatt arbete minst 12 månader framåt i tiden. För arbete inom byggsektorn ska arbetsgivaren dessutom, genom att uppvisa dokument på likvida bankmedel samt balans- och resultatrapporter för tidigare och nuvarande år, redovisa att företaget klarar av att under minst tre månader garantera lön för personen som söker arbetstillstånd. I spårbyteskonceptet ingår att arbetsvillkoren ska överensstämma med svenska kollektivavtal och vid deltid ska lönen inte understiga 13 000 kr/mån.

²¹ Det är naturligt att det är svårt för de flesta asylsökande att få arbete inom byggsektorn till helt "vita" villkor. Många av de asylsökande talar inte svenska eller engelska och det är därför svårt att instruera dem. De har mycket sällan fackmannamässiga kunskaper och saknar till exempel säkerhetsutbildning. För en hederlig arbetsgivare är dessa personer därför sällan intressanta att anställa.

asylsökande från Ukraina, Vitryssland och de asiatiska länderna i före detta Sovjetunionen.

Förra året avslöjades hur en rekryteringsfirma i Ukraina "förmedlade arbeten" i Sverige genom att sälja "ett paket" som innefattade:

- Transport i minibuss till Sverige²².
- Instruktioner om hur asylansökan ska inges till Migrationsverket.
- Juridisk rådgivning genom det juridiska ombud²³ som alla asylsökande har rätt till på svenska statens bekostnad.
- Inkvartering och initialt dagpenning²⁴ från Migrationsverket.
- Ett arbete som byggnadsarbetare i Stockholm.

Migrationsverket kan neka undantag från kravet på arbetstillstånd om man har anledning att tro att det rör sig om en ogrundad asylansökan²⁵. Men rekryteringsbolaget i Ukraina försåg sina "kunder" med en, visserligen falsk, men lång och komplicerad berättelse att lämna som motiv för asylansökan. Därmed tar behandlingen av asylansökan lång tid och Migrationsverket kan inte enkelt avfärda begäran om att få undantag från kravet på arbetstillstånd. Så personen från Ukraina får efter en kortare väntetid helt lagligt ta det arbete som förmedlingen hemma i Ukraina angivit. Men i enlighet med Migrationsverkets krav ska lönen överensstämma med kollektivavtal. Men det sker ingen fortlöpande kontroll.

I denna typ av fall förekommer ofta att arbetstagaren inte bara får betala för resan till Sverige utan även en förmedlingsavgift. Ibland så säljer rekryteringsfirmorna denna typ av paket "på avbetalning" så individen skuldsätter sig för att kunna få resa till Sverige och arbeta.

²² På grund av under 2020 rådande pandemiska inreserestriktioner i EU-länder skedde gränspassagen till EU över den Ukrainska-Ungerska gränsen med förfälskade arbetsintyg. Annars förefaller det oftast vara inresa till Schengen vid polsk-ukrainska gränspassager.

²³ Personerna från Ukraina hade fått instruktion att begära ett visst namngivet ombud.

²⁴ Dagpenningen varierar beroende på om den asylsökande bor på ett boende med måltider eller ej. För en person är därför dagsersättningen 720kr/månaden eller 2 130 om den asylsökande ska stå för sig egen mat. Men dagsersättningen ska inte utgå om den asylsökande har inkomst av arbete.

²⁵ Ett nytt regelverk som trätt i kraft under 2021 innebär att asylsökande från Albanien, Bosnien och Hercegovina, Chile, Georgien, Kosovo, Mongoliet, Nordmakedonien och Serbien inte längre har rätt att arbeta. Migrationsverkets bedömning är att det mycket låg sannolikhet att medborgare i dessa länder har tillräckliga asylskäl.

När personen väl kommit till Sverige och börjat arbeta är denne hårt pressad och måste oftast acceptera att i verkligheten arbeta för en mycket lägre lön än den kollektivavtalsenliga lön som företaget utlovat i intyg till Migrationsverket. I de flesta fall känner arbetstagaren knappast ens till den utfästelsen. Hela processen har ordnats av arbetsgivaren som har en överenskommelse med rekryteringsfirman i Ukraina och som samarbetar med den asylsökandes juridiske ombud..

Efter ett år eller så kommer den asylsökande arbetarens ärende att ha behandlats i sista instans. Då har hen att välja mellan att låta sig utvisas, det vill säga flyga hem till Ukraina på svenska statens bekostnad, att försöka med spårbyte eller att övergå till att leva och arbeta utan tillstånd, det som ibland kallas att vara papperslös.

Men det är det ohederliga byggbolaget som tjänat på transaktionen. De har betalat ut en låg lön till en arbetstagare som vill undvika alla kontakter med svenska myndigheter eller för den delen svenska fackföreningar.

3.1.2.3 Arbetskraftsinvandring med låga löner.

Det finns ytterligare sätt som ohederliga företag kan nyttja låga löner för arbetskraft från tredjeland. Sverige har en för Europa och OECD unik lagstiftning om arbetskraftsinvandring. Det sker ingen som helst bedömning om det föreligger ett behov av arbetskraft med vissa kvalifikationer från tredjeland. Inte heller gör någon myndighet en prövning av huruvida individen har några kvalifikationer. Det är enbart arbetsgivarens önskan och utfästelser som avgör om någon ska kunna komma till Sverige och arbete²⁶. Den svenska ordningen är mycket tilltalande för många arbetssökande i utlandet. En person som får tillstånd att arbeta i Sverige får ta med sig maka/make och barn under 18 års ålder. Dessa får också arbeta, de har rätt att söka och ta vilka arbeten de vill och det finns inga krav på villkoren.²⁷ Efter fyra års arbete så kan personen och dennes familj erhålla permanent uppehållstillstånd och ett år senare har de rätt att bli svenska medborgare.

²⁶ Företag ska genom Arbetsförmedlingen annonsera lediga jobb 10 dagar i *den Europeiska platsbanken EURES*, men arbetsgivare behöver inte beakta några ansökningar som inkommit som resultat av annonseringen.

²⁷ Eftersom dessa uppehållstillstånd utfärdas för två år så har personen och dennes familj rätt att begära att få bli folkbokförda i Sverige. Så fort de blivit folkbokförda kan de bli registrerade hos Försäkringskassan och då omfattas av bland annat svensk sjukförsäkring.

Men lagen ställer upp vissa krav på löner och arbetsvillkor, främst att lönen ska motsvara kollektivavtalsvillkor och även vid deltidarbete inte understiga 13 000 kr/månaden. Arbetsgivare med färre än 50 anställda ska i vissa branscher, bland annat byggsektorn, visa att de har tillräckligt med pengar för att täckas den anställdes lön i tre månader framöver. Arbetsgivaren måste också lämna in ett utdrag från företagets skattekonto från dagens datum och tre månader tillbaka i tiden. Migrationsverkets krav beträffande lönen handlar om att arbetsgivaren ska göra en utfästelse avseende lönen i samband med ansökan. När arbetskraftsinvandrarerna väl kommit till Sverige kan anställningsavtalet som då ingås mellan arbetsgivaren och arbetstagaren se helt annorlunda ut. Först efter två år, när arbetstillståndet kan förlängas kontrollerar Migrationsverket uppgifterna. Då ska lönen vara över 13 000 kr, avtalsenliga avgifter, främst försäkringar, vara betalda. Individen ska ha tagit semester enligt semesterlag eller avtal. Om arbetsgivaren vill behålla individen ska arbetsgivaren ställa ut en ny utfästelse om anställning och arbetsvillkor. Då kan individen och dennes familj få tillstånd för ytterligare två år.

Om Migrationsverket upptäcker att arbetsgivaren inte uppfyllt dessa krav, då förlängs inte uppehålls- och arbetstillstånden för individen och dennes familj. Det betyder givetvis att de ska lämna Sverige²⁸, vilket ofta i media beskrivs som att de utvisas.

Arbetsgivaren ska normalt betala skatter och sociala avgifter utifrån samma regler som gäller för anställd svenska personal. Även avtalsbundna försäkringar²⁹ ska arbetsgivaren svara för även om företaget saknar kollektivavtal. Men det finns ett kryphål. Om det svenska bolaget startar ett dotterbolag i till exempel Moldavien behövs ingen annonsering. I stället kan personen formellt anställas i bolaget i Moldavien.

Men än mera fördelaktigt är att företaget kan undvika att betala både sociala avgifter och avtalsenliga försäkringar genom att hävda att arbetsgivaren betalar privata försäkringar i personens hemland som ger lika bra eller bättre skydd. Huruvida det finns några

²⁸ Det finns emellertid kryphål även från denna regel. Individen kan välja att byta arbetsgivare under tiden som Migrationsverket utreder om arbetstillståndet ska återkallas. Hen måste då ansöka om ett nytt arbetstillstånd för arbete hos en ny arbetsgivare inom fyra månader. Så genom att byta arbetsgivare kan en person arbeta för låga löner utan att förlora möjligheten att leva i Sverige.

²⁹ Sjukförsäkring, livförsäkring, trygghetsförsäkring vid arbetsskada och tjänstepensionsförsäkring.

försäkringar och vilket skydd dessa ger kontrollerar inte Migrationsverket.

Givetvis är det för väldigt många individer i fattiga länder ett väldigt hägrande mål att efter fyra års arbete få lov att lagligt bo i Sverige och därefter till och med få ett medborgarskap. Lönen under denna tid blir då väldigt oviktig och individer är beredda att genomgå svåra försäkelser för att få behålla sin rätt att bo i Sverige. Dessa arbetstagare kan beskriva ha en mycket prekär situation och är det är lätt för ohederliga företag kräva extrema arbetstider eller att delar av lönen betalas tillbaka.

Arbetskraftinvandringen till byggsektorn är dock inte särskilt stor, under 2019 kan det varit cirka 1100 tillstånd som beviljades för olika yrken med koppling till bygg. Men arbetskraftsinvandringen till Sverige ökar, samtidigt som asylinvandringen minskar.

3.2 EU-medborgare arbetar ofta med sämre villkor

En av de fyra grundläggande elementen i den *Inre marknaden* inom EU är den fria rörligheten för arbetskraften. Denna princip etablerades redan i det ursprungliga Romfördraget som undertecknades för 65 år sedan, men det var först från 1980-talet och framåt som den fria rörligheten för arbetskraft förverkligades genom regler och rättspraxis. 2019 var det cirka 10 miljoner EU-medborgare som arbetade och bodde i ett annat land. Men därtill var det cirka 3 miljoner personer som var utsända, det vill säga de arbetade i ett annat land än de var bosatta. Det finns ytterligare hundratusentals arbetstagare som dagspendlar mellan ett arbete i ett land och en bostad i ett annat.

Dessvärre har EU ännu efter flera decennier inte utvecklat ett tydligt och användbart regelverk för att reglera alla de praktiska och juridiska problem som uppstår när en individ arbetar i ett medlemsland och bor i ett annat.

Det finns regler för

- *utsändning* som handlar om individens socialförsäkringstillhörighet när hen arbetar för ett företag från ett land som utför arbete i annat EU/EES land. Utsändningsreglerna är EU-rättsliga regler medan socialförsäkringsreglerna och regler om sociala avgifter i sig utgör nationell lagstiftning.

- *utstationering* som handlar individens arbetsrättsliga ställning när hen arbetar för ett företag från individens hemland som utför arbete i annat EU/EES land. Dessa regler har en EU-rättslig grund i *Utstationeringsdirektivet* och fördragsrätten men är utformade nationellt.
- *beskattningen* när en individ arbetar i ett annat EU/EES land bygger på bilaterala sambeskattningsavtal och endast i liten utsträckning på EU-rätten.

Det finns således en del regelverk som täcker olika situationer, men dessa bestämmelser är ofta svåra att kontrollera eller öppnar för olika tolkningar. Därför är det en samlad erfarenhet i många EU/EES-länder att det finns problem med arbetsvillkor, skatter och sociala trygghetssystem för arbetstagare som kommer från andra medlemsländer. Det har länge funnits kritik mot brister i regelverk och ineffektiva kontrollsystem som möjliggör för ohederliga företag att utnyttja skillnader i systemen i olika länder.³⁰

Problemen finns i hela Unionen men är mest accentuerade i nordvästra Europa. De största problemen gäller arbetstagare som är medborgare i, och bosatta i de östliga medlemsländerna.

En komplicerande faktor att det i betydande utsträckning handlar det om arbetstagare som befinner sig i ett prekärt läge även i sitt hemland. De har ofta låga inkomster. Deras främsta intresse är att få en anställning och få lön under en tid. Att ta ett arbete i en annan medlemsstat kan då ses som en möjlighet att förbättra ekonomin. Detta utnyttjas av ohederliga företagare. En stor del av arbetstagarna som kommer från länder med påtagligt lägre lönenivåer än i Västeuropa accepterar att få ersättning för sitt arbete påtagligt under vad som är normalt i det land där de arbetar. Samtidigt snedvrids konkurrensen mellan vanliga företag och företag som nyttjar utländsk arbetskraft med låg lön.

³⁰ Redan 2010 tog den tidigare EU-kommissionären, professor Mario Monti, i en rapport till Europeiska kommissionen, *A New Strategy for the Single Market*, upp problemen och Monti framhöll vikten av att komma till rätta med så kallade brevlådeföretag som utnyttjar utstationering för att kringgå lagstiftning.

3.2.1 Upplägg: Att betala låga löner till utstationerad arbetskraft

Det sätt som Sverige har skapat för att tillförsäkra utstationerad arbetskraft villkor i enlighet med utstationeringsdirektivet intentioner, är komplicerat och gör att det i realiteten är svårt att stoppa ohederliga upplägg. I Sverige är det fackliga organisationer som förväntas agera för att även utländsk arbetskraft som arbetar tillfälligt i Sverige få lön och andra viktiga arbetsvillkor som överensstämmer med villkoren på den vanliga svenska arbetsmarknaden.

Arbetsmiljöverket upprätthåller utstationeringsregistret. Företag som överför arbetstagare till Sverige i samband med ett uppdrag i Sverige ska anmäla arbetstagarnas namn till utstationeringsregistret.³¹ Reglerna kring detta har nu förbättrats. Men Arbetsmiljöverket kontroll av företag som vill registrera anställda som utstationerad arbetskraft inskränker sig fortfarande till att Arbetsmiljöverket stämmer av att det finns ett företag registrerat i det uppgivna hemlandet. Arbetsmiljöverket kontrollerar inte att företagets verksamhet möjliggör utstationering av arbetskraft, bland annat kravet att företaget ska bedriva en verklig verksamhet i hemlandet.³² En sådan kontroll är förvisso inte helt enkel eftersom utstationeringsdirektivet förutsätter att prövningen sker genom en sammanvägd bedömning och det inte finns någon klar rättspraxis om när förutsättningar föreligger för ett företag att utstationera arbetskraft.

Tanken bakom den svenska implementeringen av utstationeringsdirektivet är att fackförbund genom hot eller verkställighet av fackliga stridsåtgärder, som till exempel blockad av arbetsplatsen ska "tvinga" det utländska företaget att skriva på ett kollektivavtal.

Så fungerar det inte i verkligheten. Det finns två viktiga källor till information om vilka utländska företag som är aktiva i Sverige.

³¹ Det bör noteras att det utländska företaget har rätt att på plats i Sverige också rekrytera personal. Den personalen, som kan vara svenska medborgare, men som också kan komma från något annat EU/EES-land, och som inte omedelbart tidigare arbetat åt företaget, är inte utstationerade och därmed gäller svensk arbetsrättslagstiftning i sin helhet. I praktiken är dock de arbetsrättsliga skillnaderna mellan utstationerad person och lokalt anställd personal små.

³² När utstationeringsdirektivet skrevs så var det viktigt att undvika att företag "bekvämlighetsflaggade" sin verksamhet i ett annat land, därav kravet på verksamhet i hemlandet. Samtidigt angavs inget tydligt mått på verksamhetens omfattning eller andel.

- Utstationeringsregistret anger arbetsplats och dess adress
- Huvudentreprenören som ska informera fackliga organisationer vilka underentreprenörer som används på arbetsplatsen

Med denna information³³ kan den fackliga organisationen leta upp företaget och anmoda företaget att teckna kollektivavtal.

Det finns utländska företag som inte tecknar kollektivavtal men som har verksamhet i Sverige, ibland under flera år. I vissa fall kan det vara så att fackförbundet bedömer att de, trots uppgifter i utstationeringsregistret, inte har förutsättningar att hitta arbetsplatsen. I andra fall kan de göra bedömningen att det inte finns fackliga stridsåtgärder som skulle kunna vara effektiva. I många andra fall saknas resurser eller förbundet prioriterar insatser och åtgärder mot andra arbetsgivare där det finns förutsättningar att utkräva skadestånd. Därför finns det utländska företag som utan större problem kan bedriva verksamhet i Sverige med utstationerad personal som inte får lön som överensstämmer med "svenska" löner, det vill säga löner i enlighet med kollektivavtalen. Upplägget är mycket enkelt och därtill fullständigt lagligt.

Ett utländskt företag anmäler arbetskraft till utstationeringsregistret. Arbetet påbörjas, oftast som underleverantör. Men lönerna som betalas ut överensstämmer inte med svensk kollektivavtalsenliga löner, utan är satta utifrån lönenivån i arbetstagarnas hemländer. Det är inte ovanligt att företagen i sitt hemland är tydliga med att det är dessa löner som erbjuds. I annonser skriver företagen att de söker byggnadsarbetare som förstår och talar engelska. Erbjudandet kan vara 12–17 Euro /timmen som lön. Dessa löner ligger under kollektivavtalsnivån.³⁴

Har den fackliga organisationen inte några medlemmar och företaget inte har tecknat avtal, så kan de fackliga organisationerna i realiteten inte upprätthålla principerna bakom utstationeringsdirektivet.

³³ En ändring av lagstiftningen från 1 januari innebär att utländska företag utan fast driftställe som säljer tjänster som innefattar arbete i Sverige behöver registrera sig för F-skatt. Det kan ge ytterligare en informationskälla.

³⁴ I den översta delen av spannet så innebär det dock löner som är jämförbara med lönerna för vissa oerfarna svenska arbetstagare med kollektivavtal på arbetsplatserna.

Även när den fackliga organisationen "hittat fram till" det utländska företaget så kan tiden gå. Företaget kan förhålla kontakterna med fackförbundet. Att utlysa en stridsåtgärd är en sak, att tillämpa stridsåtgärder som har verkan är en annan sak. Av naturliga skäl kommer fackliga organisationer inte att vilja vidta stridsåtgärder om man har anledning att tro att dessa inte får någon reell verkan. I realiteten innebär det att de fackliga organisationerna inom byggsektorn prioriterar och kraftsamlar. Så ohederliga företag kan helt göra en bedömning om sannolikheten att deras närvaro i Sverige uppmärksammas av någon facklig organisation och att detta leder till krav på kollektivavtal genomdrivs med stridsåtgärder.

Att helt enkelt inte betala avtalsenliga löner är ett enkelt upplägg. Därtill, ett fullt lagligt upplägg!

Nackdelen är att företaget inte kan visa upp någon " snygg fasad". Därför är detta upplägg främst användbart för företag som riktar sig mot en marknad där beställarna inte är vana vid att köpa in byggentreprenader eller där beställaren inte bryr sig om den "snygga fasaden".

Exempel:

Det polska företaget *Modern Farm sp. z o. o.* arbetar med nybyggnad, ombyggnad och renovering av ekonomibyggnader på jordbruksfastigheter i södra Sverige. En svensk konsult förmedlar kontakten mellan jordbrukaren och det polska företaget, men kontraktet sluts därefter mellan jordbrukaren och en företrädare för det polska bolaget. Företaget betalar sina anställda bra löner med polska mått men ersättningen ligger en rejäl bit under svenska kollektivavtal.

Företaget räknar med att det är osannolikt att Byggnads kommer att uppmärksamma företaget och även om Byggnads skulle hota med stridsåtgärd, till exempel en blockad skulle den bli ganska verkningslös eftersom det polska bolaget normalt är det enda byggföretaget på arbetsplatsen.

Det polska företaget anmäler oftast till utstationeringsregistret. Vissa arbeten kan dock göras vid sida av registret eftersom beställarna ofta är okunniga om utstationeringslagstiftningen.

Företaget har verkat under flera år utan några kontakter med en svensk facklig organisation.

3.2.2 Upplägg: att teckna ett hängavtal - men ändå betala lägre löner

För en snygg fasad är det viktigt för det utländska företaget att kunna uppvisa ett kollektivavtal.

Huvudentreprenören reglerar i entreprenadavtalen också ofta frågan om kollektivavtal för de anställda hos underentreprenörer. Detta är ett krav i kollektivavtalet mellan Byggföretagen och Byggnads.³⁵

Det snyggaste upplägget är om det utländska företaget kan bli medlemmar av en svensk branschorganisation inom byggsektorn. Kraven som ställs för att acceptera ett företag som medlem har ökat påtagligt under senare år. Byggföretagen vill inte att ett medlemskap i deras organisation ska legitimera ohederliga företag på marknaden.

Ett vanligt upplägg är därför att det utländska företaget kontaktar Byggnads eller annat fackförbund och begär att få teckna ett hängavtal.³⁶ På så sätt kan företaget hävda att det är ett hederligt företag.

I vilken utsträckning fackförbunden gör någon vandelskontroll av företaget eller de företrädarna varierar mellan olika delar av landet.³⁷ Om man tidigare haft tvister med företaget eller dess företrädare kan det ibland hända att Byggnads inte godkänner begäran om att få teckna ett hängavtal.

Företaget har ett hängavtal och Byggnads har nu rätt att kontrollera att lönesättningen i företaget. Men i praktiken kan det vara mycket svårt.

³⁵ Det bör noteras att detta krav är utformat så att det gäller endast huvudentreprenör som har egna anställda inom avtalet mellan Byggföretagen och Byggnads. Företag som inte har några arbetstagare som omfattas av avtalet, till exempel företag som bara har egen tjänstemannapersonal, har inte heller en skyldighet att ställa krav på kollektivavtal för underentreprenörers anställda.

³⁶ Det finns ett särskilt avtal, som brukar kallas kollektivavtal-light som är utformat för att bara innefatta de avtalsvillkor från det vanliga kollektivavtalet som är en del av det som kallas den "hårda kärnan" i rättsliga uttolkningar av utstationeringsdirektivet. Det är de krav som länder, eller i fallet Sverige, fackliga organisationer alltid har rätt ställa på utländska företag. Men detta kollektivavtal-light tecknas inte av de utländska företagen, de väljer i stället att teckna det ekonomiskt mindre fördelaktiga fullständiga hängavtalet.

³⁷ Inom vissa av Byggnads distrikt så krävs för företag med 5 eller färre anställda som vill teckna kollektivavtal att de anställda ska medfölja vid avtalsteckningen. För företag med fler anställda finns inget sådant krav och Byggnads besöker inte heller regelmässigt arbetsplatsen för att informera de utländska arbetarna om att arbetsgivaren tecknat ett hängavtal.

Från och med i år har Byggnads tillträde till arbetsplatser där arbetsgivaren tecknat ett hängavtal till byggavtalet även om fackförbundet inte har några medlemmar bland de anställda. Men även om en ombudsman kan komma in så är det inte givet att hen kan utröna vilken lön de anställda i verkligheten får.

När företaget tecknat hängavtal ska löner dock rapporteras in med ett rapportverktyg som heter LÖSEN³⁸ och avtalsbundna pensions- och försäkringsavgifter betalas in till FORA³⁹.

Företaget kan emellertid lämna vilseledande uppgifter till LÖSEN. I de flesta hederliga företag överförs uppgifterna digitalt från företagets lönesystem till LÖSEN. Men det finns ett kryphål som ohederliga företag kan utnyttja. Uppgifterna kan nämligen alternativt lämnas som en manuellt upprättad Excel-fil. Därmed kan företaget utan svårighet lämna vilseledande uppgifter om löner. Eftersom den svenska fackliga organisationen saknar medlemmar på företaget får organisationen genom LÖSEN bara aggregerade uppgifter, inte enskilda personuppgifter. Det gör det svårare att förstå om lönerna är felaktiga i förhållande till avtalet.

En annan möjlighet är att sänka den verkliga timlönen genom att förmå arbetstagarna till att utan betalning arbeta extra på kvällar och helger.

Att sluta ett avtal utan intention att följa det är naturligt ett djupt ohederligt men det är inte i sig ett brott.

I efterhand ofta dessa kan företag ibland avslöjas genom att jämföra uppgifter som lämnats av företaget nagelfars för att upptäcka orimliga diskrepanser.

Exempel:

Företaget Daugava Mūrnieks SIA från Lettland anlitas som underentreprenör av Storbygg, ett stort svenskt börsnoterat byggbolag. Daugava Mūrnieks uppvisar ett hängavtal med

³⁸ Byggföretagen och Byggnads tagit fram ett gemensamt elektroniskt verktyg för lönegranskning och statistiksammanställning kallat LÖSEN (Löneunderlag, säkert och enkelt). Detta används även av företag ansluta till Maskinentreprenörerna. Systemet har utformats så att personuppgifter som skickats in för oorganiserade arbetstagare eller arbetstagare i andra fackförbund ska inte kunna identifieras. Byggnads använder samma system för att ta in uppgifter från företag som tecknat hängavtal.

³⁹ FORA ägs av Svenskt Näringsliv och LO, och är en icke vinstdrivande oberoende valcentralen för Avtalspension SAF-LO med uppdrag att säkerställa att kollektivavtalade förmåner blir korrekt hanterade, beräknade, fakturerade och överförda. FORA hanterar kollektivavtalade försäkringarna för cirka 4 miljoner individer och inbetalningar från 230 000 företag.

Byggnads. Företaget utför arbetet med arbetstagare som kommer från Lettland och dessa har registrerats i utstationeringsregistret. Daugava Mūrnieks gör arbeten åt flera andra byggbolag.

Hos Storbygg uppstår misstankar om att lönerna till de lettiska anställda i Daugava Mūrnieks inte överensstämmer med hängavtalet. Daugava Mūrnieks vägrar lämna ut lönespecifikationer till Storbygg. Storbygg säger då upp avtalet. I efterhand kan Storbygg konstatera att Daugava Mūrnieks inte kunnat betala avtalsenliga löner. I Daugava Mūrnieks offentliga årsredovisning till det lettiska bolagsregistret avseende år 2019, redovisas antalet årsanställda och lönesumman. Vidare anges att företagets omsättning till 99 procent avser verksamhet i Sverige och Norge. Enkel division ger då vid handen att de anställda i Daugava Mūrnieks inte kunnat ha högre lön än i genomsnitt cirka 90 kr. Däremot kan Storbygg AB inte på detta sätt bevisa att just de som utfört arbete för Storbygg haft låg lön.

Även med hänsyn till möjliga "naturliga" förklaring torde det vara klart att företaget lämnat felaktiga uppgifter och att företaget rimligen måste ha brutit mot hängavtalet.

Daugava Mūrnieks gör också arbeten åt annat stort svenskt byggbolag; Förenade Bygg. Även där uppstår misstankar om att anställdas löner inte stämmer. Daugava Mūrnieks lämnar på uppmaning muntliga uppgifter om löner och förklarar att eventuella fel i tidigare löner beror på fel i rutiner inom löneadministrationen. Man sänder sedan ett dokument till Förenade Bygg som redovisar skillnaden mellan avtalsenlig lön och utbetald lön. Men det finns inga uppgifter om att arbetstagarna fått några retroaktiva löner.

Det visar sig också att Daugava Mūrnieks SIA har nära kopplingar till Galdnieka meistars SIA som har ett dotterbolag i Sverige, GaMe Sverige, alltså ett svenskt aktiebolag. Detta företag har tecknat ett hängavtal.

Företaget Mellansvenska Bygg AB anlitar GaMe Sverige som underentreprenör men upptäcker att Daugava Mūrnieks SIA infört deras arbetsplats i utstationeringsregistret för 10 litauiska byggnadsarbetare. GaME förklarar att det inte har någon betydelse eftersom båda företagen har hängavtal. Mellansvenska Bygg AB gör inga ytterligare kontroller utan förlitar sig på att Byggnads följer upp hängavtalen.

3.2.3 Upplägg: Inte betala avgifter till FORA

Företag som tecknar hängavtal ska också göra inbetalningar till FORA för avtalsbunden pension och vissa försäkringar. Trots att FORA ägs av Svenskt Näringsliv och LO så sker ingen automatisk avstämning mellan inbetalningar till FORA och uppgifterna till LÖSEN, eller uppgifter från personalliggare. Ett vanligt upplägg är därför att ett antal arbetstagare helt enkelt "glöms bort" vid inbetalning till FORA.

Ett annat upplägg utnyttjar en lucka i regelverket kring avtalsbundna avgifter till FORA. Av någon anledning är systemet knutet till kalenderår. Så ett utländskt företag kan skriva ett avtal i början av år 1 med FORA. Innan år 1 är slut meddelar företaget att de avslutar sin verksamhet i Sverige före år 2:s ingång. Då undantas företaget från att betala tjänstepension för sina arbetare. Företaget behöver inte betala, bara uppge lönen till FORA och de behöver inte rapportera antalet arbetstagare eller deras identitet, eftersom dessa inte är berättigade till tjänstepension.

I början av år 2 kan företaget åter skriva nytt avtal med FORA. I december år 2 kan företaget åter hävda att det inte har någon verksamhet mer i Sverige. Därefter kan företaget komma tillbaka nästa år i januari igen och skriva nytt avtal. Det finns fall där utlandsregistrerade företag har gjort detta under många år. FORA kontrollerar inte om verksamheten verkligen upphört. Inte heller om företaget har inrapporterat arbetstagare till utstationeringsregistret.

Genom att uppge falska uppgifter till FORA kan företaget undvika att betala tjänstepensionsavgiften, vilket är den större posten i FORA-avgifterna. Det innebär också att företagets arbetare blir utan tjänstepensionspoäng.

3.2.4 Upplägg: starta ett svenskt aktiebolag, betala låga löner till utländsk arbetskraft

Många tror att problemet med att ohederliga företag konkurrerar med låga löner är kopplat till utstationeringsreglerna. Så är inte alls fallet. Det kan gå lika bra, eller ibland till och med bättre att i stället använda ett svenskt aktiebolag. Detta svenska bolag kan mycket väl ägas, i verkligheten eller på papper av medborgare i andra EU-länder. Företaget rekryterar personal i utlandet.

Det kan handla om tredjelandsmedborgare som ovan beskrivit men det kan också handla om EU-medborgare⁴⁰. I Sverige visar företaget upp en putsad fasad; företaget har inte några skatteskulder eller betalningsanmärkningar, och har tecknat kollektivavtal. Ibland har företaget till och med lyckats lura till sig ett medlemskap i en branschorganisation.

Men upplägget bygger helt enkelt på att betala betydligt sämre löner än avtalet.

Ett vanligt sätt är att den ohederlige företagaren köper ett existerande företag som beskrivits ovan i avsnitt 2.2. Med detta öppnas vägen för att etablera ett företag som ser ut som ett framgångsrikt nytt byggföretag.

Men ett viktigt inslag är ofta att betala låga löner till de anställda. Genom att enbart rekrytera från EU-länder i östra Europa kan företaget bygga upp en arbetsstyrka som är beredda att ta ett lågt betalt arbete i Sverige.

En del av dessa företag kan bli långlivade men de flesta uppläggen bygger på att huvudmannen omsätter företag. Efter ett eller två år sätts företaget i konkurs men verksamheten fortgår under annat namn.

Skulle företaget drabbas av att den fackliga organisationen kan visa att lönerna inte motsvarar kollektivavtalet så har det föga betydelse. Det är sällan några anställda vill träda fram. Att medverka i en tvist med arbetsgivaren innebär att individen i sitt hemland kan stämplas som en illojal bråkmakare och få svårt att i framtiden hitta anställningar. Därför är det sällan enskilda arbetstagare kräver ut den lön som de egentligen har rätt till.

Företaget kan i sig åläggas att betala ett skadestånd till den fackliga organisationen. Men eftersom denna typ av företag sällan är avsedda att leva under någon längre tid⁴¹ så är det sällan något större problem för huvudmannen att tömma företaget och att sätta det i konkurs så att inga pengar behöver betalas ut.

Exempel

Hämtat från Johan Fyrks bok Svartjobbsfabriken:

En ryskspråkig kvinna startade och drev ett aktiebolag under några år. När hon förlorade sin stora kund ville hon avveckla företaget. I

⁴⁰ Liksom tredjelandsmedborgare eller statslösa som är permanent och legalt bosatta i ett EU-land.

⁴¹ Affärsidén kan vara att en bulvan för företaget kan fortsätta att agera och nu ordna uppdrag åt ett nytt företag med samma ägare.

stället för att likvidera företaget annonserade hon ut företaget till försäljning på en ryskspråkig website i Sverige. Hon fick svar från två rysktalande män som verkade komma från ett baltiskt land. De köpte företaget för några tusen kronor.

Det var inte bara detta företag som köptes. Flera företag som hade betalt in skatt och saknade betalningsanmärkningar köptes ungefär samtidigt och kom att användas i samma "härva".

Snabbt bytte företaget säte och inriktning. Men än viktigare var givetvis att ny styrelse tillsattes. Den hittades på gatan i Riga. En 33-årig kvinna, narkotikamissbrukare, fick 70 EUR för att "skriva på lite papper.

Som Fyrk skriver *"Vad hon inte visste var att hon på papperet blivit anställd som målare i Z AB med en månadslön på 22 000 kronor, flyttat in i en lägenhet tillsammans med en man i en förort i norra Stockholm och skaffat ett svenskt id-kort. Hon hade heller ingen aning om att hon lite senare tagit över som ansvarig företrädare för hela företaget Z och skapat tio olika bankkonton i fyra olika banker."*

Företagen tog in byggnadsarbetare från Estland och Lettland. De första månaderna betalades löner, skatter och avgifter, på så sätt byggde företagen upp en putsad vit fasad och passerade en del kontroller. Sedan drog man ner på lönerna, skylde på dåligt utfört arbete och började avskeda de först anställda. I stället kom nya arbetstagare in med färjorna från de baltiska länderna. Företagen slutade betala skatter och avgifter.

Nu slussas pengar runt, särskilda målvakter har till uppgifter att göra kontantuttag i bankomater samtidigt som falska fakturor utfärdas. Efter en tid sätts företagen i konkurs, men huvudmännen och deras bulvaner och målvakter är redan redo med nya företag. Att lönerna inte motsvarat kollektivavtalen blir en del av härvan.

4 Upplägg med att smita undan skatter och arbetsgivaravgifter

4.1 Svartarbetet i förändring

Upplägg med att inte betala skatt har av tradition kallats "Svartjobb". Den traditionella betydelsen av svartjobb var att arbeta mot betalning men att inkomsten inte gav upphov till vare sig inkomstskatt eller sociala avgifter. I dag har betydelsen av svartjobb vidgats men att undandra skatt och sociala avgifter är med i de flesta upplägg.

Om man går 30–40 år tillbaka i tiden förekom det förvisso en del svartjobb på svenska byggarbetsplatser. Den vanligaste formen var helt enkelt svart övertid. Med höga marginalsatser och marginaleffekter så upplevde löntagare att ersättningen kändes låg. Samtidigt kunde arbetsgivare tycka det var dyrt att betala avtalsenlig övertidsersättning. Lösningen kunde vara att arbetsgivaren erbjöd ett arbetslag, eller enskilda arbetstagare, att få ersättningen "vid sidan om". Den kunde betalas ut i kontanter men också i form av byggmateriel. Byggmaterial som byggnadsarbetaren själv kunde ha nytta av.

Det var nämligen inte heller ovanligt att byggnadsarbetare då och då jobbade svart på helger med uppdrag från privatpersoner. Byggnadsarbetare hade kunskaper och oftast också de verktyg som behövdes för reparations- och ombyggnadsarbete. Alla visste givetvis att det handlade om skattefusk men det var en form av skattefusk som sågs som i det närmaste helt socialt acceptabelt. För privatpersoner framstod svartarbete som det normala sättet att köpa tjänster i liten skala.

Det kunde också finnas personer som föredrog att under några år göra hela eller stora delar av sitt yrkesarbete som svartarbete⁴², ibland samtidigt som de fick ersättning från a-kassan eller sjukförsäkringen. Dessa problem var uppenbara redan under av 1980-talet

Svartarbete uppfattades som ett samhällsproblem och byggsektorn tillhörde de sektorer där det var störst omfattning. Successivt minskade dock problemen genom olika åtgärder både från statens sida och genom ändringar som arbetsmarknadens parter beslutade om. När rotavdraget infördes försvann stora delar av den privata marknaden för svartarbetande hantverkare.

Men nu är svartjobb tillbaka. Men det är en annan form av svarta jobb. Medan det förr var de enskilda individerna som ofta initierade svartarbetet så sker det i dag i storskalig kommersiell form. Det finns företag i underleverantörkedjor som helt enkelt har som affärsidé att använda arbetskraft som inte betalar skatt enligt lag. Och det finns i dag stora skillnader mellan den arbetskraft som arbetar med vanliga villkor och de som arbetar till låga, och inte sällan svarta löner.

Det finns helt enkelt personer på svenska byggarbetsplatser som arbetar och får betalt på ett sätt som inte syns för skattemyndigheterna varken i Sverige eller i andra länder.

4.2 Upplägg: Svartarbete med Sverige som bas

Ett litet, men inte obetydligt antal personer, som bor i Sverige och har full rätt att arbeta, vill ha svarta inkomster. De vill inte förlora till exempel sjukpenning. Eller så är de föremål för utmätning av inkomst från kronofogden. Den svarta inkomsten är givetvis kopplad till att arbetstagarna får en lägre lön än kollektivavtalen föreskriver, men i gengäld betalar individen inte någon skatt. Företaget slipper betala arbetsgivaravgifter. Svårigheten ligger i att betala dessa personer. Därför behöver uppläggen ofta kombineras med penningtvätt och med upplägg som gå ut på att företaget ska tömmas på tillgångar.

⁴² Det gamla ATP systemet var så konstruerat att pensionen inte alls påverkades negativt av att ha några år med 0 kr i inkomst och det var möjligt att ha upp till 15–20 år med låg deklarerad inkomst. Det räckte med 30 år med pensionsgrundande inkomst för att få full ATP och pensionens storlek bestämdes av de bästa 15 åren.

Dessa upplägg liknar hur personer undandragit skatt under generationer.

Individer som bor och arbetar i Sverige utan tillstånd behöver med nödvändighet undvika skatter. I denna grupp finns också före detta asylsökande som inte lämnat landet trots beslut om utvisning⁴³.

Det klassiska svartarbetet har i dag blivit svårare. rotsystemet minskade efterfrågan från privatmarknaden och ett antal förändringar som till exempel ID06 och avskaffande av kontanthantering i många företag har gjort det svårare att i liten skala avlona svart arbetskraft. Dessa avlönas ju normalt med kontanter.

Exempel

Det lilla byggföretaget Grums Gräv & Bygg AB kommer överens med Bill Ask (som har stora skulder) och Bull Blogovityj (som är utvisad) om att de ska kakla några badrum. De ska få betalt under bordet. Grums Gräv & Bygg AB är inte med i Byggföretagen och väljer att inte använda ID06 utan har en elektronisk personalliggare från Cikado AB⁴⁴. Bill är införd med eget namn och nummer medan Bull är införd med annat namn men med ett samordningsnummer.

Men i lönelistorna saknas både Bill och Bull. Visserligen tar Grums Gräv & Bygg AB en viss risk, men de räknar med att om det blir en kontroll, vilket de anser är osannolikt, så betalar de helt enkelt ut lön i efterhand, dels till Bill, dels till Bull med dennes samordningsnummer.

Svårigheten för Grums Gräv & Bygg AB är att dölja kostnaden för lönen till Bill och Bull. En möjlighet är att ta emot kontanter från

⁴³ I enstaka fall händer de faktiskt att källskatt betalas in på dessa personers skattekonton. Om de före beslutet om avslag på asylansökan haft tillstånd att arbeta så får de ett samordningsnummer och det händer att arbetsgivare som inte känner till utvisningsbeslutet behåller personen som anställd och betalar in källskatt.

⁴⁴ Det finns några olika företag som säljer elektroniska personalliggare som inte har koppling till ID06. I korthet kan man beskriva att dessa personalliggare just en elektronisk variant av en pappersliggare. Skatteverket kan kontrollera att det finns en personalliggare och kan också försöka utröna identiteten på de som befinner sig på byggarbetsplatsen, men det finns ingen koppling till något in och utpasseringssystem. Det är arbetsgivaren själv som etablerar individernas identitet i personalliggaren.

privatpersoner, en annan är att göra tjänster till näringsidkare med kontantintäkter.⁴⁵

4.3 Upplägg: Utnyttja glapp mellan nationella skattesystem

Det svenska systemet för beskattning av inkomster för personer som bor i Sverige och arbetar för svenska företag är enkelt och de allra flesta anställda invånare i Sverige märker knappt ens av att preliminärskatten betalas in av arbetsgivaren. Så har det varit i 74 år. De flesta andra europeiska länder har lösningar med preliminärskatter som liknar det svenska.

Men det svenska skattesystemet är mycket mera komplicerat när det gäller utländska arbetstagare som arbetar i Sverige för utländska entreprenörer. EU-medborgare har rätt att arbeta i Sverige och det finns också regelverk både i Sverige och i arbetstagarnas hemländer för hur skatt ska betalas i sådana situationer. Problemet är att kontrollsystemen har påtagliga brister som kan utnyttjas.

Flera av de östliga EU-länderna har stora "svarta" sektorer i ekonomin och det finns därför en "vana" vid att arbeta svart. Skälet till svartarbetet är att individerna ofta uppfattar skatter och socialförsäkringsavgifter som onödiga utgifter eftersom man inte ser den egna nyttan med offentliga tjänster. Tilltron till politiker och myndigheter är generellt lägre i de östra delarna av EU än i länderna i nordvästra Europa. En annan faktor är också att kontrollsystemen i många av dessa länder inte fungerar så väl som till exempel i Sverige. Att svart arbete är vanligt i den inhemska ekonomin medför att även vid arbete utomlands kan många arbetstagare se det som naturligt och därtill både förhållandevis ofarligt och lönsamt att inte betala korrekt skatt.

I icke Corona-tider finns det inga gränskontroller inom Schengen. Visserligen är en EU-medborgares uppehållsrätt begränsad till tre månader om individen inte arbetar eller kan

⁴⁵ Men det finns upplägg där Grums Gräv & Bygg AB skulle kunna betala falska fakturor från ett utländskt bolag för till exempel förmenta IT tjänster. Sedan sätter det bolaget in pengar på utländska cashcards som Bill och Bull kan handla med. Vid normalt kortköp förekommer det ju inte någon ID-kontroll.

uppvisa egen försörjning, men den svenska gränspolisen genomför endast ett fåtal kontroller av hur länge EU-medborgare varit i Sverige⁴⁶. Så för en EU-medborgare kan det vara ganska riskfritt att arbeta svart på svenska byggarbetsplatser. Arbetstagare från andra EU-länder kan arbeta på svenska arbetsplatser utan att synas trots att de har rätt att arbeta i Sverige.

4.3.1 Fast driftställe eller ej

Lön från arbete i Sverige är inte skattepliktig i Sverige om:

- den anställda vistas i Sverige högst 183 dagar under en tolv månaders period, och
- ersättningen betalas av en arbetsgivare som inte har hemvist i Sverige eller på dennas vägnar, och
- ersättningen belastar inte ett fast driftställe som den utländske arbetsgivaren har i Sverige.

Då har upplägget hittills varit enkelt. Arbetstagaren har inte börjat betala in skatt efter 183 dagar. Skatteverket har väldigt svårt att hålla reda när en utländsk arbetstagare vistats mer än 183 dagar i Sverige. Utstationeringsregistret innehåller uppgifter om när en viss individ började arbeta i Sverige, men det finns ingen direkt koppling mellan utstationeringsregistret⁴⁷ och beskattning. Arbetstagarnas identitet registreras i de elektroniska personalliggare som ska föras på de flesta byggarbetsplatser. Skatteverket har givetvis tillgång till dessa, men eftersom uppgifterna i personalliggaren inte automatiskt rapporteras in till myndigheten kan Skatteverket inte använda personalliggarna för att hålla koll på om arbetstagare passerar gränsen för 183 dagars vistelse i Sverige.

Reglerna om fast driftställe för entreprenadföretag är i delar svåra att tolka. Det finns i dubbelbeskattningsavtalen mellan Sverige och andra länder en speciell byggregel. Det innebär till

⁴⁶ Rätten för en EU/EES-medborgare att upprätthålla sig under längre tid i annat medlemsland, den så kallade uppehållsrätten, är kopplad till specifika skäl. Att arbeta är ett sådant skäl. Däremot är det oklart om svartarbete dvs arbete utan korrekt skatteinbetalning också medför en uppehållsrätt

⁴⁷ Syftet med utstationeringsregistret är att fastställa den arbetsrättsliga statusen för individen, inte att ligga till grund för beskattning.

exempel att polska entreprenadföretag kan vara verksamma med byggnads-, anläggnings-, monterings- eller installationsverksamhet i upp till 12 månader i Sverige utan att det anses som att företaget etablerat ett fast driftställe, medan för företag från de baltiska länderna är motsvarande tid 6 månader. Efter denna tid blir företaget skattepliktigt i Sverige.

Men likväl finns det ett antal utländska entreprenadföretag som i utstationeringsregistret haft kontinuerligt utstationerade arbetstagare vid vissa långvariga byggprojekt utan att företaget har följt reglerna om fasta driftställen.

När det utländska företaget har ett fast driftställe i Sverige betyder det således också att deras utländska arbetstagare ska betala skatt i Sverige. Om arbetstagen arbetar i Sverige kortare tid än 183 dagar ska denne betala SINK skatt. SINK-skatten är en 25 procent slutlig skatt som dras från löner och ersättningar⁴⁸. Om arbetstagaren också beskattas för inkomsten i sitt hemland ska SINK-skatten då normalt avräknas från skatten i hemlandet.

Efter 183 dagar räknas arbetstagaren som stadigvarande bosatt i Sverige, även om hen anser sig ha en permanent bostad i hemlandet. Som stadigvarande bosatt ska individen betala normal svensk skatt.

4.3.2 Nya regler om ekonomisk arbetsgivare

Sedan den 1 januari i år har väsentliga förändringar av skattereglerna för utländska företag och dess anställda gjorts som ändrar förutsättningarna för detta upplägg

Även de utländska företag som inte har fast driftställe ska numera betala in arbetstagares skatter. 183 dagars regeln gäller dock fortfarande så under den tiden behöver den utländske arbetstagaren inte betala någon skatt i Sverige. Men därefter ska det utländska företaget göra ett skatteavdrag på 30 procent av den utbetalda lönen.

⁴⁸ Det bör noteras SINK-skatten är en slutlig skatt, den kan inte påverkas av en senare deklaration och olika avdrag. Därför har personer som ska betala SINK skatt rätten att bli beskattad enligt vanliga regler om de så önskar. För personer bosatta i utlandet med låga inkomster i Sverige så kan det i vissa fall vara bättre att betala normal inkomstskatt. En nyhet från årsskiftet är att Skatteverket ska försöka sända ut en uppgift till den enskilde som visar hur mycket SINK skatt som arbetsgivaren betalat in. Det är en viktig uppgift för den utländske arbetstagaren eftersom inbetald SINK skatt blir avräkningsbar för beskattningen i hemlandet.

Ett nytt begrepp införs - *ekonomisk arbetsgivare*. Denna bestämmelse tillämpas på utländska företags uthyrning av arbetskraft till svenska företag. 183 dagars regeln ska då inte längre tillämpas för anställda i dessa personaluthyrningsföretag. Personaluthyrningsföretaget ska betala in skatt, vilket i praktiken innebär att 25 procents SINK-skatt ska betalas in för all utländsk personal som är arbetar som uthyrd under kortare tid än 183 dagar.

Bedömare i personaluthyrningsbranschen tror att detta kommer att leda till att många av personaluthyrningsföretagen från andra EU-länder kommer att byta formell verksamhet. I stället för personaluthyrning till svenska entreprenadföretag, eller utländska entreprenadföretag aktiva i Sverige, kommer dessa företag i stället att uppträda som entreprenadföretag. Skillnaden mellan ett personaluthyrningsföretag och entreprenadföretag kan mycket förenklat sägas vara vilket företag som står för arbetsledning. Om det köpande företaget svarar för arbetsledning och arbetsutrustning så kan det ses som personaluthyrning. Men att utvärdera vem som svarar för arbetsledning och verktyg kräver i praktiken att man utför observationer på arbetsplatsen under en tid. I realiteten kommer därför Skatteverket att ha svårt att påvisa att ett företag är ett personaluthyrningsföretag.⁴⁹

4.3.3 Nya regler om F-skatt för utländska företag

Lagändringen vid årsskiftet har ytterligare en mycket viktig del. Det nya regelverket innebär i praktiken även att alla utländska företag som har anställda i Sverige som arbetar mer än 45 dagar under ett år, även om företaget inte har ett fast driftställe, antingen måste registrera företaget för F-skatt i Sverige, eller ansöka om undantag från beskattning. I annat fall ska nämligen svenska företag (uppdragsgivare) som betalar för tjänster utförda i Sverige av det utländska företaget, ska göra ett skatteavdrag på 30 procent till Skatteverket på den del av betalningen som utgör ersättningen för arbete.⁵⁰ I praktiken fungerar det inte att sälja några tjänster på den svenska marknaden om kunderna innehåller 30 procent av

⁴⁹ Möjligen kan vittnesmål från arbetare eller arbetsledare som arbetar i närheten kunna användas som bevis.

⁵⁰ Således samma regel som gäller om ett svenskt företag ska betala till ett svenskt företag som saknar F-skattebevis

betalningen för arbete. Lagändring bör därför medföra att utländska företag pressas att registrera sig för F-skatt eller ansöka om undantag. Därmed kan Skatteverket få en bättre bild av vilka utländska företag som utför uppdrag Sverige

Men en utländsk arbetstagare som arbetar i Sverige och är bosatt i ett annat land är normalt också skattskyldig i sitt hemland. När Sverige tillämpar 183 dagars regeln så ska individen oftast betala skatt för de inkomsterna i sitt hemland.

I andra EU-länder förekommer givetvis också kontrolluppgifter till skattemyndigheterna. Men för att göra det svårare för skattemyndigheterna i flera länder kan ett företag vara registrerat i ett land, rekrytera arbetskraft från ett annat land och slutligen utföra arbete i till exempel Sverige. Att kontrolluppgifter inte lämnas eller innehåller felaktiga uppgifter kan då ofta vara svårt att upptäcka

Sammantaget gör förändringarna vid årsskiftet det att det kommer att bli svårare med upplägg där utländska arbetstagare helt undviker betala skatt i Sverige. Nu kommer i högre utsträckning utländska företag att också bli ansvariga för inbetalning av skatter för sina arbetstagare bosatta utanför Sverige.

Detta kommer att påverka utländska företag som vill bedriva verksamhet i Sverige på en mera permanent basis. Men det kommer fortfarande att vara möjligt med företag som systematiskt inte lämna uppgifter om utbetalda löner till skattemyndigheter i något land eller där man lämnar vilseledande uppgifter. Detta är straffbara handlingar. Då är det viktigt att de verkliga huvudmännen skyddar sig från upptäckt. Detta sker oftast genom att företagen använder målvakter för olika funktioner, som till exempel VD och styrelse i ett företag.

4.3.4 Samarbete över gränser

Att upptäcka svartarbetet kräver ett samarbete mellan gränspolis och Skatteverket och ibland skattemyndigheter i andra länder. Det kan vara svårt att bevisa vilka inkomster personen haft under vistelsen i Sverige. Skatteverket kan samarbeta med skattemyndigheterna i personens hemland och om utbetalning skett till exempel ett bankkonto så kanske vissa inkomster kan bevisas. Men vissa länder, är inte ens intresserade

att få uppgifter från Sverige om inkomster i Sverige för sina medborgare.

4.4 Upplägg: Sociala avgifter som ibland försvinner vid utsändning

I Sverige betalas så kallade sociala avgifter av arbetsgivarna⁵¹. Inbetalning sker numera månadsvis och kopplade till en månatlig arbetsgivardeklaration. I andra Europeiska länder är de sociala avgifterna i de flesta fall delade mellan arbetsgivare och arbetstagare och regelverken kan vara ganska komplicerade.

De sociala förmånerna i de olika europeiska länderna varierar också. Därmed blir det komplicerat när en arbetstagare arbetar i ett land och är permanent bosatt i ett annat medlemsland.

Sociala avgifter är i de flesta EU-länder lika stora eller större än de svenska lagstadgade avgifterna⁵². Många arbetstagare från Öst och Centraleuropa har emellertid ett bristande förtroende för sina nationella socialförsäkringssystem och uppfattar inte avgifterna till dessa som relevanta försäkringspremier. Det gör att en del av dessa arbetstagare gärna avstår från att betala in avgifter.

Utsändningsreglerna möjliggör att en arbetstagare som arbetar i ett företag som utför uppdrag i ett annat land kvarstår i sitt hemlands socialförsäkringssystem. Denna undantagsregel⁵³ har införts för att det ska vara lättare för företag att i praktiken kunna använda sig av den fria rörligheten inom den gemensamma inre marknaden. Undantaget är till för att undvika en betungande administrativ process för de anställda som ett byte av socialförsäkringssystem skulle medföra. För att en individ ska kunna vara kvar i hemlandets socialförsäkringssystem krävs att individen får status som utsänd i det egna landets socialförsäkringssystem

⁵¹ Individen betalar visserligen allmän pensionsavgift på 7 procent lön och av ersättningar från social- och arbetslöshetsförsäkringar, men avgiften motsvaras helt av ett avdrag på inkomstskatten.

⁵² För de flesta arbetstagare i Sverige tillkommer dock de avtalsenliga avgifter som arbetsgivaren i enlighet med kollektivavtal ska betala för arbetstagarens tjänstepension och försäkringar.

⁵³ En grundläggande princip för socialförsäkring är att endast en medlemsstats lagstiftning i taget kan tillämpas. Principen brukar kallas *single state rule*. Huvudregeln är att en gränsöverskridande arbetstagare ska omfattas av arbetslandets lagstiftning oavsett bosättningsland, enligt principen om *lex locis laboris*.

Företaget måste ha minst 25 procent av sin omsättning i hemlandet för att kunna genomföra en utsändning.

4.4.1 A1-intyg

Företaget och den anställda ska från hemlandets socialförsäkringsfunktionen begära ett så kallat A1 intyg. Detta intyg om socialförsäkringstillhörighet visar att individen är försäkrad i socialförsäkringssystemet och att arbetstagaren och dennes arbetsgivare ska betala avgifter enligt nationella regler.

Försäkringskassan är ansvarig för att ta emot A1-intyg som utfärdats av andra medlemsstater för arbetstagare och egenföretagare som är utsända i Sverige, men initierar inte något ärende med anledning av mottagandet. De A1-intyg som har kommit in blir inte heller föremål för registrering eller någon annan digital hantering hos myndigheten. Intygen sorteras in i pappersform i ett arkiv under land och år hos Försäkringskassan och arkiveras manuellt.

En orsak till att Försäkringskassan ägnar lite uppmärksamhet åt inkommande A1 intyg är att EU-rätten ger de mottagande länderna en mycket begränsad roll. Medlemsstaterna och socialförsäkringsadministrationer måste godta ett A1-intyg som har utfärdats av en annan medlemsstat. Intyget gäller så länge som den utfärdande staten inte drar tillbaka eller ogiltigförklarar dokumentet. Om Försäkringskassan misstänker felaktigheter eller oriktigheter i ett intyg har dock möjlighet att kontakta den institution som har utfärdat det.⁵⁴

Skatteverket debiterar företag arbetsgivaravgifter och behöver information om individers socialförsäkringstillhörighet, men i praktiken fungerar inte informationsflödet mellan Försäkringskassan och Skatteverket.⁵⁵

⁵⁴ I speciella fall kan det vara en mera principiell fråga. Kan Försäkringskassan och en socialförsäkringsadministration i ett annat medlemsland inte komma överens om tillämplig lagstiftning kan Socialdepartementet överlämna frågan till ett organ inom EU som kallas den *Administrativa kommissionen*, som har sex månader på sig att försöka jämka samman ståndpunkterna.

⁵⁵ Även i andra riktningen finns det problem. På grund av den strikta skattesekretessen kan inte Skatteverket informera Försäkringskassan om ärenden där man misstänker att utländska arbetstagare har A1 intyg som utfärdats på felaktiga grunder. Och det är bara Försäkringskassan som kan informera den utländska socialförsäkringsadministrationen.

Så Skatteverket hamnar ofta i sitsen att det är den utländske arbetsgivarens och den utländske arbetstagarens uppgifter som styr om socialförsäkringsavgifter betalas in i Sverige.

Det förekommer även förfalskade A1 intyg. Intyget är ett [pappersdokument](#) som ganska enkelt kan förfalskas.

Även när intygen är utfärdade av relevant socialförsäkringsinstitution saknas ofta instrument för uppföljning av att arbetstagare och arbetsgivare erlägger sociala avgifter i hemlandet för arbetet som intjänats i Sverige. Det finns planer på att upprätta en gemensam EU-databas för sociala avgifter.⁵⁶ Men ännu saknas ett sådant system för att rapportera inkomster och hålla reda på betalning av sociala avgifter.

Uppläggen bygger helt enkelt på att arbetstagarna får viss lön men tjänar inte in pension och kan också hamna utanför sjukförsäkringssystemet i sitt hemland. Tvärt emot intentionen så blir A1 intygen en väg för individer och deras ohederliga arbetsgivare att helt eller delvis undvika att betala socialförsäkringsavgifter.

Därtill förekommer det att tredjelandsmedborgare som inte är permanent bosatta i ett EU-land ändå erhåller A1 intyg. Detta borde egentligen inte vara möjligt men förekommer likväl.⁵⁷

4.5 Upplägg: Falska Egenföretagare

Ett annat upplägg som är vanligt är att individer som kommer till Sverige för att arbeta på felaktiga grunder anges som egenföretagare. Att använda egenföretagarbegreppet för att undvika betala sociala avgifter för inhemskt arbeta är vanligt i några östeuropeiska länder. Uppläggen bygger på att en del sociala

⁵⁶ Det finns sedan ett par år ett gemensamt europeiskt system som syftar till en form av Digitaliserad samordning av de sociala trygghetssystemen kallad EESSI. Men detta är ett system som huvudsakligen handlar om att underlätta för handläggning av socialförsäkringsärenden över de inre gränserna. Det är inte en heltäckande databas som kan användas för att säkerställa att inga individer, med eller mot sin egen önskan, faller mellan olika medlemsstaters sociala system.

⁵⁷ Polen erbjuder medborgare i Ukraina ett slags temporära tremånaders visum med arbetstillstånd. Tanken bakom detta förefaller ha varit att hantera efterfråga på säsongsarbetskraft till bland annat det polska jordbruket. Men systemet används av polska bolag för att överföra personal till arbeten i Sverige. Det verkar som dessa tillstånd används som en grund för anställningar som motiverar A1 intyg som sedan nyttjas när den ukrainske medborgaren finns på en arbetsplats i till exempel Sverige. Gränspoliserna kan se i en persons pass att denne ukrainske medborgare passerat in i Polen och redan nästa dag fått ett A1 intyg utfärdat i Polen för att sedan på tredje dagen anlända till Sverige.

avgifter för egenföretagare är lägre och att ansvaret för att avgifterna betalas in inte ligger på den reelle arbetsgivaren.

Upplägget används även för arbete som utförs i Sverige. Det är inte ovanligt att företagen blandar olika anställningsformer för samma person, till exempel att personen dels anges i utstationeringsregistret, vilket då ska innebära att personen är anställd⁵⁸, dels anges som egenföretagare avseende skatter och sociala avgifter.

4.6 Upplägg: Att undvika personalliggarsystemens kontroll.

I Sverige finns det ett lagstadgat krav på att arbetsgivare i vissa branscher ska föra en personalliggare, det vill säga en ständigt aktuell företeckning över vilka individer som uppehåller sig på arbetsplatsen. Sedan 2016 finns personalliggare inom byggsektorn där kravet⁵⁹ också är att denna personalliggare ska föras i elektronisk form.

Det är byggherren som har ansvar för personalliggaren, men det är möjligt för en byggherre att överlåta denna uppgift till huvudentreprenören. Med mycket få undantag är det därför huvudentreprenören som ansvarar för personalliggaren. I liggaren ska personer som arbetar antecknas och vilket företag denne arbetar för. Personers ankomst till arbetsplatsen ska noteras och sedan uppgift när de lämnar arbetet.

I Sverige finns inget lagstadgat krav på att personalen ska bära någon form av id-kort för att arbeta på en byggarbetsplats. Men på många svenska byggarbetsplatser så bär arbetstagarna så kallade ID06-kort. ID06 är ett frivilligt system som kan användas för kontroll och redovisning av närvaron på en byggarbetsplats.

Systemet är baserat på avtal mellan en uppdragsgivare och en eller flera uppdragstagare. Avtalet innebär bland annat att alla på byggarbetsplatsen är skyldiga att bära ID06-kort synligt, och kunna visa giltig legitimation.

⁵⁸ Utstationering är ett begrepp som avser individers arbetsrättsliga ställning. En egenföretagare kan därför inte "utstationera" sig själv. Men en individ som är registrerad som egenföretagare i sitt hemland kan under vissa omständigheter i Sverige i ett arbetsrättsligt perspektiv betraktas som anställd.

⁵⁹ *Skatteförfarandelagen (2011:1244) kap 39, §11a-c -§ 12*

Många större byggarbetsplatser är inhägnade och det finns inpasseringsfunktioner så att ID06 kortet används för att öppna en passage in och sedan för att notera utpassering.

ID06 korten byttes ut i början av 2020 till modernare kort och samtidigt så ökades kontrollen av individernas identitet. Därmed skulle man ju kunna tro att ID06 systemet omöjliggör svart arbetskraft på byggarbetsplatser.

ID06 är ett fristående, icke vinstutdelande bolag⁶⁰, men det praktiska arbetet med att kontrollera identiteter och utfärda kort görs av fyra vinstdrivande företag, som har kontrakt med ID06⁶¹. De är fria att sätta egna priser på tjänsterna.

Men systemet med personalliggare har ett antal svagheter som ohederliga företag kan utnyttja.

4.6.1 Personalliggare

Att bryta mot bestämmelserna om personalliggare kan föranleda Skatteverket att utfärda sanktionsavgifter, i realiteten en slags böter.

Sanktioner för byggherren

- Inte anmält byggstart: 25 000 kr/byggarbetsplats
- Elektronisk utrustning för personalliggare saknas: 12 500 kr
- Inte hållit personalliggaren tillgänglig för Skatteverket: 12 500 kr

Sanktioner för den entreprenör som bedriver byggverksamhet

- Inte hållit personalliggaren tillgänglig för Skatteverket: 12 500 kr
- Personalliggaren är bristfällig eller har inte förts löpande: 12 500 kr
- Verksam person har inte noterats i personalliggaren: 2 500 kr/person

Om byggherren inte har anmält byggstart eller håller en elektronisk personalliggare tillgänglig på arbetsplatsen kan inte en entreprenör i sin tur påföras kontroll/sanktionsavgifter.

⁶⁰ Bolaget ägs gemensamt av: Byggföretagen, Byggherrarna, Fastighetsägarna, Sveriges Allmännyttan, Installatörsföretagen Maskinentreprenörerna, Plåt- och Ventföretagen, Glasbranschföreningen, Transportföretagen och Måleriföretagen.

⁶¹ Dessa så kallade kortpartners är Nexus, HantverksID, Aleff och Angeno.

4.6.2 Elektronisk personalliggare läses på skärm

Att personalliggaren ska föras elektroniskt har inte någon större betydelse jämfört med de manuella personalliggare som finns i en del andra branscher. I båda fallen kan Skatteverket bara komma åt uppgifterna genom att besöka arbetsplatsen.

Ursprungligen var tanken från Skatteverkets sida att uppgifterna i personalliggarna skulle kunna överföras elektroniskt så att Skatteverkets personal skulle kunna ha åtkomst i realtid utan att besöka arbetsplatsen. Men den politiska behandlingen av förslaget innebär att systemet inte fick den funktionaliteten.

Det räcker att den som är ansvarig för personalliggaren, normalt huvudentreprenören, visar uppgifterna på en telefonskärm. Seriösa företag lämnar givetvis över uppgifterna i elektronisk form till Skatteverkets kontrollanter, men ett ohederligt företag kan försvåra för Skatteverket genom att bara visa uppgifterna. Uppgifterna i personalliggaren kan inte heller stämmas av med företagen månatliga arbetsgivardeklarationer.

Även om ID06 är det helt dominerande som tillträdeskontroll och elektronisk personalliggare på större svenska byggarbetsplatser så kan lagkravet på personalliggare även uppfyllas med enkla mobiltelefonappar där arbetstagarna registrerar sig själva vid ankomst och när de lämnar arbetsplatsen. De systemen uppfyller lagens krav men det finns inte samma slags kontroll när arbetstagarens "identitet" etableras.

I realiteten innebär dagens kontrollmöjligheter att företaget vet när det har förekommit en kontroll och att vid de, mycket ovanliga, tillfällena, kan företaget se till att lönerna överensstämmer med personalliggarens uppgifter om arbetad tid.

Så kontrollen av personalliggaren blir endast en kontroll av att rätt antal personer i är införda i liggaren vid ett enstaka tillfälle. Om antalet införda inte överensstämmer med antalet arbetstagare som Skatteverkets personal kunna observera på arbetsplatsen så får den som för personalliggaren, betala sanktionsavgift. Sanktionsavgiften är 2 500 kr. Man kan konstatera att avgiften är låg i förhållande till den besparing företaget kan göra enbart genom att inte betala in sociala avgifter för en person under en månad!

Det som kan vara avskräckande är inte sanktionsavgifter, utan snarare är det i så fall uppdragivarens reaktion som ohederliga företag kan vilja undvika.

4.6.3 Ett kort på lånad identitet eller ett lånat kort

Tanken bakom det nya ID06 systemet är att individernas identitet ska vara styrkt för att ett kort ska kunna utföras.

När det gäller personer som är bosatta i Sverige så görs identifieringen av personen med hjälp av BankID. En person som företräder ett företag kan registrera företaget som kund till ID06 varvid därefter namngivna personer såsom anställda kan få anmäla sig för att få ID06-kort. Om dessa är bosatta i Sverige identifierar de sig digitalt med hjälp av BankID. Men de ska själva sända in ett foto av sig själv!

Även en del utländska arbetstagare kan identifiera sig med eID utfärdade i sina länder⁶². För arbetstagare som inte har BankID eller motsvarande e-ID från annat land så gäller att de skannar in sina pass eller nationella ID-kort hos någon av ID06:s särskilda skanningpartners⁶³ ⁶⁴

Innan ett ID06 kort utfärdas till tredjelandsmedborgare ska inskannade uppehålls- och arbetstillstånd eller i vissa fall en del andra handlingar också bifogas.

Det finns således en långtgående kontroll. Men det hindrar inte att systemet utnyttjas.

De kortläsare som finns på arbetsplatserna är nämligen ännu inte kopplade till biometrisk verifikation av personen. Därför är det möjligt att hyra eller låna personers identitet för att utfärda ett ID06 kort. Man kan beskriva det som en motsvarighet till de målvakter som beskrivits ovan. Som tidigare nämnts så gör det svenska BankID-systemet det lätt att hantera en annan persons "identitet". På så sätt kan till exempel en person som lämnat Sverige ändå leva kvar som ett BankID. Denna "identitet" kan sedan användas för att bli en byggnadsarbetare med ID06-kort.

Även utländska identiteter kan användas. Här det dock mera komplicerat eftersom ID06 kortet är försedd med ett väl synligt foto. I fallet där fotot jämförs med passfotot så måste fotot ha viss

⁶² Det gäller eID utfärdade i Danmark, Finland Island, Norge, , Estland, Lettland, Litauen och Polen

⁶³ ID06 har scanningspartners på flera orter i Sverige, i våra nordiska grannländer, i de baltiska länderna och i några länder i östra Europa. Dessa skanningpartners har en särskild skanner som skannar Id-handlingen (oftast passet) och sedan genom olika algoritmer, dels kontrollerar att handlingen inte förefaller vara förfalskad, dels tar en bild av personen som därmed gör det möjligt att säkerställa att personens utseende väl stämmer med passbilden.

⁶⁴ För ett antal länder, dels många små länder, dels ett antal länder i främst Afrika, så måste passet manuellt kontrolleras av kortutfärdaren, det räcker således inte med att gå till en skanningpartner.

likhet med den som sedan ska använda ID06 kortet på en svensk arbetsplats.

4.6.4 Ett hål i staketet

Många större och medelstora byggarbetsplatser är numera inhägnade. Det finns flera skäl därtill; till exempel att stoppa obehöriga nyfikna som skulle kunna råka ut för olyckor, eller för att minska risken för stölder. Men ett viktigt skäl är att genom stängsel och kontrollerade grindar faktiskt kunna upprätthålla systemet med personalliggare.

Men även om stängslet sätt upp och persongrindarna är föredömligt utrustade med kortläsare för ID06 kort så kan det förkomma att det finns personal som arbetar utan ID06 kort. Arbetsmiljöverket och Gränspolisens vittnar om att när de gör kontroller på arbetsplatser är det inte ovanligt att de ser ett antal personer snabbt avvika från byggarbetsplatsen. Ibland kan polisen stoppa och identifiera några av dessa personer och det visar sig då att de är personer som saknar uppehållstillstånd- och arbetstillstånd och att deras arbetsgivare givetvis inte betalat in några skatter eller sociala avgifter.

Observationer av bland annat Fair Play Bygg bekräftar bilden. På en del byggarbetsplatser kan man observera:

- Stängslet runt byggarbetsplatsen har en öppning. Genom denna öppning går personer klädda som byggnadsarbetare in och ut.
- När fordonsgrindarna öppnas för transporter så går personer in och ut.
- När en person öppnat en persongrind med ett ID06 kort står en annan person tätt intill (tar rygg) och går in och ut samtidigt.

Så trots insatser från ID06 sida att förbättra systemet så finns det svagheter som ohederliga företag kan nyttja.

5 Upplägg med konkurser och lönegaranti

Ohederliga företagare kan använda konkurser och den statliga lönegarantin för att skaffa sig konkurrensfördelar. Möjligheterna till dessa former av ekonomisk kriminalitet och arbetslivskriminalitet belystes i en rapport till Byggmärknadskommissionen *Kriminella konkurser (BMK 2020:2)* hösten 2020.

Konkurs är instrument för att i ordnade former avveckla eller omvandla en affärsverksamhet som misslyckats och som inte längre kan betala sina fordringsägare. Företagskonkurser är ett naturligt inslag i en marknadsekonomi. En del företag slåss ut av konkurrens och oförutsedda omständigheter. Det kan handla om förhållandevis nystartade företag som har oerfarna företagsledare eller om väl etablerade företag som inte klarar konkurrenstrycket.

Men det förekommer även många konkurser som är ett led i ohederliga och kriminella upplägg. Företag startas med avsikten att de efter en tid ska sättas i konkurs och skapa en vinst för huvudmannen, på fordringsägares, statens och de anställdas bekostnad.

5.1 Upplägg: Konkurs

Inom ramen för dessa upplägg kan det ofta förekomma en rad olika brott som till exempel oredlighet mot borgenärer, otillbörligt gynnande av borgenärer, lönegarantibedrägeri, brott mot målvaktsparagrafen i aktiebolagslagen eller något annat som gör att borgenärerna eller skattebetalarna tvingas bära stora kostnader. Kriminalitet i samband med konkurser har förekommit

i byggbranschen under många decennier och drabbar såväl arbetstagare som konkurrerande företag.

Upplägget innefattar ofta att företag skapas i syfte att senare sättas i konkurs. Huvudmännen som i verkligheten kontrollerar dessa företag undviker att synas. I stället anlitas målvakter för att uppträda som ägare och VD.

Uppläggen med planerade kriminella konkurser går ofta ut på att företaget ska komma in i underentreprenörkedjor. En metod är att huvudmannen kontrollerar ett betydligt mera väletablerat företag som har uppdrag som underentreprenör. Den ohederlige entreprenören kan då skaffa sig konkurrensfördelar genom att kontrollera ett eller flera bolag som nyttjas som underentreprenörer men som sätts i konkurs, varvid en del av entreprenörens kostnader får bäras av fordringsägare och staten. Formellt ser det ut som det etablerade företaget lägger ut ett uppdrag på ett annat företag med helt andra ägare. Och att det väletablerade företaget snarast är ett offer för konkursen genom att arbete inte utförs. Men i verkligheten behöver det inte vara så.

I stället finns det ett system där ett eller flera företag som kontrolleras av samma huvudman är skapade och uppbyggda för att sättas i konkurs. När tiden är kommen så flyttas alla tillgångarna ut från företaget så att konkursboet i stort sett bara kommer att bestå av skulder. Huvudmannen förlorar därför i verkligheten inga pengar i konkursen, tvärtom. Men leverantörer till det konkursade företaget får förluster. Men framför allt är det staten som förlorar pengar. Skattepengar är försvunna! De anställda får inte lönerna utbetalda men kan ofta få ersättning från den statliga lönegarantin.

Omfattningen av konkurser som är ett led i kriminella upplägg är svåra att uppskatta. Det är mycket få av medlemsföretagen i Byggföretagen eller andra branschorganisationer som går i konkurs, utan det handlar i mycket stor utsträckning om företag som bara funnits en kortare tid. I Stockholmsområdet räknar Byggnads Stockholm-Gotland med mer än ett 100-tal konkurser under ett normalt år där det finns anledning att misstänka att konkursen är direkt kopplad till brottslighet. Kreditvärderingsföretaget UC publicerade i februari 2021 en analys som indikerade att hälften av konkurserna i bygg- och bemanningsbranschen kan antas föregås av ett bedrägligt förfarande. Det skulle motsvara omkring 600 konkursade företag i byggsektorn under 2020.

5.2 Upplägg: Låt lönegarantin betala

Kopplat till kriminella konkurser är bedrägerier mot det statliga lönegarantisystemet. Lönegarantin infördes för 50 år sedan som ett skydd för arbetstagare som riskerade att förlora sina inestående löner när arbetsgivaren går i konkurs. EU-rätten ålägger Sverige att upprätthålla ett lönegarantisystem som garanterar arbetstagare ersättning för lönefordringar som är upp till 3 månader gamla. Sverige har dock själv stor rätt att besluta om andra villkor för ersättning

5.2.1 Lönegarantin - en statlig försäkring

Lönegarantin är statlig och finansieras genom anslag. Det finns en viss koppling till lönesumman eftersom kostnaderna för lönegarantin är tänkt att täckas av intäkterna från arbetsmarknadsavgiften som uppgår till 2,64 procent av lönesumman⁶⁵.

Lönegarantin som regleras i lönegarantilagen (1992:497), träder in när

- ett företag är försatt i konkurs (Konkurslag 1987:672)
- lagen (1996:764) om företagsrekonstruktion tillämpas.

Inför 2020 beräknade regeringen att statens kostnader för lönegaranti skulle uppgå till cirka 1 875 miljoner kr.

- Lönegarantin ger ersättning för
 - inestående lön⁶⁶ dock enbart lönefordringar som avser arbete som utförts upp till tre månader före

⁶⁵ Arbetsmarknadsavgiften ska förutom lönegarantin även finansiera arbetslöshetsersättning, aktivitetsstöd, och statliga ålderspensionsavgifter som betalas på ovanstående ersättningar. Vid högkonjunktur ger arbetsmarknadsavgiften ett överskott till statskassan men vid lågkonjunktur så räcker inte intäkterna till alla utgifter.

⁶⁶Begreppet lön omfattar olika former av lön och löneförmåner:

Fast lön såsom:

- tidlön, uppsägningslön
- semesterlön och semesterersättning för inestående och föregående semesterår.

Rörlig lön såsom:

- ackordsersättning m.m.
- övertidsersättning
- arvode
- provision

- det datum då konkursansökan lämnades till tingsrätten,
- lön under den uppsägningstid som arbetstagaren har lagstadgad rätt till.⁶⁷

Även om lönegarantin är statlig och har till syfte att skydda löntagare så räknas systemet inte som en del av socialförsäkringssystemen. Det är konkursförvaltare, utsedda av tingsrätterna vid varje konkurs som beslutar om lönegarantin vid konkurser. Konkursförvaltare är nästan alltid advokater.

Konkursförvaltaren har rätt att neka ersättning från lönegarantin om konkursförvaltaren inte anser att arbetstagarens anspråk är styrkta. En anställd som hävdar en lönefordran mot konkursboet kan inte överklaga konkursadvokatens beslut, men kan i allmän domstol stämma Kronofogdemyndigheten och kräva ersättning.

Konkursförvaltaren meddelar beslut om lönegarantin till relevant länsstyrelse som svarar för utbetalningen

Ersättningen till en individ är begränsat till 4 basbelopp dvs 189 200 kr⁶⁸ för varje konkurs. ⁶⁹ Om en arbetstagare har

- tantiem
- traktamente
- sjuklön
- avtalade förmåner som lunchkuponger, fri bostad, fri bil och pensionsförsäkringspremier

⁶⁷ Konkursförvaltaren ska säga upp arbetstagarna enligt de villkor som finns i kollektivavtal eller enskilt avtal. Men lönegarantin omfattar enbart den uppsägningstid som är reglerad i lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS), dvs.

Anställningstid	Uppsägningstid
< 2 år	1 månad
2 - 4 år	2 månader
4 - 6 år	3 månader
6 - 8 år	4 månader
8 - 10 år	5 månader
> 10 år	6 månader

Även om lönegaranti bara kan utgå för uppsägningstid enligt LAS kan arbetstagarens fordran på uppsägningslön vara högre om denne enligt avtal har rätt till längre uppsägningstid. Det blir då en fordran på konkursboet.

⁶⁸ En person kan inte ha mer än cirka 42 000 kr i lön för att kunna få ersättning för tre gångna månader samt uppsägningslön under en månad. Det betyder att vid konkurser i företag som funnits länge så räcker ibland inte lönegarantin till för hela uppsägningslönen för anställda.

⁶⁹ En individ kan således få ersättning från lönegarantin för flera lönefordringar vid flera olika konkurser under ett år. I det fall ett företag först beviljas rekonstruktion och sedan försätts i konkurs kan en individ få ersättning från lönegarantin för lönefordringar två gånger för samma anställning (dock givetvis inte för samma fordringar).

fordringar som överstiger 189 200 kr så blir dessa överskjutande fordringar prioriterade fordringar i konkursen.

Det finns ingen statistik som redovisar hur stor del av kostnaderna för lönegarantin som avser konkurser i byggsektorn men tjänstemännen på länsstyrelsen i Stockholm som betalar ut mest lönegarantiersättningar i Sverige, menar att byggsektorn är den mest framträdande branschen. Det är i ökad utsträckning vanligt att arbetstagarna som berörs av konkursen är EU-medborgare som inte har person- eller samordningsnummer, och såldes aldrig betalat skatt i Sverige.

5.2.2 Bedrägerier mot lönegarantin

Bedrägerier mot lönegarantisystemet bygger på att företagen slutar betala lön till de anställda.

Företag har skyldighet att betala sina skulder, inklusive de anställdas lönefordringar. Om i stället företaget töms på tillgångar så begår ledningen för företaget gäldenärsbrott. Det betyder att rättsväsendet kan utkräva ekonomiskt ansvar av personerna i ledningen för företaget. Men ofta slutar spåret efter vart pengarna tagit vägen vid en målvakt. Så konkursförvaltaren blir ofta tvungen att använda sig av det statliga lönegarantisystemet för att kunna ordna utbetalning av innestående lön och uppsägningslön till de anställda.

Detta ska konkursförvaltaren göra skyndsamt på grundval av de uppgifter som företaget och de anställda lämnar. När det sker en konkurs i ett välordnat seriöst företag finns dokumentation tillgänglig, så det är normalt enkelt att se vilka som är anställda och deras anställningsvillkor. Inte sällan är också de anställdas fackliga organisationer informerade om konkursen och bistår med information till sina medlemmar och är beredda att tala med konkursförvaltaren.

Men i de konkurser som iscensätts utifrån brottsliga och otillbörliga motiv så kan det vara mycket annorlunda. Det är inte ovanligt att all bokföring, personaldokumentation och liknande är försvunnen. Konkursförvaltaren möts av tömda skrivbordslådor och försvunna datorer. De anställda är oftast inte fackligt organiserade.

I det läget så kan konkursförvaltaren bli uppsökt av personer som hävdar att de arbetat för företaget och gör anspråk på

upplupna löner. Eftersom lönegarantin i grunden är en lag som är avsedd att skydda enskilda arbetstagare från en akut ekonomisk kris i samband med arbetsgivarens konkurs så förväntas konkursförvaltaren snabbt ta beslut om utbetalning av lönegaranti.

Här står såldes två motstående intressen mot varandra. Å ena sidan de anställdas berättigade intresse av att så snabbt som möjligt få ersättning för utebliven lön, å andra sidan behovet av att noggrant säkerställa att kraven på ersättning är välgrundade.

5.2.3 Prekära arbetstagare och förslagna arbetstagare

De ohederliga företagen som skapar företag med syfte att sätta dessa i konkurs som ett led i ett bedrägeriupplägg rekryterar ibland vanliga byggnadsarbetare i Sverige. Arbetstagare som inte från början förstår upplägget utan som senare drabbas av konkursen. Men det verkar vara vanligast att det är prekära arbetstagare som ofta rekryteras från andra länder.

För att få större "lönsamhet" vid en konkurs så behöver företaget inför konkursen minska eller strypa utbetalningar till legitima ändamål som löner, skatter och leverantörsfordringar. I de två sistnämnda fallen kan den ohederlige huvudmannen utnyttja den tröghet som gör att det tar några månader från den uteblivna planerade betalningen tills ärendet överlämnas till Kronofogden för indrivning. Uppgifterna om inbetalning till Skattekontot är numera inte offentliga så uppdragsgivare och leverantörer blir därmed inte förvarnade

En variant är att arbetsgivarens företrädare förklarar för arbetstagarna att de behöver arbeta utan lön under en tid, men som kompensation ska de senare, utifrån en högre lön, få betalt från det svenska lönegarantisystemet.⁷⁰

Ett kompletterande upplägg är att företaget strax före konkursen anställer ett antal nya arbetstagare. De gör kanske inte ens någon arbetsinsats, men de kan få en falsk lönefordran som kan berättiga till ersättning från lönegarantin.

⁷⁰ Det bör påpekas att beträffande konkurser för utländska företag som har utstationerade arbetstagare i Sverige är regelverket oklart. Man kan tolka EU-direktivet så att lönegarantisystemet i det land där en person arbetar ska garantera lönefordringar vid konkurser, men det är normalt mycket sällan som det svenska lönegarantisystemet nyttjas för ersättning till arbetstagare i utländska företag.

Det finns till och med "företagare" som sätter i system att med i stort sett samma "arbetstagare" starta företag och sätta i konkurs.

5.3 Upplägg: Gälldenärsbrott, bedrägeri

I dessa planerade kriminella konkurser blandas ofta olika upplägg. Även upplägg som inte kan räknas som arbetslivskriminalitet kan vara en del av ett koncept. Gälldenärsbrott innebär att en företrädare för företaget medvetet förhindrar eller försvårare för fordringsägare att få betalt⁷¹. Det kan även handla om bedrägeri där en ohederlig företagare på falska grunder eller med felaktiga uppgifter skaffar en kredit. Avsikten är aldrig att betala skulden.

Typiskt sett handlar detta om leverantörer av byggmateriel, verktyg och liknande liksom leasingföretag som finansierar fordon och maskiner. Genom att det ohederliga företaget inte betalar kan den verkliga huvudmannen sänka sina totala kostnader och konkurrera mot hederliga företag.

Oftast är det mycket svårt att spåra den verkliga huvudmannen. Han döljs bakom målvakter och frontmän som inte heller behöver känna till huvudmannens rätta identitet. I dagens teknologiska värld är det knappast något problem att utöva kontroll och styrning på avstånd. Däremot krävs det penningtvätt av olika slag för att kunna föra över pengarna till huvudmannen. Detta görs ofta genom falska fakturor till och från utlandet, men även konton på skatteparadis.

Denna typ av brott leder till förluster för leverantörsföretag som byggvaruhandel och maskinuthyrning. Företagen försöker kompensera för kundförluster genom att höja sina priser. Så i slutändan blir det i stor utsträckning byggherrar som får betala för de ohederliga byggföretagens framfart.

⁷¹ Gälldenärsbrott regleras i 11 kapitlet i Brottsbalken. Även bokföringsbrott räknas som ett sådant brott. Utan en korrekt bokföring är det mycket svårt för en konkursförvaltare att klarlägga utestående fordringar-

6 Upplägg med olika slags rotbedrägerier

6.1 Rotavdragets utformning

Det så kallade rotsystemet - beskrivs i Byggmärknads-kommissionen rapport *'Rotavdraget och en sund byggmarknad* (BMK 2020:3)

Det svenska rotsystemet innebär att ett skatteavdrag kan ges som motsvarar 30 procent av arbetskostnader för vissa specificerade reparations- och ombyggnadsarbeten som utförs på uppdrag av privatpersoner.

Ett av syften bakom rot- och rutsystemen var att minska förutsättningarna för svarta tjänster. Under 2019 uppgick rotavdragen till 9,9 miljarder kr vilket motsvarande fakturerade arbetskostnader på 33 miljarder kr för hushållens renovering och reparationer.

Ur ett rent ekonomiskt perspektiv så upplever privatpersoner att priset för tjänsten sänkts⁷², medan priset för byggnadsmateriel inte påverkats. För företag som säljer rotberättigade tjänster till privatpersoner innebär rotavdraget att företaget kan offerera ett lägre pris för tjänsten.

Man kan lätt tro att företaget som säljer rottjänst ska behöva redovisa sina lönekostnader för att kunna komma i fråga för rotavdrag, men så är inte fallet. Begreppet arbetskostnad definieras egentligen inte. I lagen står det bara " ...*det debiterade beloppet för arbetet inklusive mervärdesskatt.*"⁷³ . I realiteten så handlar inte avdragsrätten om en rätt att dra av kostnader för arbetskraft. Fakturan ska ta upp debiterad ersättning för arbete och antalet

⁷² Fram till 2015 var avdraget för rottjänster 50 procent.

⁷³ 67 kap. 11a§ *Inkomstskattelag* (1999:1229)

arbetade timmar, ersättning för materialkostnader och arbete som inte är berättigat till avdrag till exempel resekostnader. I praktiken betyder detta att företag som utför tjänster som är avdragsgilla i rotsystemet är fria att debitera en arbetskostnad till kunden (och därmed även skattebetalarna) som täcker mycket mera än bara lön- och lönebikostnader för den arbetskraft som utförde arbetet.⁷⁴ Detta är fullständigt korrekt utifrån gällande lagstiftning och har rimligen också varit lagstiftarens intention.

De stora problemen är att hederliga företag konkurreras ut och att staten förlorar skatteintäkter. Rot och rut infördes för att stävja svarta jobb, men kan i själva verket användas för svartjobb och annan ekonomisk brottslighet i stor skala med statlig subvention.

6.2 Brottsligt utnyttjande av rotavdragen

Självklart så ger systemet incitament att minimera materielkostnader och tjänster som inte är avdragsgilla. Men regelverkets utformning är en orsak till att vissa företag inte bara utnyttjar de lagliga möjligheter som rot och rotavdragen ger utan även tar till ohederliga eller kriminella metoder för att öka företagets vinst.

6.2.1 Upplägg: Fakturera materielkostnader som arbete

Ett vanligt sätt att missbruka rotavdraget är möjligheten att utnyttja avdragssystemet även för icke tillåtna kostnader som restid, ej tillåtna arbetsuppgifter och materiel. Ibland kan ett sådant upplägg vara svårt för Skatteverket att upptäcka, särskilt om företaget även arbetar med uppdrag som ligger utanför rot-/rutsystemen. För kunden kan det vara svårt att själv bedöma om materielkostnaden är alltför låg.⁷⁵

⁷⁴ Det finns således ingen prövning om begreppet arbetskostnad. Som praxis ser ut så innefattar företagets kostnader för verktyg, arbetskläder, liksom företagets lokaler och administrationskostnader. Slutligen innefattas även företagets vinstmarginal!

⁷⁵ Det är vanligt att byggvaruhandel ger rabatter till hantverkare. Därmed finns skäl att hantverkaren köper in materiel till rottjänsten och fakturerar kunden. Att då höja antalet fakturerade timmar och men minska fakturering av materiel gör att uppdragets totalpris för kunden kanske överensstämmer med utlovat pris men kostnaden för skattebetalarna ökar.

6.2.2 Upplägg: Fakturera rottjänster som ruttjänster

Ett annat upplägg handlar om att utnyttja skillnaden mellan de rottjänster och ruttjänster. Eftersom rottjänster berättigar till 50 procent avdragsrätt så kan det finnas stora fördelar både för tjänsteföretaget och kunden att "debitera fel system". Målningsarbete kan debiteras som storstädning, byggande av en altan som trädgårdsarbete. Givetvis är detta inte tillåtet men är samtidigt mycket svårt att leda i bevis om både säljare och köpare agerar tillsammans.

6.2.3 Upplägg: Att använda svart arbetskraft

Att utnyttja arbetskraft som inte har tillstånd att bo och arbeta i Sverige är en annan möjlighet. Som ovan berörts (se avsnitt 4.1) förekommer det att sådana personer är beredda att arbeta för låga löner. Att använda sådan arbetskraft, just för rotarbete har fördelar eftersom det inte finns lagkrav på personaliggare på arbetsplatser där en privatperson är beställare. Inte heller förekommer det i realiteten någon kontroll av ID06. Arbetsplatserna kontrolleras inte heller av Skatteverket eller Arbetsmiljöverket eftersom deras tjänstemän inte får gå in i bostäder. Den rätten har dock Polisen men sannolikheten för att en inre utlänningskontroll genomförs av Gränspolisen är väldigt låg. I hela Stockholm län är det mindre än 10 poliser inom gränspolisen som genomför arbetsplatskontroller.⁷⁶

Men det finns också problem med att avlöna arbetstagare i rotverksamhet helt svart. Företaget måste genomföra penningtvättsoperationer för att få tillgång till kontanter för att betala löner. Alternativt betalas pengarna ut utomlands.

Skatteverket får, genom rapportering av rotavdraget, fram årssumman debiterade arbetstimmar. Om det föreligger en stor diskrepans mellan utbetalda löner och debiterade timmar kan det väcka Skatteverkets intresse och föranleda en skatterevision av

⁷⁶ Även den lokal polisen har rätten att genomföra denna typ av kontroller. Det sker också ofta i samband med polisens insatser mot kriminalitet i vissa branscher, främst restaurangbranschen. Men förekomsten av arbetskraft utan rätt att upprätthålla sig i Sverige har för byggarbetsplatser sällan sådan direkt koppling till annan kriminalitet. Därför är det mycket sällan andra poliser än Gränspolisen kontrollerar byggarbetsplatser. Dessa kontroller sker då ofta tillsammans med Skatteverket och Arbetsmiljöverket.

företaget. Men det finns inget som hindrar ett företag som utför rottjänster att anlita underleverantörer.

Avtal mellan konsument och rotentreprenör innehåller sällan bestämmelser om eventuella underentreprenörer. Detta kan ohederliga företag utnyttja genom att använda underentreprenörer som kontrolleras av samma huvudman men som företräds av målvakter. Dessa underentreprenörer kan vara företag som snabbt töms på pengar och sätts i konkurs. Rotföretaget ser ut att betalt fakturor från underentreprenören och kan under vissa omständigheter undandra sig ansvar för att arbetskraft utan arbetstillstånd används.

Att använda underentreprenörer som använder arbetskraft utan tillstånd, som undandra sig skatter och sociala avgifter är givetvis särskilt fördelaktigt just i rotsektorn eftersom beställarna är privatpersoner som inte normalt har kunskaper för att kunna kontrollera uppdragstagarna.⁷⁷

Många andra upplägg går också att kombinera med rotavdrag, till exempel att sluta ett hängavtal men betala betydligt lägre löner än avtalet kräver. Företaget kan inför kunderna visa upp att företaget tecknat kollektivavtal, men i verkligheten så ignorerar företaget det ingångna avtalet.

6.2.4 Upplägg: Att begå bedrägeri mot konsument

I en del fall handlar dessa rotbedrägerier också om att lura konsumenterna. Tjänsterna utförs inte på ett adekvat sätt. Det händer regelbundet att arbete utförs på ett sätt som kan förorsaka skador och senare kostnader. Konsumenter kan också luras att betala förskott för arbete som inte utföres.

Men i många fall är konsumenterna nöjda med arbetet som de ohederliga företagen genomför. Rotentreprenörer kan ofta upprätthålla en snygg fasad och till och med bygga upp en bank av nöjda konsumenter som lämnar referenser.

⁷⁷ Byggföretagen gav hösten 2020 ut en vägledning till konsumenter som avser att köpa hantverkstjänster; [*Viktigt på riktigt -Handledning för konsument*](#)

7 Bedömning

I underlagsrapporten har redovisat vissa vanliga upplägg som används av ohederliga företag och individer som är aktiva på den svenska byggarbetsmarknaden.

7.1 Uppläggens övergripande effekter

Alla dessa upplägg faller inom ramen för de vi valt att kalla arbetslivskriminalitet. Genomgående är att uppläggen sänker kostnader på ett olagligt eller ohederligt sätt och därmed snedvrider konkurrensen i förhållande till företag är laglydiga och följer ingångna avtal.

Det finns en kortsiktig effekt av dessa upplägg – att hederliga företag förlorar uppdrag som underentreprenörer. Företagens vinstmarginal sjunker och det finns ökade risker för att dessa hederliga företag får ekonomiska problem. Samtidigt så blir anställningar i dessa företag mera osäkra för arbetstagare.

På lång sikt kan effekten av förekomsten av ohederliga upplägg bli ännu värre. Delar av byggsektorn kan komma att helt domineras av företag som använder olika ohederliga upplägg. Då uppstår situationen att andra företag i realiteten tvingas göra affärer med företag som uppenbarligen skaffat sig sin goda marknadsställning genom ohederliga upplägg. När förekomsten av denna typ av företag blir vanlig finns en risk för att andra former av kriminalitet kan sprida sig på byggarbetsplatser. Redan nu finns det en viss fruktan för att till exempel byggledare och platschefer kan utsättas hot eller försök till bestickning. Det är också uppenbart att många anställda, främst prekära arbetstagare från andra länder, hotas till tystnad.

Bygghandelskommissionen kommer att återkomma till dessa effekter.

7.2 Uppläggen griper in i varandra

Uppläggen överlappar ofta och kan kombineras till stora komplex.

Det kan illustreras av följande fiktiva exempel:

Exempel

Konstruktionsfirman Zenith AB och dess underentreprenörer.

Zenith AB är ett svenskt bolag i Skåne som funnit sedan 1950-talet men under senare år genomgått flera ägarbyten. Nu är företaget specialiserat på VA-anläggningar och har 25 anställda. Företaget beskriver på sin hemsida ett starkt engagemang både för miljöfrågor och för sociala frågor och framhåller att företaget givetvis tillämpar kollektivavtal.

Huvudentreprenören för avloppsreningsverket i Österstad är Skandinavisk Vattenteknik som anlitar *Zenith* för att bygga sedimenteringsbassänger, flödeskanaler och slamupplag, ett uppdrag på flera år. Men det är uppenbart att många av de som arbetar med *Zeniths* overaller inte talar svenska och bara några få ord engelska. De uppges då arbeta för *Zeniths* underentreprenör *Polski Domus sp.zo.o*. Skandinavisk Vattenteknik erfar att det polska företaget redan för flera år sedan tecknade ett hängavtal men har inte varit föremål för några kontroller eller kontakter från facket sida.

Fackförbundet begär att få göra en granskning av *Zenith* och dess underentreprenörer. När granskningen skett misstänker både fackförbundet och Skandinavisk Vattenteknik att arbetstagarna hos *Polski Domus* bara får cirka 40-50 kr i timmen i ersättning.

Det visar sig också att *Polski Domus* haft minst 95 arbetstagare på tre arbetsplatser under de senaste åren och klockat in cirka 32 000 arbetstimmar. Men till FORA har företaget bara betalat in avgifter för ett dussin personer och motsvarande ungefär 1700 arbetstimmar!

Polski Domus har tagit ut ID06 kort för ett hundratal arbetare, men som företagslogga på kortet har *Polski Domus* arbetare haft *Zeniths* logotyp! Detta bryter mot ID06 regler. Det är inte tillåtet att ha en annan företagslogga på kortet än det företag man är anställd i, men det verkar inte uppmärksammas när korten utfärdades.

Trots att Polski Domus bara verkar ha haft personer från utlandet anställda så har företaget bara registrerat 11 personer i utstationeringsregistret!

I avtalet som Skandinavisk Vattenteknik och Zenith slutit så ska Zenith se till att dess underentreprenörer ska vara arbetsgivarregistrerade i Sverige. Polski Domus är inte registrerat.

Polski Domus och Zenith uppger att Polski Domus är ett byggentreprenadföretag. Men kontroll med Zeniths arbetare och platschefen på Skandinavisk Vattenteknik visar något annat. Polski Domus arbetare uppträder i Zeniths kläder, använder verktyg och maskiner från Zenith och verkar arbetsledas av Zeniths personal. Inom skattelagstiftningen finns den så kallade byggregeln som gör att byggentreprenadföretag från Polen kan vara verksamma i Sverige på en arbetsplats i upp till 12 månader innan det räknas som ett fast driftställe. Men om Polski Domus är ett personaluthyrningsföretag så kan förekomsten av en juridisk företrädare för bolaget som är permanent bosatt i Sverige föranleda att företaget anses ha ett fast driftställe och då bli ansvarigt för att betala in preliminärskatt för sina arbetstagare när 183 dagarsregelns tidsfrist för utländska anställda passerats.

Fackförbundet hävdar att lönerna som Polski Domus betalt ligger en bra bit under kollektivavtalets nivå och kräver därför ett skadestånd. Fackförbundet anser också att det är viktigt att Skatteverket utreder Polski Domus.

Detta leder till omfattande aktivitet. Ett nytt företag från Polen anmäls som underentreprenör till Zenith. Företaget heter *Gwiazada sp. z o.o* och tecknar omedelbart ett hängavtal.

Sedan meddelas att Polski Domus inte längre kommer att vara aktivt på den svenska marknaden. Polski Domus juridiska ombud i Sverige säger att han fått besked om att företaget saknar ekonomiska tillgångar och att han själv fått meddelande om att företaget ej längre kan anlita honom.

Gwiazada uppger som adress i Sverige en brevlåda i samma hus som Zenith har ett garage.

Nu visar det sig att personer som registrerats som utstationerade av Polski Domus plötsligt enligt ID06 arbetar som anställda av Gwiazada. Det är uppenbart att Gwiazada "tar över" anställda från Polski Domus.

Skandinavisk Vattenteknik har aldrig frågat om A1 intyg för personalen som arbetade på Polski Domus. Nu kommer Zenith och uppvisar A1 intyg från Polen för en del av Gwiazadas anställda. Men

det förefaller vara felaktiga A1 intyg eftersom de utställs till några tidigare Polski Domus anställda som arbetat på Skandinavisk Vattentekniks projekt i nästan två år.⁷⁸ Arbetstagarna har arbetat regelbundet och inte varit frånvarande mer än kortare tid. Men ett A1 intyg ska egentligen inte kunna utfärdas om en individ redan lämnat sitt hemland. Efter en utsändning måste en arbetstagare arbeta i hemlandet i minst två månader innan det kan bli möjligt att genomföra en ny utsändning och då begära att få ett A1 intyg.

Det uppstår även frågor kring vilka som arbetar för Gwiazada. Det visar sig att många av arbetstagarna inte har polska identitetshandlingar utan ukrainska pass. De har ett polskt D-visum inklistrat i passen. Även om det ger innehavaren rätt att komma till Polen och arbeta i tre månader så hade dessa arbetstagare arbetat i Sverige i över tre månader. Men i utstationeringsregistret är deras namn skrivna på ett sätt som verkar som polska namn och de anges komma från Polen.

Zenith har uppvisat lönespecifikationer från Gwiazada men det går rykten om att Gwiazadas arbetare köar vid bankomaten och sedan direkt vänder sig till en av Zeniths arbetsledare. Varken fackförbundet eller Skandinavisk Vattenteknik kan kontrollera om arbetstagarna verkligen betalar tillbaka pengar.

Slutligen visade en kontroll med FORA att Gwiazada slutit avtal men inte betalat in några avgifter.

Fackförbundet avser att stämma Polski Domus men kan konstatera att processen mot Polski Domus sannolikt inte kommer att få några praktiska konsekvenser eftersom företaget vid detta laget troligtvis helt saknar tillgångar.

Skandinavisk Vattenteknik skulle kunna bli ansvarigt för att betala mellanskillnaden mellan utbetald lön och avtalsenlig lön till Polski Domus tidigare anställda men ingen av dessa arbetstagare vill, eller kanske vågar, väcka några krav.

Skandinavisk Vattenteknik har begärt att Zenith ska sluta använda Gwiazada. Zenith har svarat att man kan acceptera att avveckla uppdragen till Gwiazada men kommer att behöva ta in en annan underentreprenör som heter *Podloga specjalny sp. z o.o* som är ett nystartat polskt bolag. Annars hotar Zenith att stämma Skandinavisk Vattenteknik.

⁷⁸ Ett A1 intyg kn utfärdas för maximalt 2 år. Därefter måste en arbetstagare återvända hem och arbeta i minst två år och då betala till det egna landets socialförsäkringssystem.

Exemplet är hämtat från verkligheten men anonymiserat.

Det bör noteras att det kommit lagändringar den 1 januari i år om bland annat begreppet ekonomisk arbetsgivare. Den nya lagstiftningen hade påverkat det beskrivna ärendet på några olika sätt men i grunden kan ohederliga företag fortsätta att arbeta liknande former av upplägg även efter årsskiftet.

En del upplägg är ganska enkla att förstå och även upptäcka. Det kan bero på att huvudmännen inte förmått komma längre men det kan också bero på att riskerna för betraktas som låga. Som framgår av rapporten så är det svenska systemet för att kontrollera arbetsvillkor och betalning av skatter och avgifter ännu dåligt anpassat till en verklighet där 10 000 tals individer som är bosatta utanför Sverige med eller utan stöd i lagen arbetar på svenska byggarbetsplatser. Kontroller kräver samverkan mellan flera olika myndigheter som dock inte har likartat stöd i lagstiftning för samordnade kontroller.

De som bedriver kontrollverksamhet har svårt att dela information med varandra. Detta kan utnyttjas av ohederliga företag.

Även när det gäller uppföljning av ingångna avtal, såväl arbetsrättsliga avtal som vanliga civilrättsliga avtal, så är det svårt eller ibland omöjligt att genomföra kontroller.

De mera avancerade uppdragen kan säkerligen pågå under en tid utan att övergripande och standardiserade kontroller indikerar några fel. Uppläggen kan gripa in varandra och flera olika företag användas.

7.3 De allvarligaste uppläggen

Man kan bedöma att dessa tre upplägg är de numerärt och ekonomiskt mest omfattande. 10 000-tals arbetstagare inom byggsektorn arbetar inom ramen för denna typ av upplägg.

Dessa tre uppläggen kan beskrivas som systemhotande! Om inte missförhållanden påtagligt minskar undergrävs förtroendet för hur det svenska samhället fungerar.

7.3.1 Tredjelandsmedborgare utan tillstånd

De mest allvarliga uppläggen handlar om att personer från tredje land som saknar arbets- och uppehållstillstånd i Sverige. Det är upplägg som kräver omfattande åtgärder från de ohederliga företagen för att dölja de verkliga förhållandena. Svenska myndigheter har inte kontroll på vilka som vistas i landet eller för den del arbetar. I många fall vilseleds uppdragsgivarna. Skatter och löner erläggs inte.

De enskilda arbetstagarna arbetar med mycket låga löner. Eftersom arbetstagarna saknar tillstånd att vara i Sverige blir de ofta även under fritiden "undangömda" och tvingas bo under dåliga förhållanden. På arbetsplatsen åsidosätts ofta arbetsmiljöregler och skadade arbetare som är utan tillstånd får ofta inte ens möjlighet att söka vård vid skador.

Även om de allra flesta i denna grupp arbetstagare utan tillstånd, enligt gränspoliserna kommer från länderna i f.d. Sovjetunionen (exklusive de baltiska länderna), och uppger att de så småningom önskar återvända hem, kan många stanna i Sverige i årtal.

Det finns också tidigare asylsökande som trots utvisningsbeslut inte vill återvända till sitt hemland. Även de söker sig till helt svarta arbeten bland annat i byggsektorn.

Detta är en farlig utveckling om det utvecklas ett permanent prekariat av arbetstagare som arbetar under mycket dåliga förhållanden. Dessa individer blir ett kollektiv av personer som arbetar mitt i våra städer men likväl inte vare sig kan eller vill vara en del av samhället. Människor som är hårt pressade ekonomiskt kan också lätt lockas att inte bara arbeta i det fördolda, utan även medverka i kriminalitet.

De kontroller som genomförs är långt ifrån tillräckliga för att minska förekomsten av denna typ av upplägg. Det behövs många olika åtgärder både från statens sida och från byggsektorns aktörer för att vända utvecklingen

7.3.2 EU-medborgare som undviker skatter och avgifter

Det andra stora problemet är de upplägg som innebär att EU-medborgare, som har en full rätt att komma till Sverige, tillsammans med företag utnyttjar kryphål och dålig kontroll för att undandra sig skatter och sociala avgifter såväl i Sverige som i sina

hemländer. När lönen blir obeskattad blir också lönerna nästan alltid lägre. På så sätt sänks företagens kostnader och konkurrensen snedvrids. Uppläggen kan innefatta både utländska företag och svenska företag. De nyligen införda lagändringarna kommer att påverka uppläggen. Sannolikt kommer dock mera avancerade upplägg att växa fram för att fortsätta att undvika skattebetalning.

Att en del av den utländska arbetskraften avlönas utan skatter och avgifter skapar orimliga konkurrensvillkor för svenska företag med anställda som bor i Sverige. En bättre samordning på EU-nivå skulle vara ett verksamt instrument men i avvaktan på sådant initiativ måste de svenska myndighetskontrollerna förstärkas.

7.3.3 Låga löner i strid med kollektivavtal och uppdragsavtal

Den "svenska modellen" möjliggör för ohederliga företag, både utländska företag och företag som är registrerade i Sverige, att med begränsade potentiella konsekvenser åsidosätta både tecknade hängavtal och eventuella bestämmelser om avtalsenliga löner i avtal med uppdragsgivare.

Det är uppenbart att det inte finns adekvata system för att kontrollera att företag som är bundna av kollektivavtal följer dessa avtal. LÖSEN är ännu inte tillräckligt för att ge Byggnads en säker information om löneutbetalningar. Det är också tydligt att många företag inte gör korrekta inbetalningar till FORA men att detta inte får några konsekvenser för företagen.

Dessa upplägg snedvrider konkurrensen och är ofta kombinerade med andra upplägg. Att enbart bryta mot avtal och lämna fel uppgifter i sådana sammanhang är emellertid inte brottsligt. Men möjligheterna att kontrollera lönenivåer och vidta lagenliga åtgärder mot arbetsgivare är emellertid högst begränsade i Sverige. Om den svenska modellen ska framstå som ett föredöme i framtiden måste staten och arbetsmarknadens parter gemensamt finna former att hantera förekomsten prekära arbetstagare vars arbetsvillkor avviker radikalt från vad som allmänt förespeglas inom ramen för den svenska modellens funktion.

7.4 Upplägg med hittills mera begränsade effekter

Andra upplägg som beskrivs i kapitlen ovan är givetvis också allvarliga. De flesta uppläggen utnyttjar kryphål och svagheter i olika lagar och regler. Ohederliga företagare kan tjäna stora pengar och arbetstagare kan ofta komma i kläm. Även om uppläggen med olika slags brottslighet kopplat till konkurser ibland kan vara kostsamma och omfattande är dessa upplägg knappast systemhotande för hela byggsektorn. Det samma gäller exempelvis för uppläggen som bygger på arbetskraftsinvandring eller spårbyte. Antalet arbetstagare som berörs är ännu ganska litet. Men om inte regler ändras och kontroller utökas finns det risk för att dessa upplägg i framtiden utnyttjas i mycket högre utsträckning.