



**UNDERSÖKNING OM
KONKURRENSPÅVERKAN
PÅ BYGGMARKNADEN INOM EU**

Undersökning om konkurrenspåverkan på byggmarknaden inom EU

*Undersökning om konkurrenspåverkan på byggmarknaden inom EU, beställd av
Byggnadsnadskommissionen och genomförd av
Thomas Lundh och Anna-Lena Norberg, september 2021.*

Innehållsförteckning

Inledning	5
Sammanfattning	6
Första delen:	7
Resultatavsnitt - Urval, resultat och problemidentifiering	8
<i>Urval</i>	9
<i>Resultatbeskrivning i tabell, text och diagram</i>	11
<i>Sannolikhet och konfidensintervall</i>	14
<i>Resultatbeskrivning i text</i>	15
<i>Problemidentifiering</i>	25
Systemsvagheter och analys	30
1. <i>Lönerna och den ogranskade marknaden</i>	31
2. <i>Utstationering utan kontroll</i>	36
3. <i>Utan tjänstepension i Sverige</i>	39
4. <i>Spökbolag på svenska marknaden</i>	41
5. <i>Ojämlig indrivning</i>	43
6. <i>Mellanstatliga konkurrenshinder</i>	45
7. <i>Den europeiska löneparadoxen</i>	54
8. <i>Fusk med A1-intyg</i>	61
9. <i>Svensk sekretess hindrar granskning</i>	63
10. <i>Fel i hanteringen av årsredovisningar</i>	66
Andra delen:	68
Fördjupad beskrivning, metod och urval	69
<i>Urval</i>	70
<i>Metodbeskrivning – Uppskattad andel och konfidensintervall</i>	81
<i>Resultattabeller– Undersökningsresultat</i>	84
<i>Beskrivning - Företagen i undersökningen</i>	89
<i>Estniska företag</i>	89
<i>Lettiska företag</i>	94
<i>Polska företag</i>	98
<i>Slovakiska företag</i>	105

Tjeckiska företag	106
Modus operandi – Beskrivning av fuskmetoder	108
1. Den falska företagsmodellen	109
2. Den baltiska fuskmodellen	118
3. Frontföretagsmodellen - Att fuska utan att synas	129
Systemsvagheter - Fördjupad beskrivning	135
1. Löner och den ogranskade marknaden- Intervjuer med arbetsmarknadsparter	136
2. Utstationering utan kontroll – Exempel	140
3. Utan tjänstepension i Sverige - Exempel	142
4. Spökbolag – Undersökning	144
5. Ojämlig indrivning - intervju med Kronofogden	147
6. Den europeiska löneparadoxen -Bakgrundsintervjuer	150
Begreppsförklaringar	153

Undersökning om konkurrenspåverkan på byggmarknaden inom EU;

Inledning

Syftet med undersökningen är att skapa ett brett kunskapsunderlag för en bedömning av hur den fria rörligheten inom EU fungerar i praktiken när det gäller svensk byggmarknad.

Företag som opererar på den svenska byggmarknaden förutsätts följa svenska lagregler och avtal. Men så sker långt ifrån alltid. Det visar inte minst resultatet av denna undersökning. Ett genomgående mönster som observerats i undersökningen är att företag som utgår från ett annat land och opererar på den svenska marknaden ofta tar med sig sitt eget hemlands förutsättningar, vanor och regelsystem. Det leder till krockar med svenskt regelsystem och i förlängningen att företaget i fråga bryter mot både lagregler och avtal i Sverige.

Undersökningen visar också att det saknas kontrollsystem i Sverige för att förebygga och motverka problemen som uppstår i och med den fria rörligheten.

I denna undersökning visas resultatet av den kvantitativa undersökningen men också beskrivningar av de svenska regelsystemen samt en analys av hur de fungerar ihop med gästarbetarsystemet.

Undersökning om konkurrenspåverkan på byggmarknaden inom EU;

Sammanfattning

Denna redovisning innehåller resultatet av en kvantitativ undersökning, där 90 slumpmässigt utvalda gästande byggföretag från några av de länder inom EU som är vanligt förekommande på svensk byggmarknad, undersöktes och där problematik kring regelefterlevnad utifrån 14 olika problemkategorier bokfördes.

Resultatet visar att det finns en mängd problem. Ofta hänger problematiken samman med svag kontroll i Sverige.

Bland de **90 företag** som ingår i undersökningen har **210 problem** upptäckts.

Begreppet problem täcker allt från problematisk lönesättning, skatteafterlevnad, felaktig rapportering till utstationeringsregistret, över- eller underrapportering till Fora eller felaktig hantering av årsredovisning. Det vill säga sådant som är problematiskt i relation till en sund konkurrens utan att vara brottsligt men också sådant som tydligt strider mot svensk lagstiftning, som till exempel brott mot utstationeringslagen eller skattelagstiftningen.

9 systemsvagheter i det svenska systemet har definierats i denna rapport. Redovisningarna av dem är underbyggda med intervjuer av myndighetsutövare, arbetsmarknadsaktörer och med verkliga exempel. Slutligen görs analyser där systemsvagheter kopplas samman med undersökningens resultat och där varje analys mynnar ut i ett förslag till åtgärd för att komma till rätta med de brister som ligger bakom att problematiken existerar och kan fortgå på den svenska byggmarknaden.

Första delen:

Resultatavsnitt

Resultatavsnitt;

Resultatavsnitt - Urval, resultat och problemlidentifering

I resultatavsnittet presenterar vi resultatet av undersökningen i form av förklarande text, tabeller och diagram.

Detta avsnitt innehåller också identifierade systemsvagheter på den svenska byggmarknaden samt analyser.

Resultatavsnittet delas upp i följande underkapitel:

- Urval
- Resultatbeskrivning i tabell, text och diagram
- Systemsvagheter och analys

Resultatavsnitt;

Urval

Den kvantitativa undersökningen syftar till att få en uppfattning om hur vanligt det är att konkurrenspåverkande problem uppstår när byggföretag som är registrerade i några av de vanligaste byggtjänstexporterande länderna inom EU möter den svenska marknaden.

Vi har genom ett oberoende slumpmässigt urval valt ut 75 exporterande byggföretag i fem östeuropeiska länder. Då flera företag inte hade tillräckliga data/någon data, lades ytterligare företag till och sammanlagt blev de undersökta företagen 90 till antalet.

Ett antal parametrar har undersökts och jämförts. Information har hämtats från årsredovisningar, utstationeringsregistret, ID06, Fora, Internet, rättsdatabas samt Skatteverket.

Utifrån detta jämförelsematerial har vi dragit slutsatser om efterlevnad av svenska skatteregler, efterlevnad av den lagstadgade rapporteringen till utstationeringsregistret, betalning av sociala avgifter i rätt land samt om lönenivån är i paritet med svenskt kollektivavtal och om de kollektivavtalsbundna företagen uppfyller kollektivavtalet genom att betala rätt Fora-avgifter där arbetarnas tjänstepension ingår.

Så här tog vi fram de företag vi skulle undersöka:

- 1.** Beställning på samtliga utlandsregistrerade företag inom SNI-koderna 41, 42 och 43 - med underkategorier beställdes från Creditsafe och gav vid handen att Sverige, vid det tillfället, hade totalt 2 980 utlandsregistrerade byggföretag registrerade.
- 2.** I många fall stod det inte vilka länder företagen kom från, vilket renderade stor manuell sökning för att landsbestämma företagen.
- 3.** De östeuropeiska företag som skulle granskas bestämdes vara företag från Estland, Lettland, Polen, Slovakien och Tjeckien.

- 1.** Företag registrerade från 2019 och framåt i Sverige sållades bort då inte tillräckliga data finns för undersökning.
- 2.** Företag som var likviderade i sina hemländer och företag där det inte gick att få träff i svenska affärsregister sållades bort.
- 3.** Av de företag som fanns kvar gjordes ett slumpmässigt urval utifrån den procentuella omfattningen i de olika länderna. 22 estniska, 17 lettiska, 29 polska, 6 slovakiska och 4 tjeckiska företag skulle granskas.
- 4.** Data från 2019 och 2018 skulle granskas, men det visade sig att vi, i vissa fall, fick lov att använda data från 2020 och 2021 för att kunna säga något om företagen. Det visade sig också att, i vissa fall, fick vi hämta data från 2013-2017 för att få fram något resultat. 2013 sattes som slutår, då det var det år som rapporteringen i utstationeringsregistret blev lag.
- 5.** I flera fall fanns ingen data att tillgå och i de fallen lades tilläggföretag till för att få högre tillförlitlighet i resultatet. Sammanlagt kom därför 90 företag att ingå i vår undersökning (mer om hur urvalet gick till läser du i fördjupningsavsnittet, urval, på sidan 70).

Resultatavsnitt;

Resultatbeskrivning i tabell, text och diagram

I denna del av undersökningen presenteras tabeller, diagram och textnotiser, med fakta och förhållanden framräknade ur den totala resultattabellen (som finns att se i fördjupningsavsnittet, resultattabellen, sidan 84.

Resultatet presenteras utifrån tre grupperingar: **90**, **70** och **30**.

- > **90 företag.** *Alla företag som valts ut slumpmässigt för att ingå i undersökningen, inklusive de 20 företag som inte rapporterat sin närvaro i svenska system (Fora och utstationeringsregistret) och inte heller skrivit om sin svenska verksamhet i sin årsredovisning eller på hemsida eller sociala medier.*
- > **70 företag.** *De företag i undersökningen som har på något sätt påvisbar verksamhet i Sverige under den tid undersökningen omfattar.*
- > **30 företag.** *De företag i undersökningen som har aktuella kollektivavtal (27 st.) eller har haft det under den tid undersökningen omfattar (3 st.).*

I undersökningen utgår vi från så kallade *problem*. Begreppet problem täcker allt från problematisk lönesättning, skatteefterlevnad, felaktig rapportering till utstationeringsregistret, över- eller underrapportering till Fora eller felaktig hantering av årsredovisning. Det vill säga sådant som är problematiskt i relation till en sund konkurrens utan att vara brottsligt men också sådant som tydligt strider som svensk lagstiftning, som till exempel brott mot utstationeringslagen eller skattelagstiftningen.

Problem som vi har identifierat, grupperade vi vidare i *problemkategorier*. Sammanlagt är det **14** olika problemkategorier som vi utgår ifrån i undersökningen.

Det går inte att utläsa samtliga problemkategorier för alla företag då vissa förutsättningar inte alltid finns.

Det är till exempel kollektivavtalsanslutna företag, eller företag frivilligt anslutna till Fora, som vi har granskat när det gäller om företaget har gjort korrekta betalningar till Fora.

Definitioner av de 14 problemkategorier som används i denna undersökning:

Problemkategorier 1-14:	
1	För låg lön i förhållande till kollektivavtalet (under 70% av genomsnittlig utbetalningslön respektive år).
2	Fel i rapportering till Fora (ingen rapportering alls, trots avtalsanslutning eller för få rapporterade arbetare jämfört med rapporteringen till utstationeringsregistret).
3	Antal aktiva ID06-kort mismatchar mot rapporteringen till Fora.
4	Saknar F-skatt.
5	Saknar arbetsgivarregistrering, trots fast driftställe och/ eller skattskyldiga arbetare (enligt rapportering till utstationeringsregistret).
6	Inga sociala avgifter betalda i Sverige, trots att 90-100 procent av omsättningen kommer från Sverige.
7	Fler årsarbetare i utstationeringsregistret än i årsredovisningen.
8	Färre årsarbetare i utstationeringsregistret än det borde vara.
9	Inte rapporterat till utstationeringsregistret alls trots verksamhet i Sverige.
10	Antal aktiva ID06-kort mismatchar mot rapporteringen till utstationeringsregistret.
11	Övriga fel i utstationeringsregistret.
12	Fel i årsredovisning (utelämnat uppgifter som ska vara med eller inte lämnat in årsredovisning alls).
13	Färre rapporterade anställda i utstationeringsregistret än i Fora.
14	Har mandatkontrakt (gäller enbart polska företag).

Tabell 1: Antal och andel av problemkategorier hos företag

Problem-kategori	Antal av 70 företag	Andel av 70 företag	Antal av 30 företag med kollektivavtal	Andel av 30 företag med kollektivavtal	Antal av 90 företag	Andel av 90 företag
1	25	36%	15	50%	-	-
2	-	-	12	40%	-	-
3	-	-	13	43%	-	-
4	8	11 %	0	0%	14	16%
5	16	23%	9	30%	-	-
6	5	9%	1	3%	-	-
7	5	9%	4	13%	-	-
8	3	4%	2	7%	-	-
9	36	51%	8	27%	-	-
10	16	23%	14	47%	-	-
11	26	37%	16	53%	-	-
12	19	27%	6	20%	26	29%
13	-	-	11	37%	-	-
14	Gäller enbart polska företag och presenteras i tabell 2.					
1-14	69	99%	30	100%	80	89%

Förklaringar till Tabell 1

Problemkategori Olika kategorier av problem som har upptäckts hos företagen i undersökningsmaterialet. Närmare förklaringar finns på föregående sida.

Antal Det antal företag där denna problemkategori förekommer.

Andel Det finns fyra olika nivåer av antal företag som andelar räknas mot i denna sammanställning.

90 företag Antalet företag i hela undersökningen. Räknas mot problemkategori 4 och 12.

70 företag Av de 90 företagen har 20 ingen spårbar rapportering i svenska system. Varken till utstationeringsregistret eller till Fora. De skriver inte heller i sina årsredovisningar eller på hemsida eller liknande att de haft verksamhet i Sverige. Därför beräknas andel problem med löner och utstationeringslagen mot de 70 som har mätbar rapportering i Sverige.

31 företag Företag som är anslutna till Fora, antingen genom att de är anslutna till kollektivavtal eller har en frivillig anslutning. 1 av företagen är anslutet frivilligt, 27 har kollektivavtal som är aktuella fortfarande, 3 hade avslutade kollektivavtal, som gällde under den period undersökningen omfattar.

36 företag En av problemkategorierna är *innehar mandatkontrakt*. Det är bara i polska företag det förekommer. Eftersom det ingår 36 polska företag i undersökningen beräknas denna kategori mot 36.

Andel problem Andelen av företag där problem kunnat verifieras.

K-intervall Min och Max Konfidensintervall är det intervall som det kan anses statistiskt säkert att resultatet hamnar inom i originalpopulationen, vid en viss konfidensgrad.

Sannolikhet och konfidensintervall

För att statistiskt räkna ut i hur stor omfattning problemen i undersökningen förekommer i originalpopulationen har nedanstående tabell skapats. Konfidensgrad som använts i nedanstående beräkningar är 95 %. Det innebär att vi med 95 % säkerhet kan säga att utfallet skulle bli inom konfidensintervallet (K-intervall) i originalpopulationen.

Tabell 2: Konfidensintervall

Problem kategori	Antal problem	Av antal företag	Andel problem	K-intervall Min.	K-intervall Max.
1	25	70	36%	26%	47%
2	12	31	39%	24%	56%
3	13	31	42%	26%	59%
4	14	90	16%	9%	24%
5	16	70	23%	15%	34%
6	5	70	7%	3%	16%
7	5	70	7%	3%	16%
8	3	70	4%	1%	12%
9	36	70	51%	40%	63%
10	16	70	23%	15%	34%
11	26	70	37%	27%	49%
12	26	90	29%	21%	39%
13	11	31	35%	21%	53%
14	2	36	6%	2%	18%
Alla utstat*	68	70	97%	90%	99%
1-14	80	90	89%	81%	94%

* Alla problem i rapportering till utstationeringsregistret sammanräknade.

Mer om den statistiska metoden finns att läsa i fördjupningsavsnittet, Metodbeskrivning - uppskattad andel och konfidensintervall, sidan 81.

Resultatbeskrivning i text

22 % under radarn

Av de 90 företagen i undersökningen är 20 omöjliga att upptäcka i svenska rapportssystem. De rapporterar inte till utstationeringsregistret eller till Fora och syns inte heller på andra sätt. Ofta har de inte någon hemsida heller. 16 av dem är godkända för F-skatt.

En del av dem kan förstås ha sin svenska verksamhet vilande och trots det vara fortsatt godkända för F-skatt, men de kan lika gärna vara aktiva, utan att verksamheten syns.'

Eftersom undersökningen hyllar **försiktighetsprincipen** har de företagen inte bokförts här som att de har gjort fel gentemot plikten att anmäla till utstationeringsregistret, då vi inte har påtagliga bevis för att utstationering gjorts till Sverige, även om det kan finnas skäl att misstänka att ett företag som registrerar sig som byggföretag i Sverige och till och med ansöker om F-skatt också har en verksamhet i landet.

89 % av företagen har någon form av problem

I undersökningen ingår 90 företag. Hos 80 av dem har vi upptäckt någon form av utfall i de problemkategorier som går att undersöka. Det finns inte kompletta handlingar för alla företag, vilket innebär att det kan finnas ett mörkertal. Antalet skulle alltså kunna vara ännu högre.

I undersökningen jämför vi företagens rapporteringar till olika rapportssystem med regler i lagar och avtal, och vi har delat upp dem i 14 olika problemkategorier (enligt förklaring ovan).

Bland de 70 företag där bevis på verksamhet i Sverige kunnat hittas har problem hittat hos 69 företag (99 %). Av de företag som har/har haft kollektivavtal har något eller flera problem hittats i 100 % av företagen.

*Antal problem: **80***

*Av antal företag: **90***

*Andel problem: **89 %***

*Konfidensintervall: **81 % - 94 %***

*Konfidensgrad: **95 %***

Man kan därför räkna med att 81 % - 94 % av byggföretagen från Estland, Lettland, Polen, Tjeckien och Slovakien har någon form av problem.

Problematisk lönesättning hos 36 %

Av de 90 företag som ingår i urvalsgruppen har 20 så lite dokumentation att det inte går att dra slutsatser av lönenivå i företagens svenska del av verksamheten. Av de återstående 70 företagen har vi upptäckt misstänkt problematisk lönesättning hos 25 företag (36 %).

Det innebär emellertid inte att resten av företagen i undersökningen måste ha en helt oproblematisk lönesättning. När det saknas aktuella årsredovisningar och företagen inte rapporterat till utstationeringsregistret till exempel, går det inte att säga något om lönenivån.

Dessutom rapporterar företag utan kollektivavtal oftast mindre till svenska rapporteringssystem, vilket gör dem mindre synliga. 36 % med problematisk lönesättning får betraktas som den lägsta nivån vi kan mäta.

För att räknas som problematisk lönesättning i undersökningen ska företaget visa genomsnittliga löner som understiger 70 % av genomsnittliga timlönen i landet (Byggnadsarbetareförbundets statistik). Se tabell nedan:

Tabell 3: Timlön, år

2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013
201,23 kr	200,07 kr	194,76 kr	190,6 kr	186,10 kr	183,69 kr	173,82 kr	171,72 kr

För 2019 ligger den genomsnittliga utbetalningslönen för kollektivavtalsanslutna byggnadsarbetare i riket på lite drygt 200 kronor i timmen. Det innebär att de företag där det går att räkna fram snittlöner på under 140 kronor i timmen markeras som problematiska.

I undersökningen har vi valt att använda oss av försiktighetsprincipen. 70 % av kollektivavtalet är det lägsta som kan betalas för en arbetare utan någon erfarenhet.

Därför är bedömningen att löner under 140 kr i timmen år 2019 inte kan vara i nivå med lägsta möjliga kollektivavtalsmässiga lön.

Här följer en lista över hur låg timlönen blir innan vi definierar den som problematisk:

2019 - 140 kronor
2018 - 136,33 kronor
2017 - 133,42 kronor
2016 - 130,27 kronor
2015 - 128,58 kronor
2014 - 121,67 kronor
2013 - 120,20 kronor

Lönerna har beräknats enligt olika metoder - se fördjupningsavsnitt, löneberäkningar, sidan 77.

Bland de företag i undersökningen där vi har noterat problem spänner timlönen mellan så lågt som 15 kronor upp till 137 kronor. Mediantimlönen bland de företag som är noterade att ha problematisk lönesättning är 98 kronor.

Av de 24 företag med upptäckt problematisk lönesättning är 15 företag bundna till kollektivavtal, 5 av dem är medlemmar i arbetsgivarorganisationen Byggföretagen, 9 av dem har aktuella hängavtal med Byggnadsarbetareförbundet, 1 av dem har avslutat hängavtal nu, men hade hängavtal den tiden undersökningen omfattar.

Antal problem: **25**

Av antal företag: **70**

Andel problem: **36 %**

Konfidensintervall: **26 % - 47 %**

Konfidensgrad: **95 %**

Man kan därför räkna med att 26 % - 47 % av byggföretagen från Estland, Lettland, Polen, Tjeckien och Slovakien har problematisk lönesättning.

39 % som har avtal med Fora, underrapporterar.

30 av de undersökta företagen hade kollektivavtal med en fackförening under den tid undersökningen omfattar, antingen genom hängavtal eller genom medlemskap i en arbetsgivarorganisation. 8 var medlemmar i en

arbetsgivarorganisation. 27 av dem har aktuella avtal och tre har haft avtal i närtid. Ytterligare 1 företag var anslutet till Fora, men på frivillig väg, utan att ha tecknat kollektivavtal.

I och med tecknande av kollektivavtal gör sig företag skyldiga att betala in premier för arbetsmarknadsförsäkringar och tjänstepension för anställda arbetare (och arbetsmarknadsförsäkringar för tjänstemän).

Undersökningen jämför rapporteringen av antal arbetare till Fora med rapporteringen av unika antal anställda till utstationeringsregistret. 12 av de kollektivavtalsbärande företagen missmatchar i sin rapportering. Antingen har de inte rapporterat alls till Fora (trots närvaro i Sverige med personal) eller så har man inte rapporterat alla anställda som återfinns i utstationeringsregistret, till Fora.

Undersökningen har också jämfört antal aktiva ID06-kort för år 2020 med rapportering till Fora. Hos 13 av företagen missmatchar det stort på det sättet att man har haft många fler aktiva ID06-kort (som man enbart ska kunna ha ett per anställd enligt reglerna) än vad man rapporterat till Fora.

Totalt är det 20 av de kollektivavtalsanslutna företagen (4 av dem är medlemmar i en arbetsgivarorganisation) som antingen underrapporterar till Fora eller där antalet ID06-kort missmatchar med antalet anställda rapporterade till Fora.

*Antal problem: **12***

*Av antal företag: **31***

*Andel problem: **39%***

*Konfidensintervall: **24% - 56%***

*Konfidensgrad: **95%***

Man kan därför räkna med att 24 % - 56 % av byggföretagen från Estland, Lettland, Polen, Tjeckien och Slovakien med anslutning till Fora, rapporterar fel.

16 % saknar F-skatt

Av de 90 undersökta företagen saknar 14 F-skatt i Sverige. Anledningen kan vara att man aldrig ansökt, eller avvecklat verksamheten i Sverige eller att Skatteverket dragit in F-skatten på grund av upptäckta fel som obetalda skatter.

Bland de undersökta företagen i undersökningen förekommer alla tre varianterna. Av de 14 företag som saknar F-skatt har aktuell verksamhet kunnat påvisas för 6 av dem.

Antal problem: 14

Av antal företag: 90

Andel problem: 16 %

Konfidensintervall: 9 % - 24 %

Konfidensgrad: 95 %

Man kan därför räkna med att 9 % - 24 % av byggföretagen från Estland, Lettland, Polen, Tjeckien och Slovakien saknar F-skatt.

16 av 70 företag bryter mot skatteregler

Av företagens egen rapportering till utstationeringsregistret går att utläsa hur långa projekt företagen är involverade i, i Sverige, och hur länge varje arbetare för sig arbetar på svensk mark.

Utifrån särskilda stipulerade tider (olika projektlängder beroende på vilket land det är, vilket regleras av skatteavtal bilateralt mellan länderna) uppkommer fast driftställe för företagen och därmed skyldighet att betala inkomstskatt för arbetarna i Sverige - från dag 1 i projektet.

För att kunna betala in inkomstskatt till Skatteverket måste ett företag vara arbetsgivarregistrerat. I undersökningen noteras att arbetsgivarregistrering saknas (eller har saknats under den tid undersökningen omfattar) hos 16 av de företag som varit på så långa projekt att det får fast driftställe i Sverige. Företagen, utan arbetsgivarregistrering, kan då omöjligt ha betalat in skatt i Sverige.

9 av företagen som inte har betalat in skatt trots fasta driftställen är bundna till kollektivavtal (7 har aktuella avtal, 2 hade det under den tid undersökningen omfattar), 2 av dem är medlemmar i en arbetsgivarorganisation.

Antal problem: 16

Av antal företag: 70

Andel problem: 23 %

Konfidensintervall: 15 % - 34 %

Konfidensgrad: 95 %

Man kan därför räkna med att 15 % - 34 % av byggföretagen från Estland, Lettland, Polen, Tjeckien och Slovakien bryter mot skatteregler.

5 företag uppfyller inte skyldighet att betala sociala avgifter

Av de 90 undersökta företagen betalar den allra största delen in sociala avgifter för de anställda i hemländerna. Det kan vara i enlighet med reglerna och det är svårt att undersöka om alla aspekter i regelverket efterlevs. Vi har utgått från att företaget måste ha betydande omsättning från hemlandet (riktlinje: 25 % omsättning i hemlandet*).

Vi har utgått från försiktighetsprincipen och enbart markerat för de företag där det är uppenbart att verksamheten är i princip enbart svensk.

I 5 av de undersökta företagen har uppgifter hittats som visar att man bryter mot skyldigheten att betala in sociala avgifter i Sverige. 2 företag hade 99 % omsättning i Sverige. 2 företag hade 100 % omsättning i Sverige. 1 företag har 95 % av omsättningen från Sverige.

Antal problem: 5

Av antal företag: 70

Andel problem: 7 %

Konfidensintervall: 3 % - 16 %

Konfidensgrad: 95 %

Man kan därför räkna med att 3 % - 16 % av byggföretagen från Estland, Lettland, Polen, Tjeckien och Slovakien inte uppfyller skyldigheten att betala sociala avgifter i Sverige.

** I "Praktisk vägledning om den lagstiftning som gäller i Europeiska unionen. Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES) och Schweiz" finns vägledning var de sociala avgifter ska betalas. För det första "måste arbetsgivaren normalt bedriva sin verksamhet i den utsändande staten". Vad avser då det? Det "avses ett företag som bedriver verksamhet av betydande omfattning inom medlemsstats territorium där det är beläget. Om företagets verksamheter är begränsade till intern administrativ verksamhet kommer det inte anses att det aktuella företaget normalt bedriver sin verksamhet i den medlemsstaten." För att kunna avgöra om ett företag bedriver omfattande verksamhet måste man ta*

hänsyn till alla kriterier som utmärker den verksamhet som utförs av det aktuella företaget. Det är alltså flera saker som avgör vad som är betydande omfattning. En av sakerna är "omsättningen för det utsändande företaget i den utsändande staten och i arbetsstaten under en lämplig typisk period (en omsättning motsvarande cirka 25 procent av den totala omsättningen i den utsändande staten skulle till exempel kunna vara en tillräcklig indikation, medan fall där omsättningen ligger under 25 procent skulle motivera en mer ingående granskning)".

68 av 70 rapporteringsskyldiga företag rapporterar fel i utstationeringsregistret

Utlandsregistrerade företag som utstationerar personal till Sverige ska rapportera sin närvaro till utstationeringsregistret. En särskild lag (*Lag, 1999:678*, om utstationering av arbetstagare) reglerar denna skyldighet. Trots lagstiftningen visar majoriteten av de undersökta företagen någon sorts problematik i förhållande till skyldigheten att rapportera sin närvaro. Det vanligaste problemet är att inte alls anmäla till utstationeringsregistret, trots närvaro med personal på svensk mark

Av undersökningens 90 företag är det möjligt att identifiera 70 med sådan närvaro att de är skyldiga att anmäla till utstationeringsregistret. 51 % (36 styck) av dem har inte anmält alls till utstationeringsregistret.

Andra problem som upptäckts i undersökningen är att man registrerat fler anställda i utstationeringsregistret än antalet anställda som finns i årsredovisningen eller färre anställda i utstationeringsregistret jämfört med annan rapportering eller att antal aktiva ID06-kort mismatchar mot antalet anställda i utstationeringsregistret.

27 av företagen med problematisk rapportering (eller ingen rapportering alls) till utstationeringsregistret har kollektivavtal. 8 av dem är medlemmar i en arbetsgivarorganisation.

*Antal problem: **68***

*Av antal företag: **70***

*Andel problem: **97 %***

*Konfidensintervall: **90 % - 99 %***

*Konfidensgrad: **95 %***

Man kan därför räkna med att 90 % - 99 % av byggföretagen från Estland, Lettland, Polen, Tjeckien och Slovakien med utstationering till Sverige, rapporterar fel i utstationeringsregistret.

**Mer fakta om utstationeringsregistret och hur uppgifter därifrån beräknats samt hur vi "hittar" att personal utstationerats till Sverige, utan att det rapporterats till utstationeringsregistret kan du läsa i fördjupningsavsnittet, beräkningar, på sidan 76).*

29 % med problematiska årsredovisningar

Av de 90 undersökta företagen visar 26 någon sorts problematik kring skyldigheten att redovisa sin verksamhet i offentliggjorda årsredovisningar. Problemen kan vara att man inte lämnat in årsredovisning till sitt hemlands myndighet alls, det kan vara att man utelämnat uppgifter om antalet anställda.

Reglerna kring hur årsredovisningar ska se ut styrs ytterst av EU-regler (*EU-direktiv: 2013/34/EU*) för företag från länder som är medlemmar i unionen. Det är likartade regler i alla länder inom EU.

6 av företagen med problematiska årsredovisningar har kollektivavtal, 1 av dem är medlem i en arbetsgivarorganisation.

*Antal problem: **26***

*Av antal företag: **90***

*Andel problem: **29 %***

*Konfidensintervall: **21 % - 39 %***

*Konfidensgrad: **95 %***

Man kan därför räkna med att 21 % - 39 % av byggföretagen från Estland, Lettland, Polen, Tjeckien och Slovakien visar någon form av problematik i årsredovisningen.

4 gånger vanligare med Kronofogdeskulder

6 av de 90 företagen hade aktuella skulder för indrivning hos Kronofogden, när undersökningens data insamlades under våren 2021. Samtliga skulder rör obetalda skatter till svenska Skatteverket (ytterligare 6 företag har varit utsatta för indrivning i närtid).

Det gör att 6,7 % av de undersökta företagen har pågående skulder för indrivning hos Kronofogden. Det är en hög siffra jämfört med svenska aktiebolag. 1,7 % av de svenska aktiebolagen har aktuella skulder för indrivning hos Kronofogden.

Alla företag i undersökningen med aktuella skatteskulder hos Kronofogden och de med skulder som drivits in i närtid, är fortfarande aktiva på svensk byggmarknad.

Medianföretaget: 31 miljoner i omsättning

När insamlingen av data till undersökningen gjordes under våren 2021 var företagets årsredovisning för 2019 den senast tillgängliga hos de flesta av företagen. Av undersökningens 90 företag hade 65 företag lämnat in årsredovisning för år 2019.

Tillsammans omsatte de företagen 9 miljarder kronor totalt. Medianföretaget hade 31 miljoner kronor i omsättning.

52 av företagen har uppgett hur många anställda (helårsanställda) de hade under det räkenskapsåret. Tillsammans hade de 8 848 anställda.

Medianföretaget hade 23 anställda.

2 052 rapporterade i utstationeringsregistret

Av de 90 företagen som ingår i undersökningen har 26 anmält utstationering till svensk arbetsmarknad i utstationeringsregistret. Av undersökningens 90 företag vet vi att minst 70 av dem haft verksamhet i Sverige och är därmed enligt lag skyldiga att anmäla till registret.

Tillsammans har de rapporterat 2 052 individer på olika byggprojekt i Sverige under 2020 (med reservation för att en och samma person kan arbeta för fler än ett företag under samma år, och då anmälas av fler än ett företag under samma år).

Topp 8 företag med flest problem

I Tabell 4 listar vi de 8 företag med flest problem, av de 90 företag som ingick i undersökningen. Vi använder inte företagets namn utan har anonymiserat dem. Polska företag har ett P först och därefter ett nummer, lettiska ett L, och slovakiska ett S, och tjeckiska ett T.

Förklaring till kolumnerna i Tabell 4

K	Företagskategori där A står för företag som har identifierats med spårbar verksamhet i Sverige någon tid mellan åren 2013 och 2021.
Oms	Omsättning i miljoner kronor.
Arb	Årsarbetare.
Koll	Anslutet till kollektivavtal, eller inte.
AG	Medlem i arbetsgivarorganisation
KF	Kronofogdeindrivning.

Problemkategorier 1-14:

1	För låg lön i förhållande till kollektivavtalet (under 70% av genomsnittlig utbetalningslön respektive år).
2	Fel i rapportering till Fora (ingen rapportering alls, trots avtalsanslutning eller för få rapporterade arbetare jämfört med rapporteringen till utstationeringsregistret).
3	Antal aktiva ID06-kort mismatchar mot rapporteringen till Fora.
4	Saknar F-skatt.
5	Saknar arbetsgivarregistrering, trots fast driftställe och/ eller skattskyldiga arbetare (enligt rapportering till utstationeringsregistret).
6	Inga sociala avgifter betalda i Sverige, trots att 90-100 procent av omsättningen kommer från Sverige.
7	Fler årsarbetare i utstationeringsregistret än i årsredovisningen.
8	Färre årsarbetare i utstationeringsregistret än det borde vara.
9	Inte rapporterat till utstationeringsregistret alls trots verksamhet i Sverige.
10	Antal aktiva ID06-kort mismatchar mot rapporteringen till utstationeringsregistret.
11	Övriga fel i utstationeringsregistret.
12	Fel i årsredovisning (utelämnat uppgifter som ska vara med eller inte lämnat in årsredovisning alls).
13	Färre rapporterade anställda i utstationeringsregistret än i Fora.
14	Har mandatkontrakt (gäller enbart polska företag).

Tabell 4: Topp 8 företag med flest problem

Företag	K	Oms	Arb	Problemkategorier 1-14														Koll	AG	KF	
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14				
P18	A	38 mkr	12	X	X	X					X			X	X		X	X	Ja	Nej	Nej
P9	A	130 mkr	185	X	X	X		X		X			X	X					Ja	Nej	Ja**
P19	A	16 mkr	*	X	X					X			X		X		X		Ja	Nej	Nej
S3	A	37 mkr	*	X	X	X								X	X				Ja	Nej	Nej
P10	A	103 mkr	78	X		X							X	X		X			Ja	Ja	Ja**
P23	A	6 mkr	*	X			X					X	X		X				Nej	Nej	Nej
P17	A	42 mkr	*	X				X			X			X		X			Ja	Ja	Nej
L14	A	31 mkr	68			X		X					X	X		X			Ja	Ja	Ja**

* Uppgift i årsredovisningen saknas.

** P9: Kronofogden från 2019, P1: Kronofogden aktuell nu, L14: Kronofogden från 2017.

Bland *de företagen* med allra flest noterade problem återfinns både stora och små företag, företag med eller utan kollektivavtal, med eller utan kronofogdeskulder.

Det företag som har flest noteringar om problem har 8 träffar. 14 träffar är omöjligt att nå för ett och samma företag, då vissa problemkategorier är varandras motsats (för få/ för många rapporterade till utstationeringsregistret, till exempel). Mandatkontrakt (*kategori 14*) kan endast polska företag ha. Företag som inte rapporterat till utstationeringsregistret kan inte samtidigt behäftas med problemkategori 5 (skattskyldighet).

Du kan läsa mer om vart och ett av de här företagen i fördjupningsavsnittet, *beskrivning - företag i undersökningen* på sidan 98 där vi kortfattat beskriver dem.

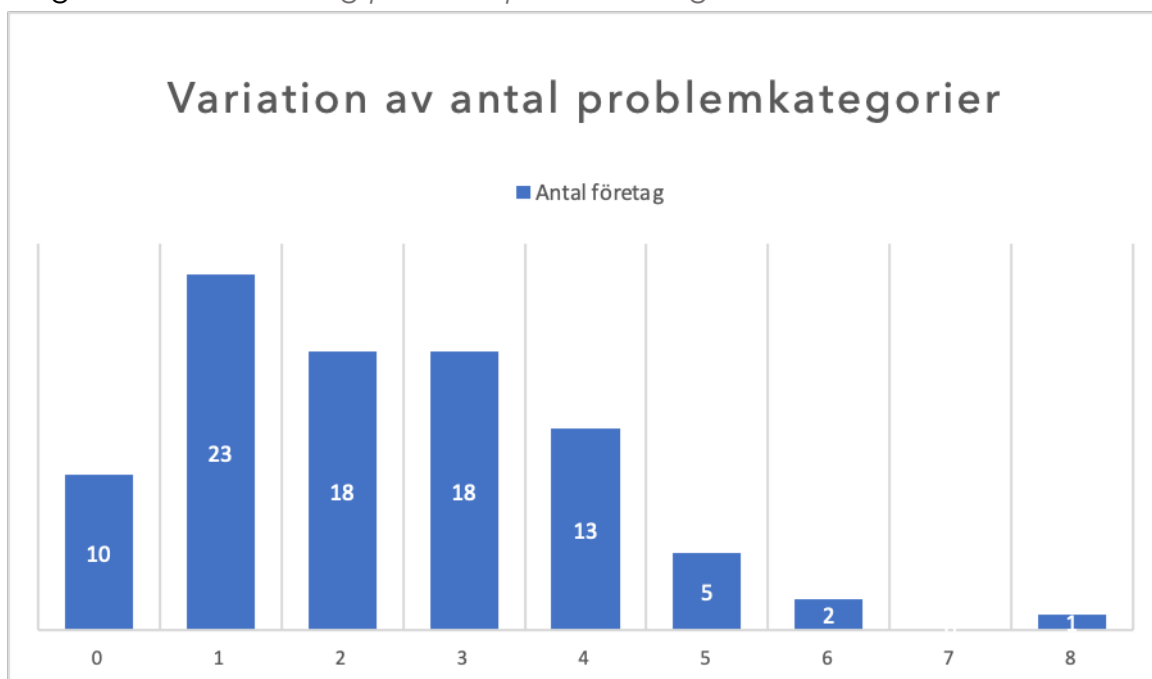
Problemidentifiering

För att kunna identifiera och till exempel i samband med upphandlingar kunna göra adekvata kontroller av underleverantörer borde det vara bra att, utifrån viss generell information, identifiera vilka företag som typmässigt uppvisar flest problem.

Av det skälet har vi utifrån vissa egenskaper analyserat hur stor ansamling av problem det finns. Det vi valt att titta på är företagens storlek utifrån omsättning och antalet anställda, kollektivavtal eller ej samt om indrivning av skatteskuld förekommer eller har förekommit.

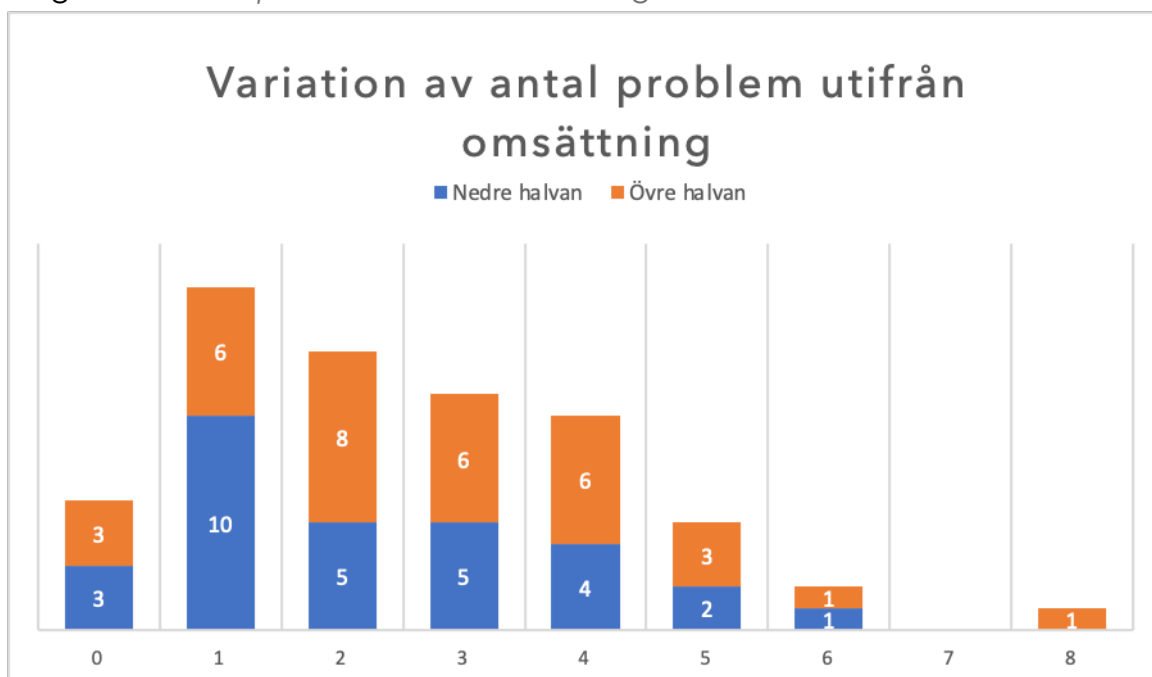
Resultaten visas i nedanstående diagram.

Diagram 1: Antal företag per antal problemkategorier



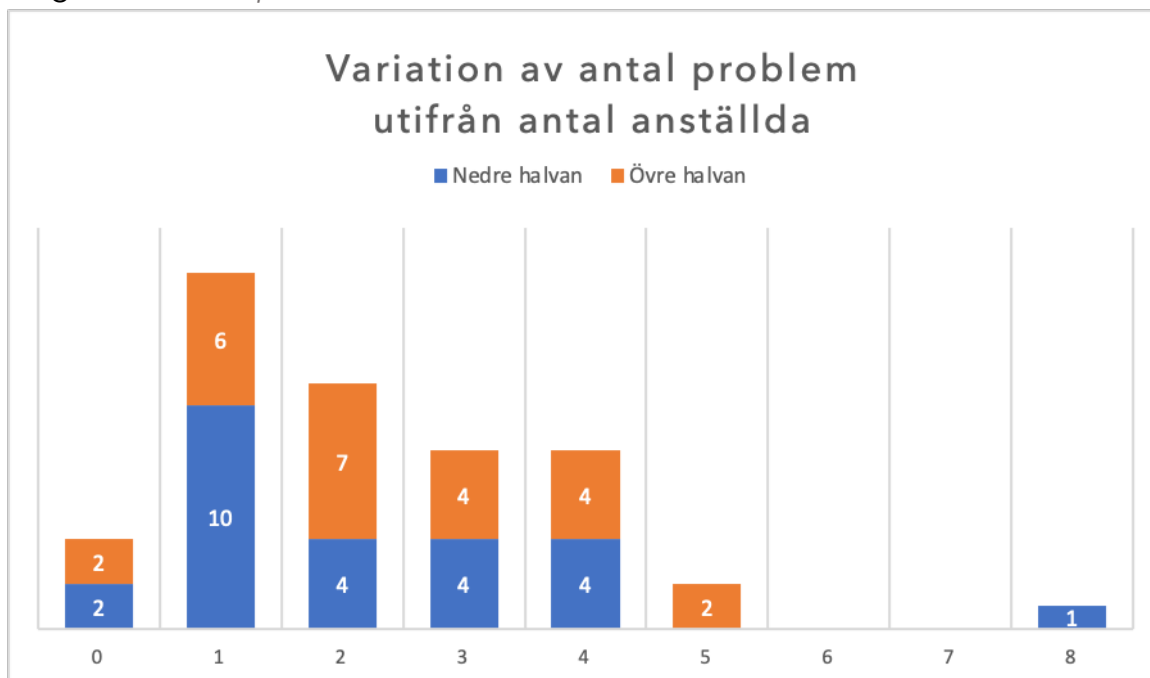
I genomsnitt har de företag som ingår i undersökningen 2,3 upptäckta problem. 0 problem finns bara hos 10 av företagen. Flest problem, 8, återfinns hos 1 företag.

Diagram 2: Antal problem utifrån omsättning



Undersökningen visar att antal problem i företagen är oberoende av företagets storlek. Flest problem har 1 företag med 38 miljoner kronor i omsättning (medianomsättning är 23 miljoner kronor).

Diagram 3: Antal problem utifrån antal anställda



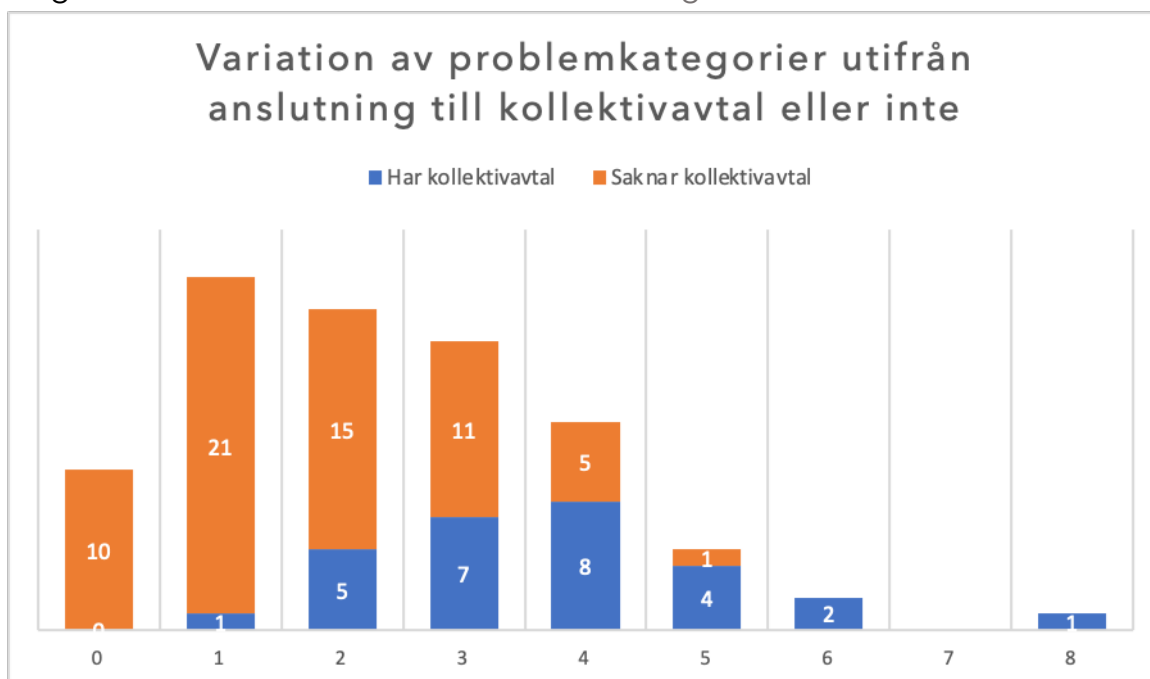
Undersökningen visar att antal problem i ett företag är relativt oberoende av hur många anställda företaget har. Medianföretaget har 23 anställda.

“Nedre halvan” innebär företag som har upp till 23 anställda.

“Övre halvan” innebär företag med fler än 23 anställda.

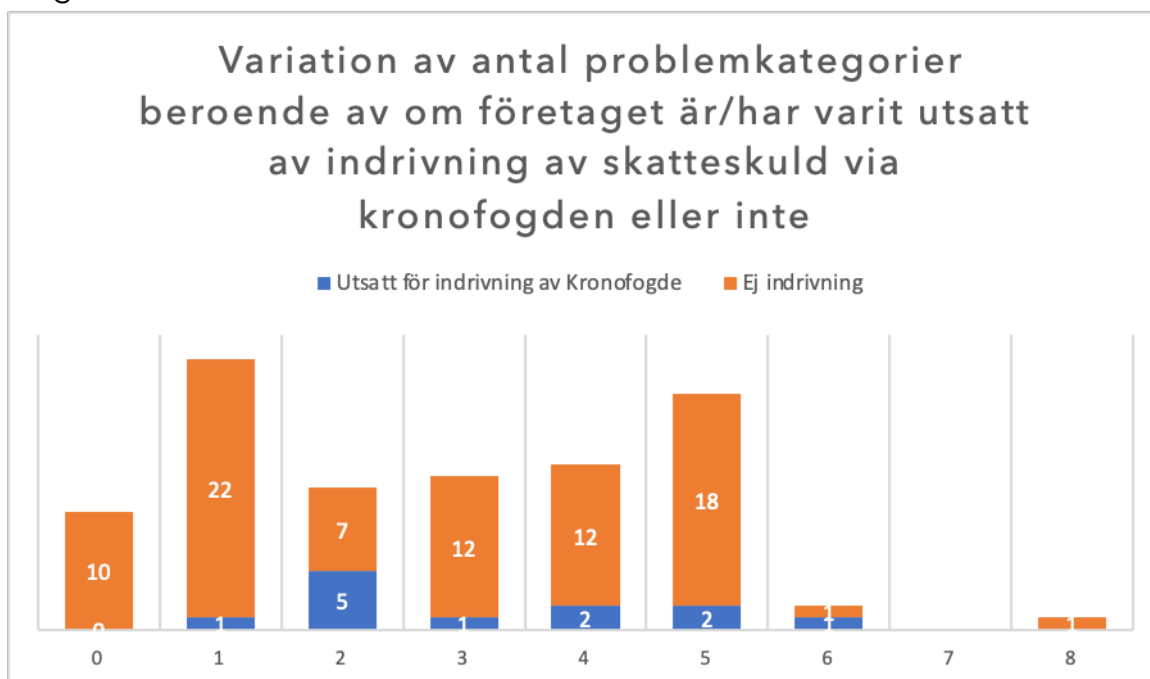
Således finns det två företag, med upp till 23 anställda, med 0 påvisade problem och två företag, med fler anställda än 23, som har 0 påvisade problem, och så vidare.

Diagram 4: Jämförelse: Kollektivavtalsanslutning



Kollektivavtalsanslutning är ingen garanti för att företagen i fråga är utan problem visar undersökningen. Men eftersom kollektivavtalsanslutna företag har fler krav på att rapportera uppgifter om verksamheten, blir de mer synliga än icke avtalsanslutna företag och därför är det också lättare att upptäcka problem hos avtalsanslutna företag.

Diagram 5 : *Problem i förhållande till skatteskulder*



6 av undersökningens 90 företag var aktuella för indrivning av skatteskulder via Kronofogden, när undersökningen gjordes.

Ytterligare 6 företag har varit föremål för indrivning av skatteskulder de senaste åren. De fördelar sig ganska jämt över kartan med antal problem.

Problemidentifiering - slutsats

Det visar sig alltså att det inte är några större skillnader mellan stora och små företag oavsett om vi mäter i omsättning eller antalet anställda. Det som däremot sticker ut på ett intressant sätt är att de företag som inte har kollektivavtal eller hängavtal uppvisar en klart lägre ansamling av problem. Detta kan självfallet tolkas på flera olika sätt. En förklaring kan vara att ett kollektivavtal är en slags dörröppnare, har man kollektivavtal så är det "fritt fram". Men det är samtidigt så att företag med kollektivavtal måste registrera sig på flera ställen och därför lättare går att hitta. Men oavsett detta relativa förhållande så uppvisar även företag med kollektivavtal i denna undersökning en rad olika problem. Slutsatsen är att ett kollektivavtal inte kan ses som en "kvalitetsstämpel" i dessa avseenden.

Mer information om undersökningen finns i fördjupningsavsnittet.

Systemsvagheter och analys

I detta avsnitt beskrivs identifierade systemsvagheter i Sverige. De kopplas ihop med en analys av resultaten i undersökningen.

Systemsvagheter som identifierades under undersökningen är följande:

1. Lönerna och den ogranskade marknaden
2. Utstationering utan kontroll
3. Utan tjänstepension i Sverige
4. Spökbolag på svenska marknaden
5. Ojämlig indrivning
6. Mellanstatliga konkurrenshinder
7. Den europeiska löneparadoxen
8. Fusk med A1-intyg
9. Svensk sekretess hindrar granskning
10. Fel i årsredovisning

Systemsvaghet;

1. Lönerna och den ogranskade marknaden

Stor andel av byggföretag verksamma i Sverige saknar kollektivavtal.

Problembeskrivning

Enligt en statistikgenomgång från arbetsgivarorganisationen Byggföretagen finns det nästan 111 000 byggföretag registrerade på den svenska marknaden, (se mer här: <https://byggforetagen.se/statistik/branschens-struktur/>).

3 800 av företagen är medlemmar i arbetsgivarorganisationen *Byggföretagen* och har genom det kollektivavtal. Utöver Byggföretagens medlemmar har ytterligare nästan 8 000 företag hängavtal med Byggnadsarbetareförbundet.

66 000 av byggföretagen är enmansföretag utan anställda. Det gör att det finns 45 000 registrerade byggföretag med anställda. 33 000 av dem saknar kollektivavtal. Man kan inte utgå från att alla fortfarande är aktiva, en del av dem kan vara vilande. Men det går att konstatera att det finns många företag utan avtal som är aktiva på den svenska byggmarknaden.

När det gäller utlandsregistrerade byggföretag som även har registrerad verksamhet i Sverige ser förhållandena liknande ut. Totalt finns det ungefär 3 000 byggföretag med säte i ett annat land som är registrerade i Sverige. I det urval som föreliggande undersökning har granskat har cirka 30 % av de utlandsregistrerade företagen ett kollektivavtal.

Gruppen företag utan avtal är ganska stor, även om man räknar med att det finns en viss andel vilande företag bland de som är registrerade.

Det är rimligt att tänka sig att fenomenet att vara utan kollektivavtal är vanligast bland företag med få anställda. För att få kontrakt på större byggen är det för det mesta ett krav att kollektivavtal är tecknat.

Det mönstret går att utläsa bland urvalsföretagen i föreliggande undersökning. Medianföretaget bland de utlandsregistrerade som har tecknat kollektivavtal har 185 anställda (totalt med all verksamhet i både

hemlandet och internationellt). Medianföretaget bland de utlandsregistrerade som inte har tecknat kollektivavtal har 15 anställda.

Slutsatsen är ändå att en stor andel av alla byggnadsarbetare verksamma i Sverige saknar det skydd som ett kollektivavtal kan ge. En del av dem är verksamma även på stora prestigebyggen. Det går att utläsa av materialet i undersökningen och det vittnar även marknadsaktörer om (se intervju med Roger Johansson i fördjupningsavsnittet, *Löner och den ogranskade marknaden - Intervjuer med arbetsmarknadsparter*, sida 136). Även om kollektivavtalsbundna företag har krav på sig att upphandla enbart företag som också är avtalsanslutna är kontrollen i alla underleverantörsled inte hundra procentig.

Dessutom är det ingen garanti att regelefterlevnaden är god enbart på grund av det faktum att ett företag har tecknat kollektivavtal. I urvalsgruppen i undersökningen återfinns 27 företag med kollektivavtal (7 är medlemmar i Byggföretagen, 1 i Installatörsföretagen och 19 har hängavtal med Byggnadsarbetareförbundet). Alla har någon form av problematik i sin rapportering. Hela spektret av problemkategorier finns hos de kollektivavtalsbundna företagen (i varierande hög grad) i lika stor omfattning som bland de icke avtalsbundna företagen.

En bakgrund till att det går att hitta så mycket problematik kring regelefterlevnad bland de kollektivavtalsbundna utlandsregistrerade företagen är att det historiskt har saknats prekvalificering för att få tillträde till den del av marknaden som kräver anslutning till kollektivavtalet. Varken arbetsgivarorganisationen eller fackföreningen har haft någon djupare kontroll innan tecknande av medlemskap/hängavtal.

Risk

En stor del av den svenska byggmarknaden är ogranskad. Staten gör inga omfattande insatser. Skatteverket reagerar mestadels på inkomna tips och rättsvårdande myndigheter gör flygande kontroller enbart punktvis. Varken marknadens aktörer eller myndigheterna har en samlad kontroll i dagsläget.

När en stor del av marknaden förblir ogranskad ökar risken för oseriösa aktörer att undkomma med upplägg för skatteflykt och lönedumpning och växa sig större för varje år.

Redan idag varnar arbetsgivarparten (se intervju med Mats Åkerlind, fördjupningsavsnittet, löner och den ogranskade marknaden - intervju med arbetsmarknadsparter) för att kollektivavtalet inte längre är norm i delar av marknaden.

Om en stor andel av företagen på byggmarknaden förblir ogranskade ökar risken i förlängningen att kollektivavtalet försvagas. Det generella löneläget och regelefterlevnaden på marknaden kan påverkas ytterligare negativt.

Analys

I undersökningen ser vi att 24 företag, av 70 företag, som analyserats har löner som klart understiger vad som brukar gälla enligt kollektivavtal för motsvarande arbete i Sverige. 12 av dem är anslutna till kollektivavtal, av dem 5 genom ett medlemskap i arbetsgivarorganisationen.

Det innebär inte att företagen utan kollektivavtal är bättre på att betala löner som motsvarar marknadsmässiga svenska löner.

Att det återfinns en stor andel kollektivavtalsanslutna företag i gruppen med problematisk lönesättning har en förklaring i att de företagen är mer synliga. De är skyldiga att rapportera lön till Forasystemet och de är generellt mer benägna att efterfölja skyldigheten att rapportera till utstationeringsregistret. I undersökningen tillämpas en noggrann *försiktighetsprincip*. Problematik registreras enbart när det finns underlag som kan visa det.

Förmodligen är problematiken ännu större bland de företag där rapportbenägenheten är lägre. Där återfinns flera företag som inte lämnar in årsredovisningar och som inte följer den lagstadgade skyldigheten att anmäla utstationeringar till Arbetsmiljöverket och som därmed gör det svårare att granska lönenivån.

Den nivå vi har valt att utgå från när vi kategoriserar en lönenivå som problematisk är satt utifrån en noggrann försiktighetsprincip. När den beräknade lönen i genomsnitt i ett företag ligger under 70 % av avtalad timlön (genomsnittliga utbetalade timlöner för kollektivavtalsanslutna, enligt Byggnadsarbetareförbundets statistik) är den markerad som problematisk. Detta för att byggavtalet ger möjlighet att anslutna företag betalar löner på 70 % av avtalad timlön, när det gäller oerfaren personal. Hade vi valt en högre

procentsats, skulle förstås fler företag markeras som att de har problematisk lönesättning.

Med detta sagt kan vi konstatera att problematiskt låga löner är vanligt bland företagen i urvalsgruppen. Detta oberoende av om företaget i fråga har hängavtal med en fackförening, är medlemmar i en arbetsgivarorganisation eller helt saknar kollektivavtalsanslutning.

Orsaken till att problematisk lönesättning är så pass omfattande står att finna i avsaknad av kontroll.

Byggnadsarbetareförbundet har inte haft någon genomgripande kontroll av avtalsefterlevnad bland de avtalstecknande företagen. Ingen förhandskontroll av lönenivå innan avtal tecknats och heller ingen organiserad uppföljande kontrollverksamhet. Fackföreningen gör mängder av lönerevisioner ändå, genom sin ordinarie verksamhet men den innebär inte att alla företag blir kontrollerade.

Nu har Byggnadsarbetareförbundets styrelse fattat beslut (juni 2021) om att skärpa kontrollverksamheten, både inför avtalstecknande och genom uppföljande lönekontroller. Men historiskt är det inte gjort så det kan komma att ta tid innan den nya ordningen får genomslag. Arbetsgivarorganisationen Byggföretagen har inte heller haft en genomgripande kontrollverksamhet historiskt, avseende lönenivåer hos sina medlemsföretag.

Även om arbetsmarknadens parter nu kommer att skärpa sina kontrollverksamheter, kommer det inte att få genomslag på hela marknaden. 71 % av de företag som ingår i undersökningen saknar kollektivavtal (bland de företag 70 företag med påvisad verksamhet i Sverige saknar 62 % kollektivavtal).

Eftersom Sverige saknar lagstadgade minimilöner finns det i princip ingen botten på hur lågt lönerna i den delen av marknaden kan sjunka. Däremot innebär utstationeringsdirektivet, EU 2018/957, att utstationerade arbetare ska ha **samma** lön som sina svenska arbetskamrater. För de utlandsregistrerade företag som saknar kollektivavtal och där det inte finns någon data (utstationeringsregistret, årsredovisningar), saknas dessutom möjlighet till insyn. I Sverige finns den svenska modellen som innebär att det är arbetsmarknadens parter som kontrollerar lönesättning.

Ingen statlig eller offentlig instans har den uppgiften (som ordningen kan vara i andra EU-länder).

Därför är det viktigt att arbetsmarknadens parter fångar in så stor andel av marknadens aktiva företag som möjligt och ansluter de som är seriösa till kollektivavtalet.

Fackföreningen har idag svårigheter att granska företag där de inte har medlemmar (oavsett om företagen i fråga har tecknat kollektivavtal eller inte). Man har svårt att organisera utländska gästarbetare. Någon slags funktion som skulle bryta den isen skulle vara önskvärd.

Både arbetsgivarorganisationerna och fackföreningarna strävar efter att teckna in så stor andel som möjligt av marknaden under kollektivavtalet.

I Danmark har fackföreningen varit mer framgångsrik med att organisera gästarbetare. Det har sin bakgrund i ett antal fall där facket drivit omfattande skadeståndskrav mot arbetsgivare som brutit mot kollektivavtalet och vunnit och där arbetstagarna fått ta del av de utbetalade skadestånden, oavsett om de var medlemmar i facket eller. I Sverige driver fackföreningen skadeståndskrav för medlemmar. Icke medlemmar får inte del av skadestånd drivna av facket.

Ett annat problem som rör problematiken kring lönesättning och konkurrensneutrala lönekostnader är den obalans som uttrycks i avsnittet *Den europeiska löneparadoxen* (se beskrivning av denna på sidorna 54 och 150).

Gästande företag kan skaffa sig konkurrensfördelar gentemot svenska företag genom att reglerna för inbetalande av sociala avgifter skiljer sig åt mellan länderna och att kontrollen kring efterlevnad av reglerna kring detta är obefintlig.

2. Utstationering utan kontroll

Felaktiga rapporteringar till utstationeringsregistret förblir oupptäckta.

Problembeskrivning:

Det saknas kontinuerlig kontroll av de uppgifter som utlandsregistrerade företag lämnar till utstationeringsregistret.

Enligt "Lag om utstationering av arbetstagare" är företag från andra länder som utstationerar personal till Sverige skyldiga att anmäla detta till utstationeringsregistret, som administreras av Arbetsmiljöverket. Hur anmälningarna ska gå till i detalj styrs av "Förordning om utstationering av arbetstagare".

Där finns angivet vilka uppgifter som ska ingå i anmälan och vilka sanktionsmöjligheter Arbetsmiljöverket har vid upptäckta fel.

Vägledning för utstationerande företag finns på Arbetsmiljöverkets hemsida, där man även gör själva anmälan.

Uppgifterna som lämnas via formuläret på hemsidan sparas i databas på Arbetsmiljöverket. Det är offentliga handlingar som går att begära ut för varje utstationerande företag. Därför är det möjligt för allmänhet att kontrollera vilka uppgifter som lämnats. Men enligt avdelningen för myndighetsgemensam kontroll på Arbetsmiljöverket, sker ingen organiserad kontroll om uppgifterna stämmer. Anmälningarna lagras automatiskt utan att kontroll görs om alla uppgifter enligt förordningen har lämnats, eller om formuläret i övrigt är rätt ifyllt.

Arbetsmiljöverket har möjlighet att ta ut en sanktionsavgift på 20 000 kronor för varje fel som görs i förhållande till skyldigheten att anmäla utstationering. Det förekommer enbart sporadiskt att Arbetsmiljöverket utreder om fel begåtts som bör rendera sanktionsavgift.

2020 avslutades **8** sådana ärenden.

2019 avslutades **45** ärenden.

2018 avslutades **70** ärenden.

2017 avslutades **90** ärenden.

2016 avslutades **20** ärenden.

De ärenden som avslutades 2020 var alla avskrivningar (inga sanktionsavgifter utdömdes det året alls). Av statistiken framgår inte huruvida ärendena de övriga åren renderade utkrävda sanktionsavgifter eller blev avskrivna.

Den vanligaste anledningen till att ett ärende av den typen öppnas är att någon av Arbetsmiljöverkets inspektörer har stött på något utländskt företag som inte återfunnits i registret, eller att tips om något sådant företag har kommit in till verket.

Risk

Avsaknaden av kontroll innebär att en mängd fel som görs i förhållande till anmälningsskyldigheten förblir oupptäckta.

Inte minst resultaten i föreliggande undersökning visar hur vanligt det är att fel gentemot skyldigheten att anmäla utstationering begås. Av de 70 företag med bevisad verksamhet i Sverige som förekommer i undersökningen hade så stor andel som 50 % inte anmält alls till registret. En mängd andra fel görs också.

Det innebär att en stor mängd företag på svensk byggmarknad opererar under radarn. Det blir svårt för arbetsmarknadens parter, branschkollegor, och granskande media att undersöka delar av marknaden. Risken med att en stor del av marknaden är osynlig och svår att kontrollera är att systematiska lagöverträdelse och lönedumpning tillåts fortgå på svensk byggmarknad, oupptäckta.'

Analys

Undersökningen visar att av de 90 företag som ingår i undersökningen har 70 bevisad verksamhet i Sverige. Och av dessa 70 företag har hela 68 företag gjort något fel i rapporteringen till utstationeringsregistret.

Felen kan vara allt från att man inte har rapporterat alls till att inte ha lämnat uppgift om vilket organisationsnummer det utstationerande företaget har. Anledningen till att det får förekomma så mycket fel och att samma företag kan göra samma typ av fel år efter år, kan spåras i det förhållandet att den

ansvariga myndigheten (Arbetsmiljöverket) inte genomför regelmässiga kontroller av uppgifterna som lämnas till utstationeringsregistret.

De fel som upptäcks av Arbetsmiljöverket är väldigt få till antalet och kommer alltid in via tips utifrån eller från Arbetsmiljöverkets inspektörer som slumpmässigt upptäckt något företag i samband med inspektioner. Det är inte så att det är svårt att fylla i formuläret. Instruktionerna på Arbetsmiljöverkets hemsida är mycket tydliga och reglerna hur de uttrycks i *"Förordning om utstationering av arbetstagare"* är mycket explicita och enkla att förstå.

Ändå görs denna enormt stora mängd fel i hanteringen av utstationeringsregistret. Det är inte rimligt att tänka sig att en så stor mängd fel begås av oförståndsmisstag och rena inskrivningsfel. Med så tydliga instruktioner och så explicita regler som föreligger måste slutsatsen bli att felen för det mesta är medvetet gjorda av utstationerande företag.

Det allvarligaste felet är förstås att inte rapportera alls, men även att under- eller överrapportera antalet utstationerade anställda är allvarliga fel som tydligt bryter mot regelverket. Till och med till synes enkla administrativa fel, som att undvika att ange sitt organisationsnummer, kan vara ett led i en medveten strategi att undvika upptäckt.

En mycket enkel kontrollpunkt för Arbetsmiljöverket skulle kunna vara att skapa ett formulär som inte släpper igenom felifyllda uppgifter. Det borde inte gå att lämna in en anmälan där organisationsnummer saknas, uppgift om ansvarig ställföreträdare för företaget saknas, där kontaktperson i Sverige saknas till exempel, listan på den typen av administrativa fel kan göras lägre. Det är tydligt i förordningen vilka uppgifter som ska finnas i en anmälan och det borde vara enkelt att skapa ett datorprogram som automatiskt underkänner den typen av felanmälningar.

Det borde också vara enkelt att skapa ett dataprogram som till exempel varnar när ett företag gjort anmälningar där utstationeringstiderna är så långa att skattskyldighet uppnås i Sverige.

Systemsvaghet;

3. Utan tjänstepension i Sverige

Kontroll av lönerapportering till systemet med avtalsförsäkringar och avtalspension saknas. Det underlättar fusk, med låg risk att bli upptäckt.

Problembeskrivning

Det förekommer ingen regelmässig kontrollverksamhet när det gäller om kollektivavtalsanslutna företag rapporterar rätt och betalar rätt premier för avtalsförsäkringar och avtalspension.

De avtalsförsäkringar och avtal om tjänstepension som gäller för arbetare inom LO-sfären hanteras av Fora AB (som ägs av arbetsgivarorganisationerna och fackföreningarna gemensamt).

Det är till Fora som kollektivavtalsanslutna företag ska rapportera utbetalda löner och vilka anställda som mottagit lönerna och som sedan samlar in premierna för både tjänstepension och avtalsförsäkringarna.

Så här beskriver Fora sig själv på sin hemsida: *"Fora är den oberoende valcentralen för Avtalspension SAF-LO som guidar företag och anställda rätt i sin kollektivavtalade pensions- och försäkringslösning"*.

Uppgifterna bygger helt på företagets egen rapportering. Fora administrerar men utför ingen regelmässig kontroll av uppgifterna.

För utlandsregistrerade företag finns ett kryphål. Om uppdraget i Sverige understiger 12 månader och företaget i fråga säger upp avtalet under ett kalenderår slipper man plikten att betala för tjänstepensionen.

Det händer att detta missbrukas. Ett utlandsregistrerat företag kan anmäla att man påbörjar ett uppdrag i Sverige i januari ett år, för att avsluta det i december samma år och då säga upp Fora-avtalet. Då slipper företaget att betala in premierna för arbetarnas tjänstepension. Sedan kan samma företag komma tillbaka året efter, i januari, och påbörja ett "nytt" uppdrag, skriva ett nytt avtal med Fora, och säga upp avtalet i december igen.

Så kan det fortsätta år efter år, trots att företaget i verkligheten kan ha enskilda uppdrag som pågår mer än 12 månader i sträck och att företaget har sin huvudsakliga marknad i Sverige.

En annan typ av rapporteringsfel som kan fortgå utan upptäckt är att företag överrapporterar löner. Alltså att anställda rapporteras som om lönen vore kollektivavtalsmässig i Fora-systemet, medan lönerna i verkligheten ligger betydligt lägre (vilket syns i årsredovisningarna). Detta görs för att upprätta en fasad av avtalsefterlevnad gentemot fackföreningen. Det förekommer också att företag både underrapporterar löner och antalet anställda till Fora.

Risk

Avsaknaden av kontroll ger möjligheter för oseriösa aktörer att fuska utan att synas. Genom att inte lämna in sanna uppgifter kan ett företag undkomma att betala premierna. Det ger ett fuskande företag en konkurrensfördel gentemot företag som följer reglerna.

Analys

Av resultatet i undersökningen ser vi att en majoritet av de företag i urvalet som är skyldiga att rapportera till Fora, uppvisar problematik kring det. Det vanligaste problemet är att alla arbetstagare som anmäls i utstationeringsregistret *inte* rapporteras till Fora.

Följden av att alla arbetstagare inte anmäls till Fora innebär att anställda inte får den svenska tjänstepension de har rätt till enligt avtal, samt att företagen kan tillskansa sig en oberättigad konkurrensfördel genom att lönekostnaden kan sänkas.

Det förekommer idag ingen organiserad kontroll av de uppgifter som skickas in till Fora. Man reagerar på tips som kommer in och kan göra uppföljande kontroller, men annars tar man för givet att inskickade uppgifter stämmer med verkligheten.

Systemsvaghet;

4. Spökbolag på svenska marknaden

Byggföretag som är avregistrerade i hemlandet, finns fortfarande registrerade i Sverige. Några av dem är fortfarande godkända för F-skatt.

Problembeskrivning

Det saknas koppling mellan registreringsmyndigheter i EU. Det gör att bolag som likviderats i sitt hemland kan fortfarande ha ett levande alias i Sverige. Det innebär att det blir möjligt att starta ett bolag i ett EU-land och använda det som identifiering när verksamhet registreras i Sverige. I Sverige får man då ett organisationsnummer och det blir möjligt att registrera sig för moms och arbetsgivare, samt ansöka om F-skatt. Man får då ett svenskt alias för det bolag som är registrerat i något annat land.

När bolaget avaktiveras (likvidation eller konkurs) i hemlandet sker ingen automatisk avregistrering i Sverige. Det svenska aliaset kan leva kvar i årtal, så länge inte någon företrädare för bolaget ändrar uppgifterna i Sverige. Det blir ett spökbolag.

Risk

Det finns risk att denna lucka i systemet utnyttjas av kriminella aktörer. Man kan skaffa en fasad i Sverige som ser ut som ett vanligt fungerande bolag, godkänt för F-skatt, men som egentligen inte existerar. Dessa spökbolag kan användas i svart verksamhet, samtidigt som svenska beställare kan luras att tro att det rör sig om en laglig aktör.

Analys

Sedan första januari 2021 gäller att en beställare ska se till att en leverantör är godkänd för F-skatt. Om en leverantör inte är godkänd för F-skatt ska 30 % av fakturan inte betalas ut, när det gäller juridiska personer. Är leverantören en enskild näringsidkare ska beställaren dessutom betala arbetsgivaravgifter.

Dessa skarpare regler är till för att öka regelefterlevnad gentemot den svenska staten. Vi kan se i undersökningens resultat att det ännu inte lett till

att alla ansöker om F-skatt. Det opererar fortfarande utlandsregistrerade företag på den svenska byggmarknaden som saknar F-skatt.

Godkänd för F-skatt av Skatteverket blir man om man bedriver näringsverksamhet, lämnar in sina deklarationer och betalar skatt i vederbörlig ordning. Det företag som inte sköter de åliggandena blir av med F-skatten. Möjligheten att godkänna och ta bort godkännandet för F-skatt är ett effektivt vapen Skatteverket har för att sätta press på företag att betala in sina skatter.

Utlandsregistrerade företag med verksamhet i Sverige kan ansöka om och bli godkända för svensk F-skatt på samma sätt som svenskregistrerade företag. Begreppet F-skatt är en svensk företeelse och omfattar enbart svenska skattskyldigheter. Det är inget "körkort" för företag, som visar godkänd nivå av regelefterlevnad (även om det i praktiken faktiskt används som ett slags körkort).

Det förekommer inget organiserat informationsutbyte mellan skattemyndigheterna inom EU, därför kan ett företag strunta i att betala skatt i hemlandet, men fortsätta att vara godkänt för F-skatt i Sverige.

Det är till och med så att företag som blivit avaktiverade och likviderade i sitt hemland, kan fortsätta att vara markerade som aktiva i svenska system och vara godkända för F-skatt i Sverige. När vi gjorde en djupdykning bland estniska byggföretag och bemanningsföretag inom byggbranschen, som har registrerad verksamhet i Sverige, hittade vi 62 bolag som var avaktiverade i Estland, men som fortfarande markeras som aktiva i Skatteverkets register. 19 av dem var godkända för F-skatt.

Läs mer om detta i fördjupningsavsnittet, Spökbolag - Undersökning, på sidan 144).

Systemsvaghet;

5. Ojämlig indrivning

Det är svårare att driva in svenska skatteskulder i andra EU-länder vilket innebär att utlandsregistrerade företag kan undkomma sina skyldigheter under lång tid och till och med undvika dem helt.

Problembeskrivning:

Kronofogden har inte samma möjlighet att effektivt driva in skatteskulder i övriga EU-länder som i Sverige och de övriga nordiska länderna. Reglerna är inte fullt ut synkroniserade inom EU. Det gör att utlandsregistrerade byggföretag som drar på sig skatteskulder och andra skulder i Sverige, kan förhålla indrivningen på ett sätt som svenska bolag inte kan.

Det svenskregistrerade byggföretaget:

Ett svenskregistrerat byggföretag som begår någon typ av brott mot skattelagstiftningen och upptäcks av Skatteverket utsätts i allmänhet för indrivning 1,5 - 2 år efter det att själva brottet skedde.

De vanligaste försyndelserna är att momsredovisningen inte stämmer med verkligheten eller att man anlitat svart arbetskraft och då inte betalat arbetsgivaravgifter och inte heller betalat in personalens inkomstskatt, som man är skyldig att göra.

Det vanligaste är att avvikelserna upptäcks vid en revision, vilket kan resultera i ett beslut från Skatteverket om skatteinbetalning och eventuellt även skattetillägg. Om det inte betalas lämnas skulden vidare till Kronofogden som startar indrivning. Är gäldenären inte nöjd med beslutet kan det överklagas. Men Kronofogden har alltjämt rätt att driva in skatteskulden. Skulle gäldenären sedan vinna i Förvaltningsrätten och/eller Kammarrätt eller Högsta Förvaltningsdomstolen (men det är ovanligt att dessa fall går ända till högsta instans), så betalas pengarna tillbaka.

Det utlandsregistrerade byggföretaget:

För ett utlandsregistrerat byggföretag från länder utanför Norden som upptäcks ha avvikit från skyldighet att betala in skatt eller arbetsgivaravgifter i Sverige är processen lite annorlunda. I de nordiska länderna gäller gemensamma regler, som är annorlunda mot vad som gäller för indrivning från övriga EU-länder.

Indrivningen går fortfarande via Kronofogden. Men den svenska Kronofogdemyndigheten har ingen rätt att driva in skulder från företag i andra länder. Därför skickas indrivningsuppdraget via respektive lands myndighet. Det gäller i de fall där det finns avtal mellan länderna. Sverige har idag inte den typen av avtal med Schweiz, med Kanada eller Nya Zeeland, till exempel. Indrivning mot personer eller företag från de länderna är ovanliga. Inom EU finns det gemensamma regler. Den svenska Kronofogden anmäler ett indrivningsärende till respektive land, som sedan fördelar uppdraget till rätt myndighet som sköter indrivningen i enlighet med respektive länders lagar.

När indrivningskravet kommer fram till gäldenären skiljer processen sig markant mot hur det fungerar för en svensk (eller nordisk) gäldenär. Ett utlandsregistrerat bolag (nordiska länder undantagna) som överklagar det svenska Skatteverkets beslut *pausar* därmed indrivningen. Den svenska Kronofogdemyndigheten kan då inte fortsätta indrivningen, som sker när det gäller svenskregistrerade gäldenärer. Man är tvungen att vänta in beslut från förvaltningsdomstol/kammarrätt. Den processen kan fördröja indrivningen med ett par år.

Risk

Oseriösa företag kan utnyttja denna svaghet i det europeiska indrivningssystemet för att skaffa sig konkurrensfördelar på den svenska byggmarknaden.

Analys

Av undersökningens resultat ser vi att det är 4,5 gånger mer förekommande att utlandsregistrerade företag på svensk byggmarknad har aktuella skatteskulder för indrivning av Kronofogden, än vad som är fallet med samtliga svenska aktiebolag.

Oseriösa företagare med utlandsregistrerade byggföretag har gott om tid på sig att operera på svensk byggmarknad innan olagliga upplägg kan upptäckas och beivras. Från det år avvikelserna eller brotten upptäcks tills dess att indrivning sker kan det gå fler år än en normal process mot ett svenskt företag skulle ta. Under den tiden hinner man sätta bolaget i konkurs, avyttra bolagets tillgångar och kanske till och med starta nytt bolag och fortsätta driva samma skatteundandragande upplägg i det nya bolaget.

6. Mellanstatliga konkurrenshinder

Länder inom EU inrättar regler som i praktiken innebär att ge det egna landets företag konkurrensfördelar vid verksamhet i andra medlemsstater.

Problembeskrivning:

Det finns nationella regler som synes vara utformade för att skapa konkurrensfördelar för det egna landets företag när de konkurrerar i andra medlemsstater. De länder som hittills är identifierade är Polen, Litauen och Bulgarien.

Polska företag som utstationerar personal till andra medlemsländer får göra ett särskilt utlandsavdrag i samband med att de betalar in de sociala avgifterna. Utlandsavdraget är 465 kronor per dag (13 950 kronor per månad). Polska företag får också möjlighet att få A1-intyg för arbetare som är kontrakterade på så kallade mandatkontrakt ("frilanskontrakt") och där möjligheter finns för uppdragsgivaren att inte betala sociala avgifter alls för arbetaren.

Litauen genomförde 1 januari 2019 en stor reform där, i princip, alla sociala avgifter ska betalas av arbetaren. Det har också införts en stor höjning av traktamentet som utbetalas när arbetarna jobbar i Sverige, långt högre än det traktamente som ska betalas för jobb i Norge.

Bulgarien har röstat igenom att arbetare som utstationeras till länder inom gemenskapen inte ska få boendet betalt av arbetsgivaren och inte heller få traktamente.

Risk

När länder inför egna regler som i praktiken innebär konkurrensfördelar vid verksamhet i andra EU-länder, sätts EU:s grundläggande princip om lika-behandling ur spel. Svenska företag kan inte konkurrera på lika villkor och riskerar i längden att slås ut på den svenska byggmarknaden.

Polens "statsfinansiering" av företag som opererar utomlands, innebär i slutändan att det är de polska arbetarna som med sina pensioner finansierar

företagen. Arbetarnas pension kan, om de mestadels jobbat utomlands, ligga runt minimivå (som 2021 är ungefär 2 784 kronor i månaden - 12 50,88 PNL). Bulgarien har, i princip, frångått praxis där arbetsgivaren betalar boende och traktamente när en arbetare skickas utomlands för att arbeta, för att stödja de bulgariska företagen som opererar inom EU.

Analys

Estland hade en kort sejour där domstolar tillät att estniska företag kunde betala estnisk lön utomlands. Detta ändrades senare i estnisk domstol då det bröt mot utstationeringsdirektivet, som på den tiden innebar att arbetslandets minimilön gällde. Nu finns det nya utstationeringsdirektivet som bland annat innebär samma lön för utstationerade arbetare som arbetslandets arbetsskramater.

Bulgarien

Bulgariska politiker tog beslut 10 januari 2017 om förändringar i "Labour Code" som då innebar nya utstationeringsregler. En arbetsgivare behöver inte längre betala boende för de arbetare som sänds ut för att jobba inom EU. Arbetarna har inte heller rätt till traktamente. Det enda arbetsgivaren måste betala är resorna. Däremot är arbetsgivaren skyldig att upplysa arbetaren om, och följa den lön som är fastställd i värdlandet.

KPMG om nya regler i Bulgarien, publicerad januari 2017:

*" No obligations for payment of per diem and accommodation allowances. In the cases of posting or sending of employees to EU/EEA/Switzerland, Bulgarian employers and temporary work agencies are obliged to compensate the employees solely regarding the travel expenses, unless the employee benefitted from free transport on different grounds. If the parties reach an agreement, they are free to include the payment of accommodation allowance in the additional agreement or the employment contract as well. For the term of the posting or sending, the employers shall not owe daily allowances. However, they shall ensure a minimum level of payment established for the host country."*¹

En fråga som kan ställas är hur Bulgariens ställningstagande rimmar med Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71 EG av den 16 december 1996

¹ Källa: <https://home.kpmg/bg/en/home/insights/2017/01/new-rules-regarding-the-posting-and-sending-of-employees-within-.html>

om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster?

Från 96/71 EG:

“Ersättningar som hör ihop med utstationeringen skall anses utgöra en del av minimilönen, om de inte utbetalas som ersättning för utgifter som i själva verket har uppkommit till följd av utstationeringen, t.ex. utgifter för resa, kost eller logi.”²

Utan att besvara den frågan ska vi titta på vad Bulgariens ställningstagande betyder för den bulgariske arbetaren Hikmet.

Han anställs vid det bulgariska företaget “Construction workers” för att komma och jobba i Sverige. Han kommer det första året få 70 % av den svenska lönen, vilket innebär 24 510 kronor i månaden (140,86 kronor i timmen, 2020 års lönenivå).

Låt oss utgå från att både skatt och sociala avgifter ska betalas i Bulgarien, då kommer Hikmet betala en platt skatt på 10 %, samt 13,78 % i sociala avgifter. Ovanpå detta ska han då betala sitt boende, som oftast ordnas av arbetsgivaren. Det kan innebära att han får dela boende med flera andra arbetare under förhållanden som inte är acceptabla. Det finns också boende som är acceptabla och där en månadshyra ligger på 6 700 kronor i månaden där ett rum delas av två personer och där det finns kök, dusch och tvättmaskin.

Och ovanpå detta är Hikmet inte heller berättigad till traktamente på grund av fördyrade levnadsvillkor när han är i Sverige och jobbar. Bulgariska företag får därmed en konkurrensfördel gentemot företag från andra EU-länder som normalt står för boendet vid utstationering.

Hikmet i sin tur får mer än den bulgariska minimilönen som ligger på 3 271 kronor (juni 2020) och mer än medellönen för bulgariska byggnadsarbetare som ligger på runt 9 900 kronor i månaden.

² 96/71 EG, Artikel 3, punkt 7

Polen

Ett land som sticker ut i sättet att stödja sina företag på marknader utanför hemlandet är Polen. Landet har möjliggjort bättre konkurrenskraft utomlands för polska företag, på hittills två identifierade sätt.

Det första sättet är att när ett polskt företag har uppdrag utomlands. Då har företaget rätt att, från arbetarens lön, dra bort ett "utlandsavdrag" på runt 465 kronor per dag, resterande belopp betalar företaget sociala avgifter på.

När samma företag har uppdrag inom Polen måste företaget betala sociala avgifter på hela lönen, utan detta stora avdrag.

Räkneexempel 1:

Det är främst tjänstemän som utstationeras utomlands som har rätt till traktamente som ligger ungefär på 465 kronor per dag.

För arbetare som jobbar utomlands träder ett **utlandsavdrag** in på exakt samma summa vid beräkning av de sociala avgifterna.

Piotr vill åka utomlands och tjäna pengar för att försörja sin familj. Trots att han arbetat många år som Byggnadsarbetare, får han det första året en lön på 70 % av den svenska lönen, som om han vore nybörjare inom yrket.

Han får då runt 24 510 kronor i lön. Dock är det långt över den polska minimilönen som är 6 405 kronor (juli 2020) och dubbelt så mycket som en Byggnadsarbetare har i medellön i Polen.

Men trots den högre lönen kommer Piotrs pensionspoäng inte vara i paritet med lönen, utan vara närmare den vanliga pensionspoängen som om han jobbat i Polen.

24 510 kronor, intjänad lön

- **13 950** kronor, utlandsavdrag.

= **10 560** kronor att beräkna de sociala avgifterna på.

De sociala avgifterna är just nu i Polen mellan 33,19 % - 35 % beroende på typ av arbete. Av dessa betalar arbetstagaren 13,71 %.

(Det finns ytterligare en avgift "hälsoförsäkring" som är på 9 % och som arbetstagaren ska betala, men arbetstagaren får också en skattelättnad, vilket gör att den totala hälsoförsäkringens nettokostnad är 1,25 %).

Piotr kommer också få en skattelättnad på grund av att han jobbat utomlands. Normalt skulle Piotr betala 18 % i skatt, men med utlandsarbete får han 30 % avdrag på skatten.

Konkurrensfördelar

EU har starka konkurrensregler för företag inom gemenskapen, regler som även riktar sig mot medlemsländernas regeringar. Det är inte tillåtet att ett land genom statligt stöd ger företag från landet konkurrensfördelar inom den europeiska marknaden. Som statligt stöd räknas bland annat skattelättnader³

Mandatkontrakt

I Polen finns det vanliga anställningsavtal som fungerar på samma sätt som inom övriga EU, och där anställda omfattas av skyddet av polsk arbetsrättslig lagstiftning. Därutöver finns det även så kallade "civilrättsliga" kontrakt; **mandatkontrakt**, "umowa na zlecenie" och **uppdragskontrakt**, "umowa o dzieło" där den anställde betraktas inte som anställd, utan som en uppdragstagare och omfattas därför inte av det sociala- och arbetsrättsliga skyddet.

Ett uppdragskontrakt för att utföra specifikt arbete måste specificera en viss prestation som den anställde förväntas leverera. Ett mandatkontrakt kan användas när arbetaren tillhandahåller en tjänst men det finns inget krav på ett specifikt resultat.

Dessa avtal används dock väldigt ofta i stället för anställningsavtal för att minska företagets kostnader.

Andra länder som Rumänien och Bulgarien har tidigare använt sig av den här typen av civilrättsliga kontrakt men tillåts inte längre.

Båda typerna av de "civilrättsliga" avtalen skapar en situation där den som utför arbetet inte har rätt till de förmåner som ingår i en anställning, bland annat betald semester eller semesterersättning (om det inte avtalas i kontrakten mellan de båda parterna). Regler gällande arbets- och vilotider gäller inte heller för uppdrags- och mandatanställda.

³ https://ec.europa.eu/competition/state_aid/overview/index_en.html

Arbetarna kontrakterade på dessa avtal rapporteras inte heller i företagens årsredovisningar då de inte betraktas som anställda.

Medan arbetarna med anställningsavtal får full socialförsäkring, betalar arbetsgivaren inga sociala avgifter för de arbetare som jobbar under uppdragsavtal.

De arbetare som jobbar på mandatkontrakt får socialförsäkring men det kan innebära en relativt låg nivå då det finns flera sätt att lagligt kringgå att betala fulla sociala avgifter. Om den som utför arbetet är student och under 26 år behöver inte uppdragsgivaren betala några sociala avgifter alls, till exempel.

Räkneexempel 2

Vi sätter in Piotr i kontexten att han anlitas av ett företag på mandatkontrakt för att skickas till Sverige och jobba.

Piotr träffar sin uppdragsgivare Andrej som äger firman "Best workers". Andrej upplyser Piotr att något anställningskontrakt med "Best workers" blir det inte utan Piotr ska anställas av Andrejs bror Jakub som äger firman "Better workers". Därefter ska ett mandatkontrakt skrivas med Andrej och "Best workers".

Det här är ett vanligt sätt i Polen att kringgå att betala korrekta sociala avgifter, Piotr gillar det inte, men den ekonomiska situationen för familjen gör att han accepterar upplägget. Piotr anställs av "Better workers" och lönen är satt till den polska minimilönen, motsvarande ungefär 6 405 kronor. Det kommer alltså vara Jakub med firman "Better workers" som kommer betala sociala avgifter för Piotr.

Därefter skrivs ett mandatkontrakt med "Best workers" som nu inte behöver betala några sociala avgifter alls för Piotr. "Best workers" sätter Piotrs lön till 88 % av svenska kollektivavtalslönen. Det är en lön han kan gå på i sex år innan den höjs till 100 %, som bara är förärade arbetare med yrkesbevis eller yrkeserfarenhet på sex år. Piotr kommer ha en bruttolön på ungefär 30 812 kronor.

I mandatkontraktet står det vad han kommer få i ersättning per timme: 177 kronor i timmen. Mandatkontraktet innebär att den ersättning Piotr ska få är just 177 kronor i timmen, oavsett om han jobbar övertid. Han får ingen semesterersättning för det ingår inte.

Piotr ses inte som anställd och har därmed inte något skydd i den polska arbetsrättslagstiftningen.

Så här ser det ut när det gäller de sociala avgifterna:

30 812 kronor - intjänad lön

6 405 kronor - lönesumman, grund för beräkning av sociala avgifter

Figur 1: "Myths of employment deregulation: how it neither creates jobs nor reduces labour market segmentation"⁴

Benefits and rights of workers	Labour Code contracts		Civil-law contracts	
	Permanent	Fixed-term (FTC)	Contract of mandate (umowa zlecenie)	Contract to perform specified work (umowa o dzieło)
Social security benefits	Yes	Yes	Yes, but can be relatively low	No
Health insurance	Yes	Yes	Yes	No
Paid leave	Yes	Yes	No (upon agreement)	No (upon agreement)
Minimum wage requirement	Yes	Yes	No	No
Period of notice	Yes*	Yes, but was shorter than in PLC until 2016	Upon agreement	Upon agreement
Justification for terminating contract	Yes	No	No	No
Severance pay	Yes**	Yes**	Upon agreement	No
Employment (millions of workers)				
2002	12.26	0.94	0.58***	
2012	12.37	2.45	1.04***	

Polen är i sin fulla rätt att ha mandatkontrakt inom sitt territorium, men landet har implementerat detta i socialförsäkringssystemet när en arbetare skickas utomlands för jobb. Trots att mandatkontrakten inte är anställningskontrakt utfärdar den polska försäkringskassan, *Zakład Ubezpieczeń Społecznych* (ZUS), A1-intyg för arbetare som sänds ut på mandatkontrakt. Piotr får A1-intyg när han jobbar utomlands, samtidigt som hans socialförsäkringsnivå ligger långt under det som han har i ersättning för sitt arbete.

På så sätt stöttar Polen sina företag när de opererar utomlands med arbetare som är kontrakterade på uppdragsavtal.

⁴ Tabell hämtad ur EUTI:s rapport, Kapitel 7

Litauen

Sedan lång tid tillbaka har det lagstadgade och skattefria traktamentet som en litauisk arbetare ska få när hen jobbar i Sverige varit lägre än om hen jobbat i Norge. Men det har skett en drastisk ökning av traktamentessumman för jobb i Sverige, från 50 euro till 65 euro per dag.

Jobbar arbetaren i Norge är traktamentet 53 euro. Förändringen av traktamentessumman skedde 2019. Samma år, 1 januari, höjdes också Litauens minimilön markant.

Från att ha legat i botten på månads-minimilön i Baltikum med 400 euro, så seglade landet upp med den högsta minimilönen som nu är på 555 euro. Men det är inte så att arbetarna har fått högre lön.

Vad som har hänt är att Litauen gjort en stor reform av hur sociala avgifter ska beräknas och betalas in.

Från att arbetsgivaren stått för den större delen av de sociala avgifterna är det nu arbetstagaren som i princip ska betala allt.

Tidigare låg de sociala avgifterna på närmare 40 % i Litauen, nu sänktes det till drygt hälften. Men samtidigt höjdes inkomstskatten kraftigt från en platt skatt på 15 % till 20 % (för årsinkomster under 850 000 kronor), även om man också lade in ett skatteavdrag.

Här inunder visas tabell inhämtad från litauiska skatteverkets hemsida, som både visar arbetsgivarens och löntagarens kostnad.

Figur 2: Skärmdump från litauiska skatteverkets hemsida

PAYSLIP		
	Now	in 2019
Full cost of the workplace	EUR 1726	EUR 1717
Employer's social security contribution	EUR 410	EUR 21
Gross salary (brutto)	EUR 1316	EUR 1696
Tax-exempt amount of income is applied	EUR 0	EUR 123
Income tax	EUR 197	EUR 315
State social insurance + Compulsory health insurance	EUR 118	EUR 331
Net salary (for an employee)	EUR 1000	EUR 1051

Vi tar och räknar lite på vad reformen innebär för en litauisk arbetsgivare som opererar i Sverige och som betalar full lön för sina arbetare. Tabellen här inunder visar att det litauiska företags kostnad per timme och per arbetare kraftigt reducerats.

Tabell 5: Nya regler om sociala avgifter i Litauen, räknat utifrån svenskt kollektivavtal

	2018	2019
Lönekostnad	262,31 kr	202,48 kr
Arbetsgivaravgift	62,31 kr	2,48 kr
Kollektivavtalsenlig bruttolön	200 kr	200 kr
Arbetarens sociala avgifter	23,85 kr	39,03 kr
Arbetarens bruttolön	176,15 kr	160,97 kr

I Sverige har vi en definition på lön som är exklusive sociala avgifter (arbetsgivaren betalar arbetsgivaravgifter). I andra länder använder man en modell där arbetstagare betalar en del av de sociala avgifterna som avdrag på lönen. Detta leder till *snedviden konkurrens* på den svenska marknaden som i det litauiska exemplet ovan. I nästa kapitel "Den europeiska löneparadoxen" beskrivs fenomenet närmare.

7. Den europeiska löneparadoxen

Olika system i EU-länderna om vad som räknas in i begreppet lön, skapar en konkurrensmässig obalans på svenska byggmarknaden.

Problembeskrivning

I de flesta länder i Europa talar man om lön inklusive sociala avgifter (det vi i Sverige benämner arbetsgivaravgifter). I de allra flesta länder betalar arbetsgivaren en del av de sociala avgifterna och arbetstagaren en annan del. Det finns också länder, som i exemplet Litauen från föregående kapitel, där arbetstagaren betalar i princip allt.

Det innebär i praktiken att även om två företag, ett svenskregistrerat och ett utlandsregistrerat, har skrivit under samma kollektivavtal och vars arbetare har samma lönenivå, är kostnaden olika för dem. Och även om arbetarna från de båda företagen har samma lön, så blir det trots allt olika lönenivåer. Detta är vad vi kallar **den europeiska löneparadoxen**.

Det finns också kryphål där europeisk lagstiftning och svensk skattelagstiftning kolliderar som gör att svenskregistrerade företag helt kan komma undan med att betala sociala avgifter.

Sociala avgifter i Europa

Sveriges sociala avgifter ligger på en nivå som kan ses som ganska normalt inom EU, även om det i den svenska debatten hörs röster om att Sveriges avgifter är högst i Europa.

Tvärtom finns det flera länder där de sociala avgifterna är **högre** än i Sverige. Ett exempel är Slovakien där de sociala avgifterna ligger på 48,6 %.

Sverige är dock unikt med att det är arbetsgivaren som betalar hela kostnaden. Estland var också ett land som hade samma struktur som Sverige, tills dess en mindre pensionsavgift lades på arbetarna för några år sedan. Det vanligaste i Europa är att kostnaden för de sociala avgifterna delas mellan arbetsgivare och arbetstagare. Nedan beskrivs fördelningen av sociala avgifterna mellan arbetsgivare och arbetstagare och den totala kostnaden.

Tabell 6: Tabell över fördelningen av sociala avgifter mellan arbetsgivare och arbetstagare i procent, år 2020

Land	Arbetsgivare	Arbetstagare	Totalt
Sverige	31,42 %	0 %	31,42 %
Finland	27,07 %	8,25 % - 9,78 %	35,32 % - 36,85 %
Estland	33,8 %	1,6 %	35,4 %
Lettland	24,09 %	11 %	35,09 %
Litauen	1,77 %	19,5 % - 22,5 %	21,27 % - 24,27 %
Polen	19,21 % - 22,41 %	14,96 %	34,17 % - 37,7 %
Bulgarien	18,92 % - 19,62 %	13,78 %	32,7 % - 33,4 %
Grekland	24,81 %	15,75 %	40,56 %
Rumänien	6,25 % - 10,25 %	35 %	41,25 % - 45,25 %
Slovakien	35,20 %	13,40 %	48,60 %
Tjeckien	33,8 %	11 %	44,8 %

Polen och Litauen

Förutom att arbetsgivare och arbetstagare i Polen betalar var sin del av de sociala avgifterna, som syns i tabellen ovan, finns det ett avdrag som starkt reducerar avgiftsunderlaget. De polska företag som opererar på svensk mark får ett utlandsavdrag på ungefär 465 kronor per dag att dra bort från den utbetalda lönen för en arbetare. Resterande betalas sociala avgifter på. Vilket vi beskrivit i kapitlet "Mellanstatliga konkurrenshinder".

I Litauen betalar, från 1 januari 2019, arbetsgivaren enbart 1,77 % i sociala avgifter. Den stora andelen står arbetaren för.

Pandoras ask

I Sverige ska en person som driver företag ha F-skatt, alltså vara godkänd som näringsidkare. Detta gäller såväl svenska som utländska enskilda näringsidkare som är verksamma i Sverige.

Enskilda företagare från EU kan befrias från skyldigheten att betala sociala avgifter i Sverige med hjälp av så kallade *A1-intyg* som utfärdas av respektive medlemsländers social-och försäkringsmyndigheter.

2012 ställdes Skatteverket, vid en revision av ett svenskt bolag, inför scenariot att bolagets polska arbetare hade A1-intyg som enmansföretagare och betalade sina sociala avgifter i Polen.

Skatteverket tog då ett unikt beslut och bedömde att arbetarna var anställda och inte enmansföretagare. Arbetarna hade inte F-skatt och de jobbade under anställningsliknande förhållanden. Däremot kunde Skatteverket inte ifrågasätta A1-intygen. Resultatet blev att arbetarna fick betala de sociala avgifterna i hemlandet som enskilda företagare, men arbetsgivaren i Sverige skulle dra skatt och betala in den för de anställda arbetarna. Skatteverkets beslut fastställdes först i Förvaltningsrätten och sedan i Kammarrätten år 2014.

Det här sågs som en seger på Skatteverket. Jobbar en person inte självständigt, så är hen inte företagare - även om ett A1-intyg säger något annat.

Men det här beslutet har öppnat dörrarna för svenskregistrerade företag att ta in arbetare som i hemländerna ses som egenföretagare och som får A1-intyg på att sociala avgifter ska betalas i hemländerna och där det svenska företaget enbart behöver betala inkomstskatt i Sverige för arbetarna. Det finns redan nu svenska företag som opererar på det här sättet. Det är lukrativt då det enbart är lönen som behöver betalas av arbetsgivaren.

I och med att Sverige har en annan hantering av förhållandet mellan lön och sociala avgifter än andra länder ger detta en tydlig snedvriden konkurrens.

Vi har därför gjort räkneexempel med utgångspunkt att arbetarna tjänar 200 kronor i timmen för att visa vilken konkurrenssituation som uppstår.

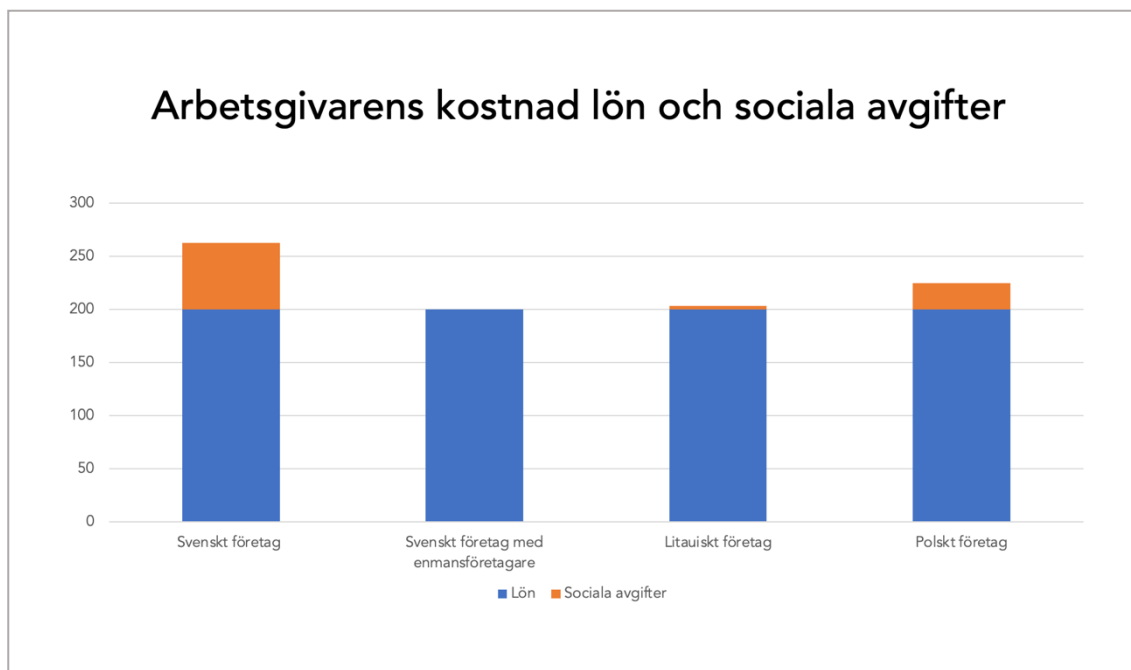
Det "vanliga" svenska företaget betalar totalt knappt 263 kronor per timme i lön och sociala avgifter för en arbetare.

Det svenska företaget som tar in enmansföretagare med A1-intyg betalar bara totalt 200 kronor. I det här fallet har vi utgått från ett verkligt fall med slovakiska enmansföretagare.

Det litauiska betalar drygt 204 kronor efter reformen 1 januari 2019.

Det polska, med de avdrag som företaget har rätt till vid beräkning av sociala avgifter betalar, knappt 225 kronor*.

Diagram 6: Arbetsgivarens kostnad för lön och sociala avgifter per arbetstimme



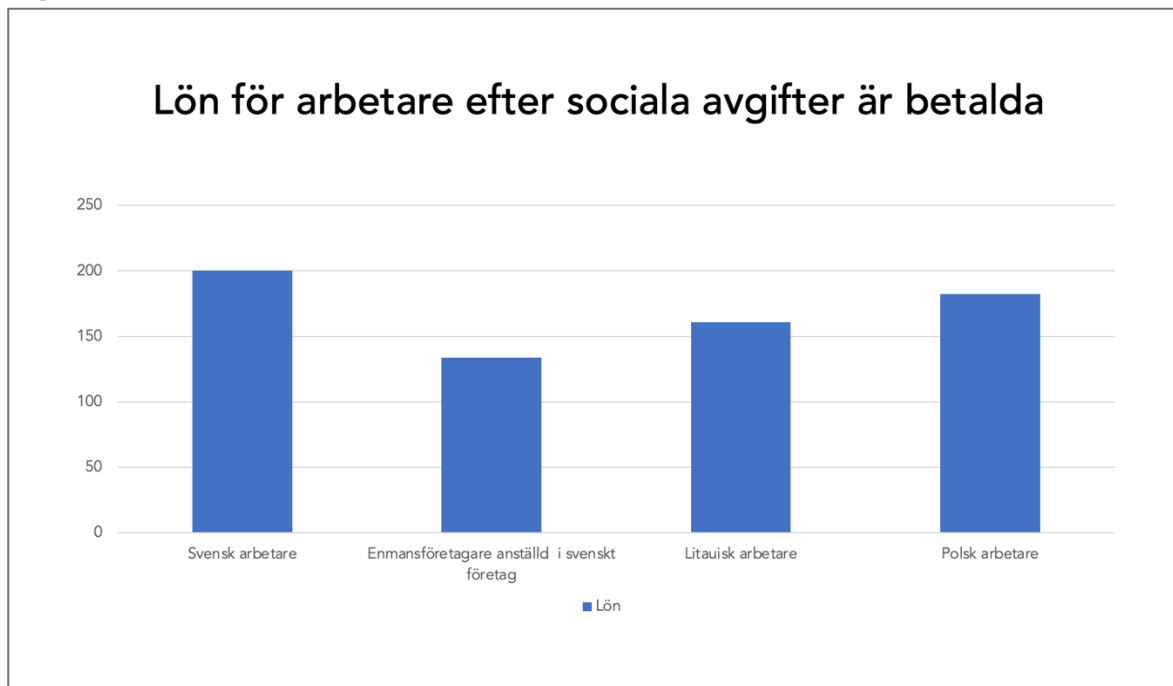
* I Polen ligger de sociala avgifterna mellan 19,21 % - 22,41 % för arbetsgivaren. Vi har utgått från ett medelvärde på 20,81 % vid beräkningen av de sociala avgifterna. Polska företag har rätt till ett avdrag på 465 kronor per dag (även arbetsfria dagar). Beräkningen har då gjorts som följer: 465 kronor x 7 dagar = 3 255 kronor. 3 255 kronor/40 arbetstimmar = 81,375 kronor. 200 kronor - 81,375 kronor = 118,625 kronor. 118,625 kronor x 0,2081 (sociala avgifter) = 24,69 kronor i sociala avgifter.

De olika definitionerna på lön innebär också att den utstationerade arbetaren får lägre lön än vad den inhemska arbetaren får, då den utstationerade arbetaren också måste betala sociala avgifter.

Medan den svenska arbetaren har en bruttolön på 200 kronor i timmen, så får den utländske enmansföretagaren med A1-intyg som är anställd i svenskt bolag den allra lägsta bruttolönen på knappt 134 kronor i timmen. (Vi har utgått från ett verkligt fall där slovakiska enmansföretagare har använts).

Den litauiske får knappt 170 kronor och den polske arbetaren har drygt 182 kronor.

Diagram 7: Lön för arbetare efter det att arbetaren betalat sin del av de sociala avgifterna



Nytt kollektivavtal

26 november 2020 skrevs ett nytt kollektivavtal mellan Byggnadsarbetareförbundet och Byggföretagen där parterna till synes var överens om hur lön skulle definieras.

Så här står det i kollektivavtalet:

”Med utgående lön avses arbetstagarens fastställda timlön eller månadslön vid intjänandetillfället, inklusive utfall av rörlig lönedel, för såväl prestationslön som tidlön. Med utgående lön enligt detta avtal menas bruttolön exklusive sociala avgifter och tillägg enligt lag och avtal⁵.”

Denna skrivning skulle då kunna röja undan sätt att försöka dra konkurrens fördelar genom att arbetare står för en del av de sociala avgifterna.

⁵ Byggtavtalet, Riksavtal 2020 mellan Byggföretagen och Svenska Byggnadsarbetareförbundet - 2020-11-26 – 2023-04-30

Företagen, bundna till kollektivavtalet, borde då kompensera den del av de sociala avgifterna som arbetaren står för.

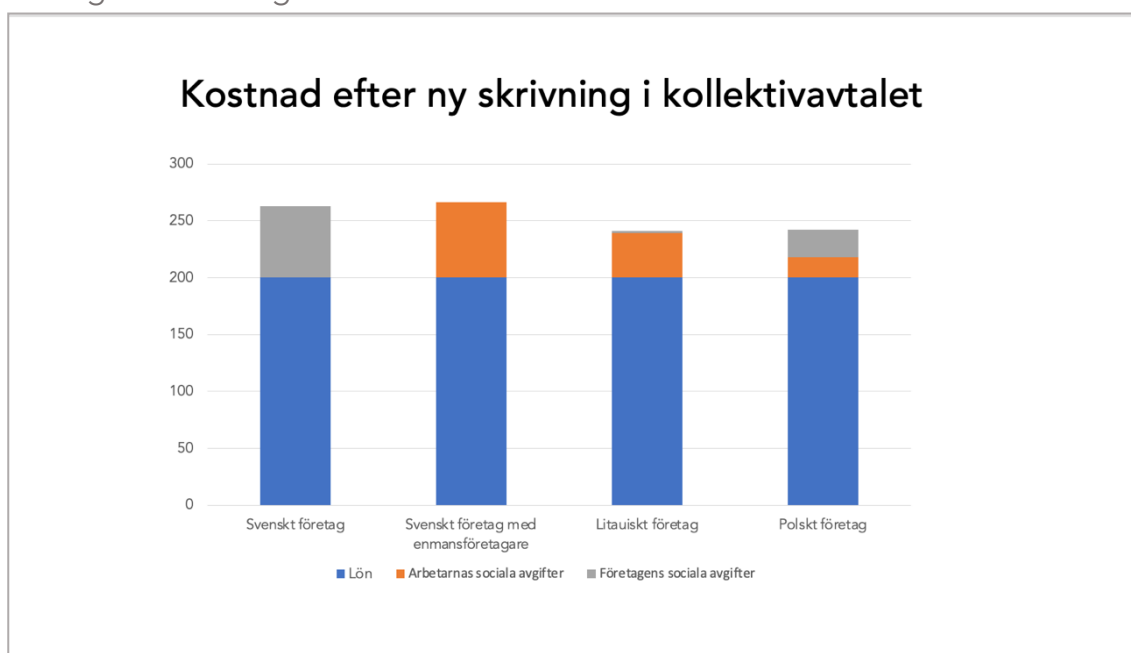
Byggnadsarbetareförbundet har efter det att det nya kollektivavtalet var i hamn lämnat instruktioner ut till sina regioner att lönerna för de utländska arbetarna vars företag har hängavtal ska höjas i paritet med arbetarnas sociala avgifter.

Däremot har en konflikt seglat upp mellan Byggnadsarbetareförbundet och arbetsgivarorganisationen Byggföretagen just vid beräkningen av vad som är lön. Nu finns en situation där utlandsregistrerade företag som har hängavtal med Byggnadsarbetareförbundet måste höja sina löner, medan de företag som är medlemmar i Byggföretagen inte behöver det. De båda parterna tolkar kollektivavtalet olika.

Vi kommer här visa Byggnadsarbetareförbundets tolkning och vad den innebär för konkurrensen för svenska företag.

Det svenska företaget som använder enmansföretagare med A1-intyg bör då betala ut 266,30 kronor i timmen, det litauiska företaget ska betala 239,03 kronor i timmen, det polska 223,85 kronor timmen.

Diagram 8: Jämförelse, företagens lönekostnad, där arbetsgivaren står för samtliga sociala avgifter



Det svenska företaget som tagit in slovakiska enmansföretagare kommer tjäna på att betala sociala avgifter i Sverige.

Det polska företaget kommer fortfarande ha en viss konkurrensfördel på grund av det utlandsavdrag vid beräkning av de sociala avgifterna, som det har rätt till.

Det litauiska företaget kommer fortfarande ha störst konkurrensfördel i och med reformen 1 januari 2019 där sociala avgifter sänktes, och de mesta lades på arbetarna samt att man höjde inkomstskatten radikalt.

Men konkurrensbalansen kommer vara mindre vid Byggnadsarbetareförbundets tolkning.

8. Fusk med A1-intyg

Saknad av kontroll av A1-intyg underlättar kringgående av regler om betalning av sociala avgifter.

Problembeskrivning:

Inom EU finns reglerat sedan länge i vilket land som sociala avgifter ska betalas när företag utför tjänster över gränserna inom EU. Huvudregeln är att sociala avgifter ska betalas i det land där arbetet utförs (se detta utförligt förklarat i fördjupningsavsnittet, *Begreppsförklaringar*, sidan 153).

Men det finns undantag från den regeln som regelmässigt utnyttjas av utlandsregistrerade byggföretag. Eftersom utlandsregistrerade företag kan få lägre lönekostnader genom att de sociala kostnaderna betalas i hemlandet (se mer om detta i kapitlet "Den europeiska löneparadoxen") är incitamentet starkt att göra det.

För att kunna betala sociala avgifter i hemlandet ska A1-intyg utfärdas för den anställda, av hemlandets försäkringskassa, som visar att personen i fråga hör till den kassan. Varje person ansöker individuellt om detta men arbetsgivaren ska också intyga i ansökningen om arbetsförhållandena för den anställda och fakta om det utstationerande företaget.

Om reglerna för undantag ser ut att vara uppfyllda i ansökningen utfärdas som regel A1-intyg.

Problemet uppstår när det kommer till kontrollen av om uppgifterna stämmer.

I Sverige är det Försäkringskassan som har möjlighet att driva kontrollärenden vid fall där det går att misstänka att A1-intyg är utfärdade på felaktiga premisser. Om felet upptäcks inom tre månader har den svenska Försäkringskassan möjlighet att underkänna ett A1-intyg. Annars är den svenska Försäkringskassan hänvisad till att skicka misstänkt felaktigt utfärdade A1-intyg till respektive hemlands försäkringskassa för utredning.

Det förekommer idag ingen organiserad kontrollverksamhet inom Försäkringskassan på detta område.

Utredningen har under lång tid försökt komma i kontakt med någon på Försäkringskassan som har insyn i handläggningen och har även mejlat frågor om handläggningen, utan att få något svar från Försäkringskassan. Vi har inte ens fått någon hänvisning till handläggare på Försäkringskassan som är insatt i hur dessa frågor hanteras av Försäkringskassan.

Risk

Utän kontrollverksamhet är risken stor att systemet utnyttjas av utlandsregistrerade företag, för att skaffa sig regelvidriga konkurrensfördelar på den svenska byggmarknaden.

För de anställda i de utlandsregistrerade företagen innebär det ofta rent praktiskt en betydande lönesänkning, jämfört med lönen de skulle haft om de sociala avgifterna betalades i Sverige.

Dessutom kan det innebära en diskriminering av anställda inom utlandsregistrerade företag när det kommer till sociala förmåner, som anställda inom konkurrerande företag på den svenska byggmarknaden tar för givna; såsom till exempel föräldrapenning på svensk nivå.

9. Svensk sekretess hindrar granskning

Skatteverkets beslut att sekretess-stämpla uppgifter i företags skattekonto hjälper oseriösa företag att mörka sin verksamhet. Dessutom lyder företagsregistrering för utlandsregistrerade företag under sekretess hos Skatteverket vilket ger en konkurrensfördel gentemot svenska bolag.

Problembeskrivning:

Den 6 mars 2019 ändrade Skatteverket hanteringen av vissa uppgifter om företags transaktioner hos Skatteverket. Tidigare hade alla transaktioner på företags skattekonton varit betraktade som offentliga handlingar. Branschkollegor, arbetsmarknadens parter, granskande medier och alla som ville ur allmänheten hade rätt att begära ut och granska ett företags inbetalningar på skattekontot.

Det var ett viktigt verktyg för den som ville granska och stämma av till exempel om inkomstskatt betalades för arbetarna av ett utlandsregistrerat byggföretag med fast driftställe i Sverige.

Men Skatteverket gjorde en omvärdering av vad som ska betraktas som offentlig handling och vad som ska vara sekretess. Det som tidigare varit offentligt blev nu över en natt sekretessbelagt.

Det var ingen ny lag som låg bakom ändringen, inget nytt prejudicerande rättsfall som blivit aktuellt. Det var heller ingen ny EU-regel som låg bakom Skatteverkets förändrade syn.

Det som låg bakom den ändrade hanteringen var att Skatteverket själv gjorde en ny värdering av en äldre lag (*Offentlighets- och sekretesslag (2009:400)*). Det utrymme i den lagen som genererat Skatteverkets omvärdering är kap 27 §1. Den nya hanteringen överklagades och fallet är avgjort i förvaltningsdomstolarna ända upp i högsta instans (Högsta förvaltningsdomstolen *mål nr 4959-19*), där Skatteverkets nya syn på sekretess vann gehör.

En annan sekretesshantering hos Skatteverket som hindrar granskning av utlandsregistrerade företag på svensk arbetsmarknad är hanteringen av uppgifter i Skatteverkets företagsregister. Idag finns det två parallella system för registrering i Sverige för bolag som är verksamma på svensk mark.

Bolagsverket administrerar all registrering när det gäller alla svenska företagsformer. Det administrerar även registreringen av svenska filialer till utländska bolag.

Hos Bolagsverket är alla uppgifter offentliga. Styrelse, firmatecknare, ägare, revisorer, årsredovisningar och annan rapportering finns som offentliga handlingar hos Bolagsverket att begära ut för allmänheten.

Det är skillnad för ett utlandsregistrerat bolag som opererar på svensk marknad. Ett utlandsregistrerat bolag får ett svenskt organisationsnummer när det registrerar sig. Men inte hos Bolagsverket utan hos Skatteverket. Hos Skatteverket registrerar man sig även för moms och som arbetsgivare, i förekommande fall. Det är också Skatteverket som ger godkännande för F-skatt.

Skatteverket har en annan hantering av offentliga handlingar/sekretess, än Bolagsverket. Motsvarande uppgifter om svenska bolag som är offentliga hos Bolagsverket, är sekretessbelagda hos Skatteverket när det gäller utlandsregistrerade bolag.

Skatteverket har uppgifter om företagen, till exempel vad det utlandsregistrerade bolaget har för organisationsnummer i hemlandet, vilken person/personer som företräder bolaget och liknande uppgifter. Men mot svensk allmänhet är de uppgifterna sekretesskyddade.

Detta gör att det är betydligt svårare att kontrollera ett utlandsregistrerat bolag med verksamhet i Sverige, än att kontrollera motsvarande svenska bolag. Man är hänvisad till att söka i utländska databaser på främmande språk (om man ens vet vilket land företaget kommer från).

Det är en hög tröskel att ta sig över för den svensk som vill leta information om ett utlandsregistrerat bolag med svensk verksamhet.

Risk

Skatteverkets beslut att sekretessbelägga företags inbetalningar på skattekonto innebär att det blir svårare att granska regelefterlevnad hos enskilda företag.

Idag är regelefterlevnad ett viktigt kriterium vid upphandlingar och inköp. Med nuvarande system är det svårt att vid upphandlings/inköpstillfället att bilda sig en uppfattning om den tilltänkta leverantören följer svenska skatteregler eller inte. Det är först efteråt, kanske när uppdraget är slutfört, det går att bilda sig en uppfattning om det och oseriösa företag får på det ett tidsmässigt spelutrymme att genom att utnyttja kontrollsvagheter i systemen tillskansa sig orättfärdiga konkurrensfördelar på den svenska byggmarknaden.

Analys

I undersökningens resultat hittar vi 15 företag som har (enligt sin egen rapportering till utstationeringsregistret) verksamhet i Sverige av sådan art att fast driftställe uppkommer och därmed har skattskyldighet uppstått. Företagen har trots det inte registrerat sig som arbetsgivare hos Skatteverket och har således aldrig kunnat dra och betala in inkomstskatt i Sverige för sina anställda.

Problemet är antagligen mycket mer omfattande än så, eftersom många företag inte ens rapporterar till utstationeringsregistret som de är skyldiga att göra. Då är det svårt att upptäcka denna typ av fusk.

Att Skatteverket har skärpt sekretessen kring företags transaktioner på sina skattekonton, har gjort denna typ av skattefusk ännu svårare att upptäcka för en beställare, en branschkollega, arbetsmarknadens parter och granskande media.

Tidigare (innan 6 mars 2019) har inbetalade skatter varit synliga för allmänheten och regelefterlevnad enklare att kontrollera.

Andra länder ligger långt före när det gäller transparens i företagens realtidsinformation om skatteinbetalningar, inbetalningar av sociala avgifter, antal anställda, löner med mera, som ses som offentliga uppgifter. Litauen och Estland är förebilder ur denna aspekt.

10. Fel i hanteringen av årsredovisningar

26 av de 90 företag som ingår i undersökningen visar upp fel i hanteringen av sina årsredovisningar.

Problembeskrivning

Det kan vara olika typer av fel. Det vanligaste är att årsredovisningen inte alls lämnats in, trots att stipulerad tid sedan länge passerats. Undersökningen startade våren 2021 och de årsredovisningar som undersöktes var i första hand för räkenskapsåret 2019. Fanns inte inlämnad årsredovisning för detta år gick vi bakåt i tiden ner till 2013.

Samtliga länder som undersökningen omfattar har regler, precis som Sverige, som innebär att företagen har en specificerad tid på sig när årsredovisningen ska vara inlämnad till myndigheten. I Sverige är den tiden 7 månader, i andra länder inom EU kan det vara 6 månader eller till och med 3 månader i något fall.

Har man inte efter 15 månader lämnat in sin årsredovisning rör det sig om ren obstruktion mot regelsystemet.

Ett annat vanligt upptäckt fel är att företagen inte angett antal anställda. Det är en uppgift som ska finnas med i årsredovisningar i samtliga EU-länder. I svenska årsredovisningar är det ett fel man sällan ser, men när det gäller årsredovisningar i företag från de länder som ingår i undersökningen är det ganska vanligt.

Risk

Det blir svårt för svenska byggmarknaden att kontrollera entreprenörer och konkurrenter vilket leder till att oseriösa byggföretag får ett större spelrum.

Analys

Årsredovisningar är vitala instrument för den som vill granska regelefterlevnad i företag. Uppenbarligen är det stora skillnader i hur ansvariga myndigheter följer upp att årsredovisningar lämnas in och hur

regelsystemet kring årsredovisningar i övrigt upprätthålls av revisorer och företagsföreträdare i respektive länder.

Av detta följer att det finns en obalans i kontrollstyrka mellan de olika länderna inom EU. Om den fria rörligheten och den gemensamma marknaden ska fungera konkurrensneutralt behöver det vara samma styrka i uppföljning och kontroll i alla medlemsländer i dessa frågor.

Andra delen:

Fördjupningsavsnitt

:

Fördjupad beskrivning, metod och urval

Fördjupningsavsnittet är en kompletterande del av undersökningen och syftar till att ge fördjupad kunskap i det som beskrivs i första avsnittet. Problemen beskrivs här i bredare sammanhang för att förstå dem bättre. Avsnittet innehåller bland annat en fördjupad beskrivning av urvals-och undersökningsmetoden, samt beskrivningar av företagen som ingår i urvalet.

I avsnittet finns även exemplifiering av systemsvagheter, fuskmodeller, och även fördjupande intervjuer med arbetsmarknadsparter.

I denna del hittas även avsnitt med förklaringar av begrepp som används i undersökningen.

Fördjupningsavsnittet delas upp i följande underkapitel:

- **Urval**
- **Metodbeskrivning**
- **Resultattabell**
- **Beskrivning (av företagen i undersökningen)**
- **Modus operandi**
- **Systemsvagheter**
- **Begreppsförklaringar**

Fördjupningsavsnitt;

Urval

En beställning gjordes från Creditsafe på samtliga utlandsregistrerade företag som registrerat sig med SNI-koderna 41, 42 och 43 - med underkategorier. Beställningen gällde samtliga företag som finns registrerade för verksamhet i Sverige.

2 980 utlandsregistrerade företag inom det urvalet, finns registrerade i Sverige.

De 2 980 företagen blev ursprungspopulationen för vår granskning. Företagen maskinsorterades först utifrån ländernas vanligaste beteckningar på aktiebolag. Några exempel: Aktiebolag heter "SIA" på lettiska. "Oü" är den vanligaste beteckningen för aktiebolag i Estland. "Sp.zo.o" är den vanligaste beteckningen för aktiebolag i Polen.

Då många företag inte hade någon beteckning, eller hade för oss okända beteckningar, påbörjades en manuell sortering av företagen. Genom sökning på internet hittade vi en del företags hemvist, trots att deras beteckning på aktiebolag var okänt för oss. Flera länder har aktiebolagsformer som är främmande för oss som svenskar, då vi enbart har AB som beteckning för aktiebolag.

Det fanns en del företag vars utländska adresser fanns noterade vilket gjorde att de kunde sorteras till rätt land.

Men det fanns många företag vars adresser inte var noterade vilket innebar att kontakt togs med Skatteverket för att få information.

Vid ett tillfälle upplyste handläggare på Skatteverket oss om ett antal företags organisationsnummer från hemländerna och företagens ursprungsländer, vilket gjorde att företagen kunde sorteras landsvis.

Vid senare tillfälle och spørsmål om ytterligare företag fick vi information från Skatteverket om att det är sekretessbelagt vilket land ett företag kommer ifrån, likaså organisationsnummer från hemlandet är sekretessbelagt. Flera av

de utlandsregistrerade företagen hade svenska adresser, vilket inte hjälpte vid identifieringen.

Vi gjorde då internetsökningar, avancerad sökning då vi sökte på internetsidor från utvalda länder, för att försöka identifiera vilka länder de återstående företagen kom ifrån. Ett par av företagen kunde identifieras och sorteras till rätt land.

Kvar blev dock 15 oidentifierade företag. Resterande av företagen fördelas på följande länder:

- 396** - Estland
- 357** - Litauen
- 348** - Finland
- 320** - Tyskland
- 292** - Polen
- 270** - Norge
- 231** - Lettland
- 205** - UK och Irland
- 151** - Danmark
- 60** - Slovakien
- 37** - Tjeckien
- 34** - Nederländerna
- 26** - Kroatien
- 25** - Ungern
- 24** - Italien
- 22** - Spanien
- 20** - Portugal
- 16** - Bulgarien
- 16** - Belgien
- 13** - Slovenien
- 13** - Frankrike
- 12** - USA
- 8** - Schweiz
- 4** - Bosnien
- 3** - Indien
- 3** - Thailand
- 3** - Nordmakedonien
- 3** - Kina
- 3** - Japan

- 2** - Cypern
- 2** - Turkiet
- 2** - Ryssland/Vitryssland
- 1** - Bolivia
- 1** - Singapore
- 1** - Serbien
- 1** - Malta
- 1** - Luxemburg
- 1** - Kanada
- 1** - Island
- 1** - Färöarna
- 1** - Grekland

Vår utgångspunkt var att granska företag registrerade i Östeuropa då det är dessa företag som oftast ligger i topp i representation i Sverige och vars verksamhet oftast är tjänster, det vill säga arbetskraft.

Vi valde de östeuropeiska länderna utifrån den representation de har på byggmarknaden i Sverige.

De estniska företagen, trots att Estland är ett litet land med liten befolkning, är de som är flest till antalet registrerade företag i Sverige. Därför valdes Estland ut som ett av länderna för vår granskning.

Vi hade gärna valt litauiska företag då de ligger på andra plats i representation i Sverige, men då den statliga officiella databasen *Registrucentras* (där man köper årsredovisningar) numera kräver litauisk e-legitimation finns ingen tillgång till litauiska företags årsredovisningar, vilka är essentiella för våra utredningar. Vi fick därför välja bort de litauiska företagen. Det är anmärkningsvärt att Litauen valt att stänga ute resten av EU från sådan väsentlig information som årsredovisningar.

Polen som är ett stort land till ytan och till befolkning och är på tredje plats i representation från Östeuropa, varvid polska företag kom att ingå i vårt urval.

Därefter i representation i Sverige kommer Lettland, Slovakien och Tjeckien, varvid företag från dessa länder valdes ut.

Vi har då en originalpopulation från dessa fem länder, med sammanlagt **1 016** företag.

Populationen

Från originalpopulationen sållade vi bort företag som registrerat sig i Sverige 2019 och senare då det inte skulle finnas årsredovisningar att tillgå för våra granskningar.

Manuella granskningar gjordes sedan på resterande företag. De företag som likviderats i hemlandet sållades bort. Vi gjorde också en manuell granskning i svenska register (allabolag, upplysningar syna, bizzdo) på samtliga företag. De företag som inte återfanns eller hade markerats med "Verksamhet upphört enligt SCB" sållades bort, då de var avregistrerade från den svenska marknaden.

Den population som då var kvar var då till antalet **546**.

Av dessa **546 företag** skulle **75** företag granskas. Dessa 75 företag sorterades efter den tid de hade registrerat sig i Sverige. Detta för att få ett urval med både gamla och nya företag på den svenska marknaden. Ett slumpmässigt urval gjordes utifrån den procentuella omfattningen i de olika länderna.

I numerär ser fördelningen ut som följer:

- 22** estniska företag
- 17** lettiska företag
- 29** polska företag
- 6** slovakiska företag
- 4** tjeckiska företag

Vi märkte sedan under utredningstiden att företag blivit likviderade eller fick "verksamheten upphört enligt SCB" registrerat i Sverige.

Vi upptäckte också att det fanns företag som registrerat sig i Sverige innan 2013, och där det inte fanns några spår i Sverige från 2013 (då rapportering i utstationeringsregistret var lagstadgat) samt att ytterligare efterforskningar (via internet) inte heller gav någon information.

I de lägena lade vi till nya företag att granska, med systematiken företaget efter på listan efter det företag som valts ut att granskas. Detta finns beskrivet i avsnittet för varje land. Orsaken till att vi lade till ytterligare företag var att granskningen skulle ha en hög validitet.

Verksamhet upphört enligt SCB

“Verksamhet upphört enligt SCB” som var en av de faktorer där vi valde bort företag på, är enligt SCB ett företag som inte längre har F-skatt, inte längre är moms- eller arbetsgivarregistrerad.

Vi såg också att det inte blev någon träff på vare sig företagsnamnet eller organisationsnumret på Allabolag i dessa fall. Men den definition som skriftligt lämnats till oss från SCB stämmer inte, då det i svenska affärsregister fanns företag som inte hade någon registrering kvar (F-skatt, moms- eller arbetsgivarregistrerad) sedan flera år tillbaka men som stod som aktiva. I kontakt med Skatteverket uppgavs det muntligt att ett företag måste aktivt uppges till Skatteverket att verksamhet har upphört. Det råder därmed en viss förvirring med vad som menas med “Verksamhet upphört enligt SCB” (Upplysningar Syna) eller där det inte blir någon träff i andra affärsdatabaser.

Dock har “Verksamhet upphört enligt SCB” varit till stor hjälp att sälla bort de företag som sedan lång tid tillbaka inte har verksamhet i Sverige och därmed kraftigt minskat antal tilläggsföretag.

Samtidigt är det värt att notera att det svenska organisationsnumret/skattenumret (5020-nummer) som ett utlandsregistrerat företag har aldrig någonsin kommer att försvinna, vilket man ser vid Skatteverkets tjänst “Hämta företagsinformation”.

Granskad tid

Vår utgångspunkt var att granska uppgifter från 2019 och 2018 för företagen. Men i de fall där även uppgifter fanns för 2020 (utstationeringsregistret, Fora och ID06) kunde vi också använda oss av den informationen. I en del fall kunde vi också använda oss av data för 2021 (utstationeringsregistret och ID06).

Vi upptäckte också att vi i en del fall fick gå bakåt i tiden till 2013 (då rapportering till utstationeringsregistret blev lag) för att hitta data som kunde användas.

Företag som föll utanför tidsramen och där ingen data kunde hittas (årsredovisningar, utstationeringsregistret) kunde generera tilläggsföretag, men först gjordes manuell granskning. Hade företaget svenska referensprojekt på sin hemsida, FB-sida, m.m. under den aktuella tidsperioden genererade det inte några tilläggsföretag.

Däremot om ett företag registrerat sig ganska nyligen 2016 - 2018 utgick vi

från att företaget måste, i och med registreringen i Sverige, haft verksamhet i Sverige på senare tid och de företagen behövs kvar - trots att vi inte kunde hitta data.

Parametrar

Utstationeringsregistret

Från mitten av 2013 ska utlandsregistrerade företag rapportera antal utstationerade anställda till utstationeringsregistret.

Beställningar gjordes från Arbetsmiljöverket där vi begärde uppgifter från 2013 och fram till dags datum. I de flesta fall fungerade detta, men i några fall hade handläggare blandat ihop flera företag i de utdrag vi fick, och ombeställningar fick göras. I en del fall upptäckte vi att handläggare gjort fel i sökning i databasen och uppgett att företag inte existerade i registret, trots att det gjorde det.

Detta är en osäkerhetsfaktor som vi måste ta i beaktande i undersökningen.

ID06

ID06 har varit behjälpliga med att ta fram uppgifter om aktiva ID06 per år. Tyvärr är all data för ID06-kort 1.0 raderade ur ID06:s system. År 2020 var ID06 2.0 fullt ut implementerat, vilket innebär att den enda tillförlitliga informationen som kan användas är år 2020.

Fora

Uppgifter från Fora har enbart arbetsmarknadens parter tillgång till. Med hjälp har vi fått de Fora-data som använts i vår undersökning.

Årsredovisningar

Vi har tagit fram årsredovisningar från företagens olika länder och då på originalspråken. Kvaliteten på årsredovisningarna är skiftande. Estland ligger i topp med välstrukturerade och detaljerade årsredovisningar med samma uppställning och utseende.

Lettlands årsredovisningar har förbättrats på senare tid och flera företag använder någorlunda samma uppställning och utseende. Men det finns flera företag där informationen varit bristfällig och där vi fått leta väsentlig information i textmassa för att få fram information. Ibland har det gått, ibland har inte efterfrågad data funnits.

Polska årsredovisningar har också förbättrats från 2017 då företagen måste lämna in årsredovisningar digitalt, där det i de allra flesta fall finns en struktur, uppställning och utseende på resultaträkningen.

Däremot för att få väsentlig information om till exempel antal årsarbetare har vi ofta fått leta informationen i textmassa. Ibland har informationen hittats. Ibland inte. Trots att polska företag ska lämna in årsredovisning tre månader efter upprättandet, finns det flera fall där detta inte skett.

Slovakiska årsredovisningar har också någorlunda samma struktur, uppställning och utseende. Men för att få fram samtliga data måste information letas i textmassa. Ibland hittade vi information. Ibland inte.

Tjeckiska årsredovisningar lämnar mycket att önska. Det finns inte någon enhetlig struktur, uppställning och utseende. De kan se ut hur som helst och kan ge ytterst lite information eller ingen information alls som vi efterfrågar.

Beräkningar

Utstationeringsregistret

Utstationeringsregistret administreras av Arbetsmiljöverket och är offentlig handling. I undersökningen är uppgifter från utstationeringsregistret vitala för resultatet.

För att kunna använda uppgifterna från registret till beräkningar av antalet utstationerade arbetstagare, (unika individer), antalet genomförda årsarbeten och projektens längd, måste en sortering av data göras.

I registret kan till exempel samma person skrivas in på två olika projekt för samma företag samtidigt. Sortering av data som ligger till underlag för beräkningarna i undersökningen har gjorts, så att endast unika individer och unika årsarbeten räknats.

I undersökningen har 37 företag hittats som inte har rapporterat till utstationeringsregistret, trots att de borde ha gjort det.

De handlar om företag som enligt sin egen verksamhetsbeskrivning ska sälja byggtjänster i Sverige och där vi kunnat spåra att personal varit på plats i Sverige, trots att anmälan till utstationeringsregistret inte gjorts.

Spår av närvaro med personal i Sverige hittar vi på olika ställen. Företagen kan många gånger skriva om det i sina egna årsredovisningar, de kan ha rapporterat till Fora, de kan ha haft aktiva ID06-kort, de kan skriva om det på sina egna hemsidor eller sociala medier och de kan dyka upp med ärenden hos svensk Kronofogde, Skatteverket, Arbetsmiljöverket och i svensk domstol.

Här nedan redovisas hur många företag som hittats i respektive källa (och som alltså samtidigt inte rapporterat utstationering till utstationeringsregistret):

Årsredovisning - **16**

Aktiva ID06 - **11**

Fora - **5**

Svensk Kronofogde - **3**

Egen hemsida - **5**

Sociala medier - **2**

Skatteverket - **1**

Arbetsmiljöverket - **1**

Svensk domstol - **1**

Löneberäkningar

Undersökningen innehåller 2 olika löneberäkningar.

Den ena uträkningen utgår från årsredovisningen där den totala lönen delas med antalet årsarbetare (heltidsanställda) och på så sätt får vi fram den genomsnittliga årslönen. Därefter delas årslönen på 12 månader och vi får då fram den genomsnittliga månadslönen hos de anställda. I vissa fall har vi även räknat timlön och då tar vi månadslönen och delar med fördelningstal 174 för att få ut timlönen.

Den andra uträkningen av lön gäller enbart de företag som är anslutna till Fora. Den lön som rapporterats till Fora delas med antalet årsarbetare i utstationeringsregistret. Då får vi den genomsnittliga årslönen. Därefter delas årslönen på 12 månader och vi får då fram den genomsnittliga månadslönen hos de anställda. I vissa fall har vi även räknat timlön och då tar vi månadslönen och delar med fördelningstal 174 för att få ut timlönen.

Valuta

Vi använder oss av Riksbankens valutaomvandlare där medeltalet för valutan det aktuella året används.

Estniska populationen

Den estniska originalpopulationen var 396 till antalet. Vi sållade bort 108 företag som hade registrerat sig i Sverige 2019 och framåt, då det inte finns data för att kunna utföra granskningar.

En manuell genomgång av resterande företag gjordes, där företagen kontrollerades i det estniska affärsregistret RIK. En betydande del av företagen hade likviderats i hemlandet och sållades bort. En manuell granskning gjordes i svenska register på samtliga företag. De företag som inte återfanns i affärsdatabaser eller hade markerats med "Verksamhet upphört enligt SCB" sållades bort, då de var avregistrerade från den svenska marknaden.

Kvar fanns en population på 155 företag.

Av de totalt **396** företag var det **155** företag som kunde ingå i populationen. Detta innebär att **22** estniska företag skulle granskas. Ett slumpvis urval gjordes.

Vid första granskningsomgången visade det sig att 2 av företagen inte hade tillräckligt med data att undersöka trots inhämtandet bland annat av årsredovisningar sedan 2013 och omfattande internetsökningar. 2 företag tillades då till undersökningen, utifrån nästa företag på listan efter företaget utan data.

Vår sortering av företagen var från datum när de etablerat sig i Sverige. Och för ett företag som hade registrerat sig för mer än tio år sedan i Sverige, fick vi lägga till ytterligare 3 tilläggsföretag för att hitta data som vi kunde granska. Samtliga företag är kortfattat beskrivna i detta fördjupningsavsnitt, under kapitlet: Beskrivning - företagen i undersökningen.

Sammanlagt har vi granskat **26** estniska företag.

Lettiska populationen

Vi sållade bort företag som hade registrerat sig i Sverige 2019 och framåt, då det inte skulle finnas data att tillgå (årsredovisningar med mera) som är nödvändigt för våra granskningar. De var 62 till antalet.

Därefter gjordes en manuell genomgång av resterande företag i det lettiska affärsregistret, *Lursoft*. De företag som hade markerats som likviderade sållades bort. Vi gjorde också en manuell granskning i svenska affärsregister (*Allabolag, Upplysningar Syna, Bizzdo*) på samtliga företag. De företag som inte återfanns eller som hade markerats med "Verksamhet upphört enligt SCB" sållades också bort, då de var avregistrerade från den svenska marknaden.

Kvar fanns **123** företag. Av totalt **213** företag var det alltså **123** företag som kunde ingå i populationen. **17** företag togs fram slumpmässigt.

Polska populationen

Den polska populationen var **292** till antalet. Vi sållade bort företag som hade registrerat sig i Sverige 2019 och framåt, då det inte skulle finnas data att tillgå (årsredovisningar med mera) som är nödvändigt för våra granskningar.

Därefter gjordes en manuell genomgång av resterande företag i polska databaser, Rejstr och Infoveriti och KRS-online.

De företag som hade markerats som likviderade sållades bort.

Vi gjorde också en manuell granskning i svenska affärsregister (allabolag, upplysningar syna, bizzdo) på samtliga företag. De företag som hade markerats med "Verksamhet upphört enligt SCB" sållades också bort, då de var avregistrerade från den svenska marknaden.

Av de totalt **292** företagen var det **205** företag som kunde ingå i populationen. **29** företag togs fram slumpmässigt för granskning. För **7** av företagen fanns ingen data att tillgå, varvid **7** nya företag lades till. Sammanlagt blev det **36** polska företag som granskades.

Slovakiska populationen

Totalt fanns det **60** slovakiska företag registrerade i Sverige. Då ett av företagen var registrerat 2 gånger (5020-nummer och filialnummer 516-nummer) slogs de samman.

15 av företagen var registrerade 2019 och framåt i Sverige, varvid de sållades bort då inte tillräckliga data (årsredovisningar med mera) finns för granskning.

Företag som där vi hittade information om likvidering i hemlandet eller hade enligt granskning i svenska affärsregister helt upphört med verksamheten i Sverige sållades bort.

Kvar fanns **38** företag. Av de totalt 60 slovakiska företagen kunde 38 företag ingå i populationen. Slumpmässigt togs då **6** företag ut för granskning.

Tjeckiska populationen

Totalt finns det **37** tjeckiska företag registrerade i Sverige. 9 av dem hade registrerats i Sverige 2019 eller senare, varvid de sållades bort.

Vid en manuell genomgång av återstående företag hade 4 av dem registrerats som likviderade.

Kvar fanns **25** företag. Av de totalt 37 tjeckiska företagen kunde 25 av företagen ingå i populationen. Slumpmässigt togs **4** företag ut för granskning. 1 företag hade för lite data, varvid ytterligare 1 företag lades till. Sammanlagt granskades alltså 5 företag.

Metodbeskrivning - Uppskattad andel och konfidensintervall

Från det resultat som finns för var och en av de 14 problemkategorierna i stickprovet vill man dra slutsatser om hur stor andel företag i originalpopulationen som uppvisar motsvarande problem.

Stickprovet uppfyller kriterierna för binomialfördelning eftersom det bara finns två utfall (**Rätt / Fel**), och utfallen är oberoende av varandra. Antalet företag i originalpopulationen är också mycket större (minst 10 gånger) än antalet företag i stickprovet, vilket innebär att man kan anta att sannolikheten i kvarvarande population inte påverkas av de stickprov man redan har tagit.

Vid beräkning av en uppskattad andel och ett konfidensintervall för en binomialfördelning blir beräkningarna enkla om man kan anta att stickprovet går att approximera med en normalfördelning.

Ett vanligt kriterium för att avgöra när en sådan approximation är möjlig är att:

$$n \cdot p \cdot (1 - p) > 10$$

där:

$$\begin{aligned} n &= \text{antal företag i stickprovet} \\ p &= \text{sannolikheten för utfallet "Rätt"} \end{aligned}$$

För några av problemkategorierna var detta kriterium uppfyllt, men inte för alla. Approximationen var inte möjlig för de problemkategorier eller

summering av problemkategorier där bara några få företag har utfallet Fel eller bara några få har utfallet Rätt. Approximationen var heller inte möjlig i de fall där antalet berörda företag att undersöka är litet, t ex när endast företag med kollektivavtal är relevanta för problemkategorin.

Wilson-score metoden är bättre lämpad än normalapproximationen för att beräkna skattad andel och konfidensintervall hos binomialfördelning.

Skillnaden märks speciellt för små stickprov och sannolikheter nära 0 och 1. För att verifiera Wilson-score metoden beräknades alla konfidensintervall dessutom med normalapproximation.

Det visade sig att för de problemkategorier där villkoren var uppfyllda för normalapproximation gav båda metoderna samma konfidensintervall, vilket är förväntat.

Formeln som används i Wilson-score metoden:

$$\frac{p + u/2}{u + 1} \pm \frac{z_{crit}}{u + 1} \cdot \sqrt{\frac{p(1 - p)}{n} + \frac{u}{4n}}$$

där

$$u = \frac{z_{crit}^2}{n}$$

Denna metod ger goda resultat även när n och p eller $(p - 1)$ är små.

Tabell 7: Beräkning av skattad andel och konfidensintervall enligt "Wilson-score"- metoden

Zcrit:	1,96			"Wilson-score"- beräkning				
Problem-kategori	Felantal	Av n företag	p-hatt	$u=z_{crit}^2/n$	skattad andel ($p-hatt+u/2$) / $(u+1)$	Skattad standard- avvikelse	Konfidens- intervall Min.	Konfidens- intervall Max.
1	25	70	36%	0,0549	36%	0,0559	26%	47%
2	12	31	39%	0,1239	40%	0,0828	24%	56%
3	13	31	42%	0,1239	43%	0,0837	26%	59%
4	14	90	16%	0,0427	17%	0,0381	9%	24%
5	16	70	23%	0,0549	24%	0,0494	15%	34%
6	5	70	7%	0,0549	9%	0,0321	3%	16%
7	5	70	7%	0,0549	9%	0,0321	3%	16%
8	3	70	4%	0,0549	7%	0,0265	1%	12%
9	36	70	51%	0,0549	51%	0,0582	40%	63%
10	16	70	23%	0,0549	24%	0,0494	15%	34%
11	26	70	37%	0,0549	38%	0,0563	27%	49%
12	26	90	29%	0,0427	30%	0,0470	21%	39%
13	11	31	35%	0,1239	37%	0,0815	21%	53%
14	2	36	6%	0,1067	10%	0,0424	2%	18%
Utstat.	68	70	97%	0,0549	95%	0,0231	90%	99%
Alla	80	90	89%	0,0427	87%	0,0334	81%	94%

Resultattabeller- Undersökningens resultat

Begreppsförklaringar till tabeller:

Företag	Kod för respektive företagen som granskas i undersökningen, koden tex "P14" består av en bokstav som visar ursprungslandet (P för Polen osv) samt en siffra.
Kat	Undersökningens företag är indelade i tre olika kategorier; A, B och C.
A	Företag som är synliga i svenska rapporteringssystem, Internet, sociala medier, domstolar, Skatteverket, Kronofogden.
B	Företag som är registrerade i Sverige efter 2013 och ändå inte synliga i svenska rapportssystem, Internet, sociala medier, domstolar, Skatteverket, Kronofogden.
C	Företag som är registrerade i Sverige innan 2013, men osynliga i svenska rapportssystem, Internet, sociala medier, domstolar, Skatteverket, Kronofogden. Eftersom dessa företag är svåra att koppla till någon särskild problematik, har tillägg till populationen gjorts, för att bibehålla undersökningens validitet.
Oms	Företagets totala omsättning, omräknat i miljoner svenska kronor. Gäller hela företaget, även delar som inte är verksamma i Sverige.
Arb	Medeltalet antal heltidsanställda i företaget (som det presenteras i deras egen årsredovisning). Gäller företagets hela verksamhet, även eventuellt arbete i hemlandet.
Koll	Företaget är anslutet till kollektivavtal, eller inte.
AG	Företaget är medlem i en arbetsgivarorganisation.
KF	Företaget är eller har varit föremål för indrivning av skatteskulder av Kronofogden.
*	Uppgift i årsredovisningen saknas.

Problemkategorier 1-14:

1	För låg lön i förhållande till kollektivavtalet (under 70% av genomsnittlig utbetalningslön respektive år).
2	Fel i rapportering till Fora (ingen rapportering alls, trots avtalsanslutning eller för få rapporterade arbetare jämfört med rapporteringen till utstationeringsregistret).
3	Antal aktiva ID06-kort missmatchar mot rapporteringen till Fora.
4	Saknar F-skatt.
5	Saknar arbetsgivarregistrering, trots fast driftställe och/ eller skattskyldiga arbetare (enligt rapportering till utstationeringsregistret).
6	Inga sociala avgifter betalda i Sverige, trots att 90-100 procent av omsättningen kommer från Sverige.
7	Fler årsarbetare i utstationeringsregistret än i årsredovisningen.
8	Färre årsarbetare i utstationeringsregistret än det borde vara.
9	Inte rapporterat till utstationeringsregistret alls trots verksamhet i Sverige.
10	Antal aktiva ID06-kort missmatchar mot rapporteringen till utstationeringsregistret.
11	Övriga fel i utstationeringsregistret.
12	Fel i årsredovisning (utelämnat uppgifter som ska vara med eller inte lämnat in årsredovisning alls).
13	Färre rapporterade anställda i utstationeringsregistret än i Fora.
14	Har mandatkontrakt (gäller enbart polska företag).

Tabell 8: Resultattabell för undersökningen: Estniska företag

Företag	Kat	Oms	Arb	Problemkategorier 1-14														Koll	AG	KF
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14			
E1	A	7 mkr	10										X					Nej	Nej	Nej
E2	A	6 mkr	3	X					X			X						Nej	Nej	Nej
E3	A	1	1	X			X		X			X						Nej	Nej	Nej
E4	A	*	*									X			X			Nej	Nej	Nej
E5	C	0,3 mkr	2				X											Nej	Nej	Nej
E6	A	7 mkr	9	X	X				X			X						Ja	Nej	Nej
E7	A	14 mkr	21		X								X			X		Ja	Nej	Nej
E8	A	156 mkr	73			X						X	X					Ja	Nej	Nej
E9	C	*	*															Nej	Nej	Nej
E10	A	73 mkr	40									X						Nej	Nej	Nej
E11	C	*	*															Nej	Nej	Nej
E12	A	10 mkr	11	X				X										Nej	Nej	Nej
E13	B	1 mkr	2															Nej	Nej	Nej
E14	A	18 mkr	23				X						X					Nej	Nej	Ja
E15	A	221 mkr	180										X					Nej	Nej	Nej
E16	A	9 mkr	5			X							X	X				Nej	Nej	Nej
E17	A	*	*				X						X			X		Nej	Nej	Nej
E18	A	*	*					X						X	X			Nej	Nej	Nej
E19	A	*	*	X									X			X		Nej	Nej	Nej
E20	A	*	*	X									X			X		Nej	Nej	Nej
E21	A	95 mkr	55											X				Nej	Nej	Nej
E22	A	3 mkr	3										X					Ja	Nej	Nej
E23	A	*	*			X							X	X		X		Ja	Nej	Ja
E24	C	*	*				X											Nej	Nej	Nej
E25	C	35 mkr	*															Nej	Nej	Nej
E26	A	*	*	X					X				X					Nej	Nej	Nej

Tabell 9: Resultattabell för undersökningen: Lettiska företag

Företag	Kat	Oms	Arb	Problemkategorier 1-14														Koll	AG	KF
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14			
L1	A	6 mkr	20	X									X					Nej	Nej	Ja
L2	A	173 mkr	194			X		X						X				Ja	Nej	Nej
L3	A	*	*										X			X		Nej	Nej	Nej
L4	A	*	*	X									X					Nej	Nej	Nej
L5	A	104 mkr	45	X	X	X									X			Ja	Nej	Nej
L6	A	*	*					X					X			X		Nej	Nej	Nej
L7	A	7 mkr	20										X					Nej	Nej	Nej
L8	A	44 mkr	161					X							X			Nej	Nej	Nej
L9	A	4 mkr	11					X							X			Nej	Nej	Nej
L10	A	4 mkr	9										X					Nej	Nej	Nej
L11	A	2 mkr	4	X					X		X				X			Nej	Nej	Nej
L12	A	51 mkr	41										X					Nej	Nej	Nej
L13	A	50 mkr	87		X								X	X			X	Nej	Nej	Nej
L14	A	31 mkr	68			X		X					X	X		X		Ja	Ja	Ja
L15	A	258 mkr	210			X							X	X		X		Ja	Nej	Nej
L17	A	140 mkr	127				X						X					Nej	Nej	Nej
L18	A	2 mkr	8										X					Nej	Nej	Nej

Tabell 10: Resultattabell för undersökningen: Polska företag

Företag	Kat	Oms	Arb	Problemkategorier 1-14														Koll	AG	KF
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14			
P1	A	*	*		X								X	X				Ja	Nej	Nej
P2	A	*	*				X						X			X		Nej	Nej	Ja
P3	A	*	*										X			X	X	Ja	Nej	Nej
P4	A	2 006 mkr	3825			X						X				X		Ja	Ja	Nej
P5	A	1 879 mkr	278	X									X					Ja	Ja	Ja
P6	A	591 mkr	842					X							X			Nej	Nej	Nej
P7	A	236 mkr	*										X			X		Nej	Nej	Ja
P8	A	134 mkr	*	X				X							X	X		Ja	Nej	Nej
P9	A	130 mkr	185	X	X	X		X					X	X				Ja	Nej	Ja
P10	A	103 mkr	78	X		X							X	X		X		Ja	Ja	Ja
P11	A	88 mkr	130	X		X							X					Ja	Ja	Nej
P12	A	82 mkr	634	X											X			Ja	Ja	Nej
P13	A	66 mkr	105				X						X					Nej	Nej	Ja
P14	A	50 mkr	12	X				X								X		Nej	Nej	Nej
P15	A	46 mkr	36										X					Nej	Nej	Nej
P16	A	46 mkr	18															Nej	Nej	Nej
P17	A	42 mkr	*	X				X					X			X		Ja	Ja	Nej
P18	A	38 mkr	12	X	X	X				X			X	X		X	X	Ja	Nej	Nej
P19	A	16 mkr	*	X	X					X			X		X		X	Ja	Nej	Nej
P20	A	15 mkr	*										X			X		Nej	Nej	Nej
P21	A	14 mkr	21	X									X	X		X		Ja	Nej	Nej
P22	A	10 mkr	20										X					Ja	Nej	Nej
P23	A	6 mkr	*	X			X						X	X		X		Nej	Nej	Nej
P24	A	471 mkr	893										X			X		Ja	Ja	Nej
P25	A	*	8										X					Nej	Nej	Ja
P26	A	431 mkr	172												X			Nej	Nej	Nej
P27	B	29 mkr	*													X		Nej	Nej	Nej
P28	B	4 mkr	*													X		Nej	Nej	Nej
P29	B	0,7 mkr	*															Nej	Nej	Nej
P30	B	0,2 mkr	*													X		Nej	Nej	Nej
P31	C	*	*															Nej	Nej	Nej
P32	C	*	*				X											Nej	Nej	Nej
P33	C	*	*				X									X		Nej	Nej	Nej
P34	C	576 mkr	80															Nej	Nej	Nej
P35	C	8 mkr	15													X		Nej	Nej	Nej
P36	C	5 mkr	5				X											Nej	Nej	Nej

Tabell 11: Resultattabell för undersökningen: Slovakiska företag

Företag	Kat	Oms	Arb	Problemkategorier 1–14														Koll	AG	KF	
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14				
S1	A	*	*				X			X					X	X			Nej	Nej	Ja
S2	A	22 mkr	*					X							X	X			Nej	Nej	Nej
S3	A	37 mkr	*	X	X	X									X	X			Ja	Nej	Nej
S4	B	*	*				X									X			Nej	Nej	Nej
S5	A	88 mkr	2		X			X		X					X				Nej	Nej	Nej
S6	A	0,6 mkr	*										X						Nej	Nej	Nej

Tabell 12: Resultattabell för undersökningen: Tjeckiska företag

Företag	Kat	Oms	Arb	Problemkategorier 1–14														Koll	AG	KF	
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14				
T1	C	*	*																Nej	Nej	Nej
T2	A	*	*		X			X		X					X				Ja	Nej	Nej
T3	B	*	*													X			Nej	Nej	Nej
T4	B	164 mkr	34																Nej	Nej	Nej
T5	A	3 312 mkr	2025	X	X			X							X				Ja	Nej	Nej

Beskrivning - Företagen i undersökningen

Estniska företag

Företag E1 (ej kollektivavtal)

Företaget tillverkar specialbeställd inredning som sätts upp på plats. Största marknaden är Finland, men företaget har även intäkter från Sverige. Företaget återfinns dock inte i utstationeringsregistret och är inte anslutet till ID06.

Företag E2 (ej kollektivavtal)

Företaget är både ett byggföretag och bemanningsföretag enligt registreringen i Estland. I Sverige är företaget enbart registrerat som byggföretag.

Företaget har i princip all verksamhet i Sverige (99 % 2019, och 100 % 2018). Företagets samtliga arbetare är alltså i Sverige och jobbar. Trots detta är företaget inte arbetsgivarregistrerat och kan därför varken betala arbetsgivaravgifter här (vilket företaget ska) och inte heller betala in skatt för arbetarna.

Företaget har inte rapporterat alls till utstationeringsregistret och är inte heller registrerat hos ID06. Månadslönen visar på extrem lönedumpning, 2019 låg den på drygt 5 600 kronor.

Företag E3 (ej kollektivavtal)

Har fordonsuthyrning som verksamhet i hemlandet. "Byggande av bostadshus" i Sverige. Årsredovisning för 2019 visar på 100 procents omsättning från Sverige. Företaget fick betalningsanmärkningar på grund av skatteskulder 2013. 2014 blev F-skatten avregistrerad. Enbart en anställd. Företaget finns inte i utstationeringsregistret och är inte heller registrerat hos ID06. Företaget har registrerats i Estland utan att aktiekapitalet har betalats in. Ägaren bor i Sverige sedan 2015 och delägar även ett svenskt bolag.

Företag E4 (ej kollektivavtal)

Företaget registrerat som byggföretag i Sverige. Företaget har inte lämnat in någon årsredovisning i Estland efter 2017. Årsredovisningen 2017 visar liten omsättning från Sverige. Företaget har inte lämnat någon inkomstdeklaration eller momsdeklaration från 2018 och framåt i hemlandet. Finns ej i utstationeringsregistret och är inte registrerat hos ID06.

Företag E5 (ej kollektivavtal)

Företaget uppger inte geografisk omsättning. Företaget finns inte i utstationeringsregistret eller registrerat hos ID06. Avregistrerad F-skatt men står fortfarande som aktiv. Delägd av svensk person verksam inom skog. Då vi inte fann några uppgifter ytterligare, valdes ett tilläggsföretag.

Företag E6 (har kollektivavtal från 2020)

Företaget har runt 95 % omsättning från Sverige. Kan därför inte få undantag från att betala sociala avgifter i Sverige. Men har enbart betalat motsvarande en halvtidstjänst några månader. Ett år har företaget inte rapporterat i utstationeringsregistret, men har samtidigt ID06. Finns ett svenskt företag med samma namn (frontföretag). Ägaren bor i Sverige.

Företag E7 (har kollektivavtal)

Ett företag som är registrerat som byggföretag och bemanningsföretag. Enligt verksamhetsberättelsen har företaget sin verksamhet främst på den svenska marknaden. I årsredovisningen ser vi att lönen fördubblats från 2018 till 2019 och hamnar på kollektivavtalsnivå. Men företaget har inte skött utstationeringsregistret, då det är långt färre årsarbetare registrerade än vad företaget har. Företaget rapporterade ungefär hälften av de totala lönerna som återfinns i årsredovisningen till Fora båda åren. Företagets ägare bor i Sverige och jobbar samtidigt vid ett annat svenskt företag.

Företag E8 (har kollektivavtal)

Ett byggföretag med tillverkning av prefab-hus. Företaget har flera estniska dotterbolag verksamma i Sverige. Knappt 65 % av omsättningen i detta bolag kommer från Sverige. Företaget har inte registrerat sig i utstationeringsregistret efter 2015, trots att företaget har aktiva ID06 kort (2020). I jämförelse med ID06-kort och rapporteringen till Fora är drygt 26 procent av arbetarna inte rapporterade till Fora.

Företag E9 (ej kollektivavtal)

Företaget har en liten skatteskuld i Estland, samt har inte fullgjort sina skyldigheter att lämna in inkomst- eller momsdeklaration sedan 2017 i hemlandet. Den senaste årsredovisningen som finns att tillgå är från 2016 där man uppger att man ska ha verksamhet i Abu Dabi. Tidigare årsredovisningar (fram till 2013) visar ingen verksamhet i Sverige. Företaget finns inte i utstationeringsregistret och är inte anslutet till ID06. Utifrån de knapphändiga uppgifterna valdes ett tilläggsföretag.

Företag E10 (ej kollektivavtal)

Ett företag som tillverkar prefabricerade träbyggnader. Knappt 25 % omsättning i Sverige. Företaget återfinns inte i utstationeringsregistret och har inte några aktiva ID06.

Företag E11 (ej kollektivavtal)

Företag som är registrerat för anläggningsarbeten. Inga ID06. Företaget har enligt årsredovisningarna enbart haft verksamhet i Sverige 2011 och 2012. Då inga tidsmässigt senare uppgifter finns valdes ett tilläggsföretag.

Företag E12 (ej kollektivavtal)

Ett byggföretag vars all omsättning är utomlands från två länder. Den största omsättningen är från Finland, och en liten omsättning från Sverige. Enbart registrerad 2016 i utstationeringsregistret, då med ett fast driftställe och med 7 arbetare. Men företaget är inte arbetsgivarregistrerat och kan därmed inte fullfölja sin skyldighet att rapportera lön, dra skatt och betala in den. Arbetarnas lön 2019: drygt 18 000, 2018 låg den på knappt 11 100 kronor. Det finns inga aktiva ID06 kort sedan 2019.

Företag E13 (ej kollektivavtal)

Registrerat i Estland med verksamhet inom jordbruk, skogsbruk, fiske och transport. I Sverige registrerat som byggföretag. Skaffade sig F-skatt 2017. Trots detta finns ingen omsättning från Sverige i årsredovisningen, däremot från Finland. Återfinns inte heller i utstationeringsregistret.

Företag E14 (ej kollektivavtal)

Ett byggföretag med ett namn i Estland och ett i Sverige. Företaget filialregistrerade sig här och skaffade F-skatt under en period 2015. Trots detta återfinns ingen omsättning från Sverige i årsredovisningen för 2015, däremot från Finland. Liten skatteskuld i Sverige, utmättningsförsök har gjorts. Delägare har tidigare arbetat för ett finskt företag som verkar i Sverige.

Företag E15 (ej kollektivavtal)

Företag som mestadels säljer betongplattor, men får runt 12 % av intäkterna på bygg- och monteringsarbeten. Över 50 % av intäkterna kommer från Sverige.

Företaget återfinns inte i utstationeringsregistret, men har ID06-kort 2019. Företaget är också arbetsgivarregistrerat i Sverige, men har aldrig betalat sociala avgifter i Sverige.

Företag E16 (ej kollektivavtal)

Byggföretag som bygger trähus med montering. Enligt företagets hemsida har företaget partners i norra Sverige. Företaget har dubbelt så många ID06 jämfört med de arbetare som rapporterats i utstationeringsregistret.

Företaget har inte kollektivavtal men är anslutet till Fora från 2020. Dock har företaget uppgett 0 anställda till Fora. Geografisk omsättning står ej i årsredovisningarna. Företaget har startats utan att aktiekapitalet har blivit inbetalt.

Företag E17 (ej kollektivavtal)

Byggsnickeriföretag med svensk ägare. För knappt 10 år sedan dömdes ägaren i Sverige för insmuggling av vapen.

Företaget startade i september 2016 i Estland och fick F-skatt två månader senare i Sverige. F-skatten upphörde februari 2017. Ingen träff på företaget i utstationeringsregistret. Årsredovisningarna i Estland visar att företaget inte har några intäkter. Årsredovisningen för år 2019 är inte inlämnad i Estland, men företaget står fortfarande som aktivt där. Ägaren har startat ett svenskt byggföretag.

Företag E18 (ej kollektivavtal)

Byggföretag som skaffade sig F-skatt 2017, men företaget återfinns först i utstationeringsregistret år 2019. Då utstationerade företaget arbetare till ett svenskt bolag med estnisk ägare. Enligt uppgifterna i utstationeringsregistret hade företaget fast driftställe. Men då företaget inte är arbetsgivarregistrerat har inte lön rapporterats och skatt betalats in. Trots att företaget bevisligen hade verksamhet och fick intäkter 2019 är ingen årsredovisning inlämnad i Estland. Idag har företaget 200 000 kronor i skatteskuld i Estland. Företaget startades utan att aktiekapitalet sattes in.

Företag E19 (ej kollektivavtal)

Byggföretag som startade för mer än 10 år sedan i Estland. 1 månad efter starten skaffade sig företaget F-skatt i Sverige. Ett par år därefter startade ägaren ett svenskt byggbolag, ägaren bor även i Sverige. Företaget är inte registrerat hos ID06 och återfinns inte i utstationeringsregistret alls. Men i den senaste årsredovisningen som finns att tillgå står det att "Huvudaktiviteten är efterbehandling och reparation av byggnader. Verksamhetsplatsen har varit Sverige 2015-2017". Efter 2017 har ingen årsredovisning lämnats in och företaget har numera en mindre skatteskuld i Estland, och anmärkningar på att inga momsdeklarationer har lämnats in 2020.

Företag E20 (ej kollektivavtal)

Ett byggföretag som haft F-skatt i Sverige under mer än tio år i Sverige. Den senaste årsredovisningen som var tillgänglig berättar att företagets "verksamhet 2018 var främst tillhandahållande av byggtjänster i Sverige". Men företaget återfinns inte i utstationeringsregistret. Årsredovisningen för 2019 är inte inlämnad i Estland. 2018 var arbetarnas lön knappt 15 000 kronor i månaden. På LinkedIn uppger ägaren att han är i Sverige och att han är "self-employed". Dock återfinns han inte i folkbokföringsregister eller registrerad som enmansföretagare i Sverige.

Företag E21 (ej kollektivavtal)

Byggföretag med omsättning knappt under 100 miljoner. Har dock få anställda i förhållande till intäkterna och årsredovisningen visar att företaget använder många underentreprenörer. Hade verksamhet i Sverige en kortare period 2016 och 2017 med några få arbetare som jobbade, enligt uppgifter från utstationeringsregistret. I årsredovisningen visas en liten omsättning från Sverige samma år. Har registrerat att verksamheten upphört i Sverige.

Företag E22 (har kollektivavtal från 2021)

Ett litet byggföretag som startade i början av 2017 i Estland och några månader efter fick företaget F-skatt i Sverige. Återfinns dock inte i utstationeringsregistret, men har några få aktiva ID06 under 2020. Fick kollektivavtal 2021. Företaget startades utan att aktiekapitalet sattes in.

Företag E23 (har kollektivavtal)

Byggföretaget startade 2014 i Estland och skrev under kollektivavtalet i Sverige samma år. Det var dock först 2017 som företaget skaffade sig F-skatt i Sverige. Företaget har inte lämnat in årsredovisning för 2019.

Företag E24 (ej kollektivavtal)

Företagets årsredovisningar från 2013 som är inlämnade visar "ingen verksamhet". Då ingen data fanns, lade vi till ytterligare ett tilläggsföretag.

Företag E25 (ej kollektivavtal)

Företag inom puts- och byggnadsarbete. Företaget hade F-skatt 2006-2016. Årsredovisningar mellan åren 2013-2019 visar ingen omsättning från Sverige. Företaget uppger på hemsidan att den stora marknaden är Finland, men att även jobb gjorts i Sverige. Då det inte går att säga vilka år och vi inte hittar några spår i Sverige, läggs ytterligare ett tilläggsföretag till.

Företag E26 (ej kollektivavtal)

Ett byggföretag som haft, i princip, all sin verksamhet i Sverige från 2005. 2013 gjorde Skatteverket en revision på bolaget som slutade med att företaget fick betala moms och skattetillägg. Skatteverket gjorde också en revision på inkomstskatter och sociala avgifter för åren 2013, 2014, och 2015. Besluten kom 2017. För 2013 hade flera arbetare A1-intyg (trots att företaget hade all sin verksamhet i Sverige) och sociala avgifter skulle därför inte betalas i Sverige. För 2015 hade inga arbetare A1-intyg varvid företaget skulle betala det i Sverige. Samtidigt som besluten kom 2017 slutade företaget sin verksamhet i Sverige. De följande årsredovisningarna i Estland visar inga intäkter alls. 2017 tjänade arbetarna under 10 000 kronor i månaden.

Lettiska företag

Företag L1 (ej kollektivavtal)

Företag verksam inom EI-VVS & Bygginstallationer. Företaget har inte rapporterat till utstationeringsregistret alls, trots att halva omsättningen är från Sverige 2018 och att företaget har aktiva ID06-kort 2020. Lön för de arbetare som jobbade i Sverige 2018 är under 6 000 kronor i månaden. Företaget har skatteskuld runt 60 000 kronor i Lettland.

Företag L2 (har kollektivavtal)

Ett byggtjänstföretag som ingår i en stor koncern, där moderbolaget finns i Litauen (och verkar i Sverige). Liten omsättning utanför Lettland de granskade åren (2019 och 2018). Företaget är inte arbetsgivarregistrerat trots arbetare på fast driftställe från 2017 till och med 2020. Därmed har inte lön rapporterats till Skatteverket och inte heller skatt betalats in.

Företag L3 (har kollektivavtal)

Byggföretag som startade 2011 i Lettland och skaffade sig F-skatt i Sverige i slutet av 2018. Trots registreringen finns inga spår i utstationeringsregistret. På företagets hemsida kan man välja att läsa informationen på svenska, lettiska eller engelska. Och på företagets Instagram återfinns svenska projekt. Årsredovisningen för 2019 är inte inlämnad och företaget har nu en kvarts miljon kronor i skatteskulder i Lettland.

Företag L4 (ej kollektivavtal)

Snickeriföretag som startade 2008 i Lettland och skaffade sig F-skatt i Sverige 2011. Företaget återfinns enbart 2013 i utstationeringsregistret och då har företaget utstationerat arbetare som bor i Sverige. Ägaren bor också i Sverige. Årsredovisningar visar att företaget i princip inte har någon verksamhet i hemlandet. Då ägaren bor i Sverige finns stark indikation på att det är just i Sverige företaget har sin stora omsättning. Årsredovisningarna visar också valutaomvandling från svenska kronor. Löner runt lettisk minimilön. Verksamhetsberättelsen för år 2018 uppger att den aktiva verksamheten upphört. Ägaren delar en trea i Sverige med ytterligare 6 personer.

Företag L5 (har kollektivavtal)

Byggföretag som startade 2011 i Lettland och skaffade F-skatt fyra år senare. Företaget är också moderbolag till ett svenskt bolag med omsättning runt 35 miljoner kronor med enbart 1 anställd. Byggföretaget har fler rapporterade i utstationeringsregistret och aktiva ID06-kort än rapporterade till Fora. Årsredovisningen uppger inte geografisk omsättning. Lön utifrån antal årsarbetare i utstationeringsregistret och rapporterad lön till Fora visar en lön på runt 17 000 kronor i månaden.

Företag L6 (ej kollektivavtal)

Ett företag som sysslar med bemanning samt golv- & väggbeläggningsarbeten. Startade 2017 i Lettland och fick F-skatt i Sverige samma år. Återfinns inte i utstationeringsregistret. Ingen årsredovisning inlämnad efter 2018. Tidigare årsredovisningar visar ingen lönekostnad. Företaget är inte arbetsgivarregistrerad i Sverige, men borde ha fast driftställe då det fungerar som bemanningsföretag till ett svenskt företag med samma namn. Det svenska företagets hemsida uppger en adress i Lettland. Det lettiska

företaget likviderades i Lettland april 2021 med skatteskulder på närmare en halv miljon kronor. Företaget är därmed ett "spökföretag" i Sverige.

Företag L7 (ej kollektivavtal)

Byggföretag som startade 2017 i Lettland och fick F-skatt året efter. Inga uppgifter i utstationeringsregistret. Ingen geografisk omsättning uppges i årsredovisningen.

Företag L8 (ej kollektivavtal)

Företag som startade redan 1996 i Lettland och skaffade sig F-skatt 2014 i Sverige. Företaget är registrerat i Sverige med bland annat installationsverksamhet. Trots att företaget har fasta driftställen är företaget inte arbetsgivarregistrerat. Därmed kan företaget inte rapportera lön, dra skatt och betala in den i Sverige.

Företag L9 (ej kollektivavtal)

Byggföretag som startade 2006 i Lettland och skaffade sig F-skatt 4 år senare.

Företaget har fasta driftställen men är inte arbetsgivarregistrerat. Därmed kan inte företaget rapportera lön, dra skatt och betala in den i Sverige.

Företag L10 (ej kollektivavtal)

Byggföretag som startade i Lettland 2007. Tio år senare skaffade sig företaget F-skatt i Sverige. Det finns inga uppgifter i utstationeringsregistret. Inga ID06. Årsredovisningen är ofullständig, då ingen personalkostnad presenteras. Företaget har broschyr som visar att det är etablerat i Stockholm.

Företag L11 (ej kollektivavtal)

Ett litet byggtjänst-företag med problemfylld registrering i Sverige. Först registrerades en filial (516-nummer), ett år senare registrerades bolaget hos Skatteverket och fick ett skattenummer (5020-nummer). Reglerna är att det enbart är filialnumret som ska gälla. Normalt brukar utländska företag registrera ett 5020-nummer, för att senare när verksamheten växer registrera sig som filial. Då ska företaget rapportera in till Skatteverket att filial finns och då släcks skattenumret.

Företaget hade all verksamhet i Sverige visar det senaste årets årsredovisning (2019). Månadslön i medel 16 600 kronor. Företaget använder sig även mycket av inköpta tjänster, vilket indikerar att företaget använt sig av enmansföretagare/underentreprenör i Sverige. Företaget har inte rapporterat korrekt i utstationeringsregistret. I Lettland är företaget registrerat

som bygg- och bemanningsföretag.

Det finns även ett svenskt AB med samma namn. Ägaren bor i Sverige.

Företag L12 (ej kollektivavtal)

Företaget startade 2009 i Lettland och skaffade F-skatt år 2013. Registrerad verksamhet: EI-VVS & Bygginstallationer. Företaget har inte skött rapporteringen till utstationeringsregistret. Företaget har enbart registrerat i utstationeringsregistret år 2014, samtidigt som årsredovisningen 2019 visar att företaget gjort arbeten i Sverige. Likaså finns aktiva ID06 2020.

Företag L13 (tidigare kollektivavtal)

Byggföretag som startade 2010 i Lettland och som skaffade sig F-skatt år 2016 i Sverige. Hängavtal mellan 2017 och 2020. Verksamheten fortsätter dock i Sverige även 2021. Företaget tillverkar hus i hemlandet och monterar dem i Sverige. Ingen geografisk omsättning i årsredovisningen. Uppgifter från Fora, ID06 och utstationeringsregistret stämmer inte. Ett par år inget rapporterat till utstationeringsregistret. Hemsidan med svensk, tysk och engelsk text. Ingen information på lettiska. Kontaktuppgifter till Sverige och Österrike.

Företag L14 (ej kollektivavtal)

Företag med verksamhet inom EI-VVS & Bygginstallationer. Företaget startade 2007 i Lettland och skaffade sig F-skatt i Sverige 2012. 2019 kom 64 % av intäkterna från Sverige. Utifrån aktiva ID06 (2020) har företaget enbart rapporterat hälften av arbetsstyrkan till utstationeringsregistret. Inte arbetsgivarregistrerad (förrän 2021) trots flera fasta driftställen tidigare och har därmed inte rapporterat lön, dragit skatt och betalat in den i Sverige.

Företag L15 (har kollektivavtal)

Företag som sysslar med golv- & väggbeläggningsarbeten. F-skatt i Sverige 2012. Enligt senaste årsredovisningen kommer runt 85 % av omsättningen utanför Lettland. Företaget har inte skött rapporteringen i Sverige: långt färre personer rapporterade till utstationeringsregistret än till Fora. 2020 har företaget dubbelt så många aktiva ID06-kort än vad som är rapporterat till utstationeringsregistret.

Företag L16

Företag som registrerade sig först 2019 i Sverige och som ska tas bort. Nytt företag tas in undersökningen.

Företag L17 (ej kollektivavtal)

Ett företag inom värme- och sanitet som verkar i flera länder. Företagets senaste årsredovisning visar att företaget har avtal med ett svenskt företag och jobbar under det i Sverige. Men samtidigt har företaget nu registrerats i Sverige som "Verksamhet upphört enligt SCB". Varken lön eller personalkostnad redovisas i årsredovisningen, däremot antal årsarbetare.

Företag L18 (kollektivavtal 2017-2020)

Ett byggföretag som i dagsläget har en skatteskuld på närmare 400 000 kronor i Lettland. Företaget har haft liten omsättning. Den senaste årsredovisningen (år 2020) är på knappt 3,5 miljoner kronor samtidigt som företaget hade 17 årsarbetare. Trots att företaget skaffade sig F-skatt i Sverige 2016 finns inga spår här. Inga arbetare rapporterade till utstationeringsregistret. Inga ID06. Eventuellt bor ägaren här i Sverige. En person med samma namn har utvandrat från Lettland hit. Det hade varit möjligt att se om Folkbokföringsregistret registrerat personens tidigare adress i Lettland, vilket de inte gör.

Polska företag

Företag P1 (har kollektivavtal)

Ett handelsbolag. Det omfattas inte av skyldigheten att lämna in årsredovisning. Därför kan jämförelse med företagets egen redovisning inte göras. Men det går att se viss problematik med företaget. Man har inga ID06-kort, trots att man arbetat på arbetsställen där ID06 krävs. Frågan är hur deras arbetare kommit in på dessa arbetsplatser. Senaste året har företaget också utstationerat till sig själv, vilket inte ska vara möjligt enligt reglerna.

Företag P2 (ej kollektivavtal)

Byggentreprenör som har aktuell skatteskuld hos Kronofogden för indrivning. Verksamhet finns således i Sverige. Företaget har ändå inte rapporterat till utstationeringsregistret. Det har heller inte lämnat in årsredovisning i Polen från 2017 då inlämning av årsredovisningar digitaliserades - trots att verksamheten registrerades 2014.

Företag P3 (har kollektivavtal)

Fel adress i svensk registrering. Företaget har inte lämnat in årsredovisning i Polen efter 2016. Jämförelse med uppgifter ur årsredovisning är därför

omöjlig. Har rapporterat lön till Fora 2020 men har inga ID06-kort. Har inte rapporterat till utstationeringsregistret efter 2014 trots rapportering till Fora 2020.

Företag P4 (har kollektivavtal)

Ställningsföretag som ägs till största delen av ett företag utanför EU. Företaget har två ben: isolering och byggnadsställning. I Sverige är det ställningsverksamheten som är den dominerande. Företaget har 75 % av intäkterna från andra länder än Polen. Ungefär 35 miljoner kronor av omsättning kommer från Sverige, enligt årsredovisningen. Detta företag har de högsta generella lönerna bland de polska företagen i undersökningen. Generellt i hela bolaget ligger man på 27 000 kronor i månaden. 36 000 kronor i den svenska delen. Men frågetecken reses kring rapporteringen i Sverige. Antalet arbetare som rapporterats i utstationeringsregistret missmatchar mot rapporteringen till Fora.

Företag P5 (har kollektivavtal)

Företag som tillverkar prefabricerade betongelement i Polen, som säljs och monteras i Skandinavien och Tyskland. Problematisk lönebild när löneuppgifter som lämnats till Fora jämförs med antalet årsarbetare rapporterade till utstationeringsregistret, drygt 22 000 kronor i månaden i genomsnitt (samma lön som för alla anställda vid beräkningen utifrån årsredovisningen). Företaget har haft uppseendeväckande många aktiva ID06-kort i förhållande till antalet anställda som är utstationerade.

Företag P6 (ej kollektivavtal)

Stort företag specialiserat på att bygga stora metallkonstruktioner; broar, torn med mera. Har varit på projekt, med anställda, i Sverige som inneburit fast driftställe, utan att vara arbetsgivarregistrerat.

Företag P7 (ej kollektivavtal)

Internationellt företag med koncernbolag i de nordiska länderna. Bygger stålkonstruktioner till industri, bland annat. Uppger inte antal anställda i den polska årsredovisningen, och har heller inte rapporterat till utstationeringsregistret, trots att man haft arbetare på plats (enligt rapport till Fora). Rapporteringsunderlåtenheten gör det svårt att beräkna lönenivåer.

Företag P8 (har kollektivavtal)

Företag som installerar brandskyddsutrustning samt prefabricerade byggelement. Planerar enligt verksamhetsberättelsen att starta filial i Sverige.

Uppger inte antal anställda i årsredovisningen. Arbetsgivarregistrerade sig först 2020, trots fasta driftställen sedan 2017.

Företag P9 (har kollektivavtal)

Betongföretag som är specialiserat mot byggande av broar. Har enligt sin egen hemsida varit aktivt i Sverige sedan 2013.

Låga löner enligt rapportering till Fora/utstationeringsregistret (37 kronor i timmen i genomsnitt). Har kraftig mismatchning i rapporteringarna till utstationeringsregistret/Fora/ID06.

285 aktiva ID06-kort 2020 och 125 arbetare rapporterade till Fora. 239 rapporterade anställda till utstationeringsregistret 2019, samtidigt som man rapporterade 105 till Fora.

Företag P10 (har kollektivavtal)

Byggentreprenadföretag som har 77 % av sin omsättning från verksamhet i Sverige, enligt årsredovisningen 2019. Betalar trots det enbart en mycket liten del av de sociala avgifterna i Sverige. Problematiskt låga löner, som de redovisas i både forarapportering (16 000 kronor per månad i snitt) och årsredovisning (19 000 kronor i månaden i snitt), trots kollektivavtal.

Företag P11 (har kollektivavtal)

Företag registrerat både som byggfirma och bemanningsföretag i Sverige. Enligt verksamhetsbeskrivning dock enbart som bemanningsföretag.

Bemannar byggen i Skandinavien, mest i Sverige, inget i Polen. I Polen finns enbart administrativ personal. Företaget upphörde i början av 2021.

Uppvisade innan dess allvarliga brister, såsom underlåtit att rapportera till utstationeringsregistret flera år. Lönerna, som de visas i årsredovisningen 2019 ligger långt under kollektivavtalsnivå (enbart drygt 15 000 kronor i genomsnitt per månad), trots att det enbart är i Sverige, Danmark och Norge verksamheten sker. Har inte rapporterat i utstationeringsregistret sedan 2016, trots bevisad verksamhet i Sverige.

Företag P12 (har kollektivavtal, medlem i BF).

Företaget har registrerat sig i Sverige som ett specialiserat byggnadsföretag. Enligt sin egen hemsida arbetar företaget med värmeisolering, korrosionsskydd, snickeri, betong, med mera.

Företaget har det mesta av sin verksamhet i Sverige och andra västeuropeiska länder. Företaget har en skuld till Fora. Lönerna är lägre än 70% av lägsta lönen i kollektivavtalet, räknat utifrån löner som de är redovisade i årsredovisningen och antalet rapporterade årsarbetare i Sverige.

Företag P13 (ej kollektivavtal)

Internationellt företag med tillverkning i Polen av metallkonstruktioner. Byggverksamhet är binäring i Polen och i Sverige är företaget enbart registrerat som byggföretag. Redovisar 5 projekt i Sverige på sin hemsida. Ingen rapportering till utstationeringsregistret. Har obetalda skatteskulder i Sverige.

Företag P14 (kollektivavtal 2016-2020)

Entreprenadföretag för bostadsbyggande. Ett företag med samma namn finns som svenskt AB också, med samma personer som företrädare. På hemsidan redovisas enbart svenska projekt. I årsredovisningen tas enbart tjänstemän upp som anställda. Företaget har utöver lönerna en stor kostnadspost för inköpta tjänster. Lönerna rapporterade i svenska system (ungefär 17 000 kronor per månad i genomsnitt) når inte upp till kollektivavtalsnivå. Företaget har rapporterat fler arbetare till Fora än till utstationeringsregistret. Dessutom; till Fora uppger man att man har arbetare anställda, i årsredovisningen förekommer enbart tjänstemän.

Företag P15 (ej kollektivavtal)

Byggföretag som enligt hemsidan tillverkar prefabricerade betongelement och monterar på plats vid byggen i främst Sverige. Har aldrig rapporterat i utstationeringsregistret, trots att de redovisar 7 svenska projekt på hemsidan. Däremot har 2 underleverantörer rapporterat i utstationeringsregistret att de haft detta företag som tjänstemottagare i Sverige.

Företag P16 (ej kollektivavtal)

Företag som bygger prefabricerade villor i Polen och säljer och monterar dem i Sverige. Inga avvikelser hittade.

Företag P17 (har kollektivavtal)

Byggföretag med projekt enligt hemsidan i Sverige och Polen. Men mest i Sverige. Har även filial i Sverige. En rad fel visas i rapporteringen. Bland annat har företaget rapporterat 120 arbetare till Fora, men bara 79 anställda till utstationeringsregistret. Lönerna rapporterade till Fora är högre än vad man angivit i sin årsredovisning. Har varit arbetsgivarregistrerad sedan maj 2019, men hade projekt i Sverige både 2018 och 2017, som var så långa att de gav fast driftställe. Lönerna som det rapporterats till

Fora/utstationeringsregistret, visar det senaste året på en genomsnittlig timlön på 105 kronor.

Företag P18 (har kollektivavtal)

Arbetar med betongarmering, svetsning och ställningsarbete. Mycket i Sverige. Många felaktigheter i rapporteringen. Låga löner (23 286 kronor i månaden i genomsnitt per månad när man jämför forarapportering med antal årsarbetare i utstationeringsregister), fler årsarbetare i svenskt utstationeringsregister än i årsredovisningen och fler ID06-kort än antal anställda i utstationeringsregistret.

Företag P19 (har kollektivavtal)

Kombinerat rekryteringsföretag/byggföretag i Polen. I Sverige enbart registrerat som byggföretag. Flera konstigheter upphittade. Bland annat har man enbart haft 21 ID06-kort utfärdade, men samtidigt rapporterat 65 anställda i utstationeringsregistret. Problematiskt låga löner som de är rapporterade till Fora/ utstationeringsregister (18 195 kronor per månad i genomsnitt).

Företag P20 (ej kollektivavtal)

Ställningsbyggare. Arbetar över hela Europa, enligt hemsidan, även i Sverige och har svensk F-skatt. Har trots det aldrig rapporterat till utstationeringsregistret.

Företag P21 (har kollektivavtal)

Ställningsföretag med flera stora kunder i Sverige. Företaget har ingen hemsida och några uppgifter om verksamhet i Polen kan inte hittas. Har börjat rapportera till utstationeringsregistret först 2019, trots verksamhet i Sverige innan dess. Genomsnittliga löner är 13 000 kronor i månaden, för hela företaget, enligt årsredovisning. Genomsnittslönerna som de är rapporterade i Fora/utstationeringsregistret för 2019 hamnar så lågt som 2 636 kronor i månaden. Det tyder på dels låga löner, dels på att rapporteringen inte stämmer med verkligheten.

Företag P22 (har kollektivavtal)

Företaget har inte någon hemsida. Däremot en Facebooksida, där man annonserar på ryska om att man hjälper företag att etablera sig i Polen. Man har rapporterat 1 anställd i utstationeringsregistret 2021 men har inga utfärdade ID06-kort. Lönerna är problematiskt låga ungefär 7 000 konor i

månaden 2019. 2018 låg snittlönerna under den polska minimilönen, enligt uppgifterna i årsredovisningen.

Företag P23 (ej kollektivavtal)

Problematiskt företag som ägs av två svenskar. Företaget har ett namn i Polen och ett annat i Sverige. Har haft svensk filial tidigare och varit medlemmar i arbetsgivarorganisationen Byggföretagen, men uteslutits.

Byggnadsarbetareförbundet har ett pågående mål mot företaget i Arbetsdomstolen, där det krävs på 2,7 miljoner kronor i skadestånd. Anledningen är för låga löner i förhållande till avtal. Företaget hade kollektivavtal tidigare, inte längre. Men det är verksamt på svensk byggmarknad fortfarande. Företaget har aktiverade ID06-kort år 2020 och har trots det inte rapporterat till utstationeringsregistret sedan 2018.

Företag P 24 (har kollektivavtal)

Isolerings- och ställningsföretag som ingår i en stor internationell koncern, med säte utanför EU. Det polska företaget har filial i Sverige.

Filialen utsattes för revision av Skatteverket och dess beslut 2018 innebar att vinsten räknades upp jämfört med den deklaration företaget lämnat in.

Företaget tvingades också betala skatteböter (skattetillägg).

Trots bevisad närvaro med personal i Sverige har företaget inte anmält till utstationeringsregistret sedan 2014. Har inte lämnat in årsredovisning för det polska bolaget till Bolagsverket, som filialer är skyldiga att göra.

Företag P25 (ej kollektivavtal)

Byggföretag med svensk F-skatt sedan 2009. Har aldrig rapporterat till utstationeringsregistret, trots verksamhet i Sverige. Företaget är föremål för indrivning av Kronofogden, på grund av obetalda svenska skatter.

Företag P26 (ej kollektivavtal)

Stort entreprenadföretag som mestadels bygger vägar i Polen. Företaget har gjort en utstationering till Sverige, 2017. Tecken på att man deltagit i fler projekt i Sverige är inte hittade.

Företag P27 (ej kollektivavtal)

Betongspecialist som har ett stort svenskt byggföretag bland sina uppräknade referenser på sin hemsida. Ansökte om och fick svensk F-skatt 2014. Har trots det aldrig anmält någon verksamhet i utstationeringsregistret.

Företag P28 (ej kollektivavtal)

Företaget sattes i konkurs i Polen i oktober 2019. Har trots det kvar sin svenska F-skatt. Företagets dotterbolag lever dock vidare och är verksamt på den svenska marknaden. Har inte uppgett antal anställda i sin årsredovisning och har heller aldrig rapporterat till utstationeringsregistret, trots att F-skatten erhöles 2013 och bör därför ha varit verksamt i Sverige sedan dess.

Företag P29 (ej kollektivavtal)

Entreprenörer för byggande av broar med mera. Företaget sattes i konkurs i slutet av 2017. Senaste året med fullskalig verksamhet var 2017, då man omsatte över 90 miljoner kronor. Hade svensk F-skatt fram till 2017 men har trots det aldrig rapporterat till utstationeringsregistret.

Företag P30 (ej kollektivavtal)

Anonymt byggföretag med extremt låg redovisad omsättning. Skaffade svensk F-skatt 2018 och borde ha varit verksam i Sverige sedan dess i någon mån. Har trots det aldrig rapporterat till utstationeringsregistret.

Företag P31 (ej kollektivavtal)

Det finns inget bolag med motsvarande namn i Polen. Däremot 2 med snarlika namn, båda med en svensk medborgare som företrädare. Inget av dem med någon omfattande verksamhet dock (drygt 100 000 kronor i omsättning).

Företag P32 (ej kollektivavtal)

Byggföretag. Har inte lämnat in årsredovisning i Polen och är inte synlig i svenska rapportssystem. Därför valdes tilläggsföretag i stället.

Företag P33 (ej kollektivavtal)

Företag som inte syns i några rapportssystem i Sverige, mer än att det är registrerat och har ett svenskt registreringsnummer. Företaget har inte hittats i polskt registreringssystem heller. Inga inlämnade årsredovisningar har hittats. De finns dock i polsk telefonbok. De svarar vid påringning, men nekar till att de varit i Sverige och gjort jobb. Nytt företag valdes som tillägg.

Företag P34 (ej kollektivavtal)

Dotterbolag i större koncern med svenska ägare. Bygger mest butiks- och restauranglokaler efter vad det verkar på hemsidan. Har haft svensk F-skatt

sedan 2008, men några andra spår av verksamhet på svensk mark är inte hittad.

Företag P35 (ej kollektivavtal)

Dyktjänstföretag som gör undervattenarbeten. Syns inte i några rapportssystem. Gjorde enligt egen utsago ett jobb i Sverige för 10 år sedan. Har dock registrering och F-skatt kvar i Sverige. Nytt företag valdes ut som tillägg.

Företag P36 (ej kollektivavtal)

Har gått i konkurs (enligt uppgift från Creditsafe). Inga spår i svenska rapportssystem. Nytt företag tillagt därför.

Slovakiska företag

Företag S1 (ej kollektivavtal)

Ett byggföretag som står som aktivt i Sverige, men F-skatten har dragits in på grund av bristande redovisning/betalning. Den senaste årsredovisningen som finns att tillgå är från 2017 och den visar att företaget inte betalat några löner, i stället köper företaget in tjänster. Samma år utstationerade företaget 24 personer, som om de vore anställda i företaget.

Företag S2 (ej kollektivavtal)

Ett byggföretag vars årsredovisningar (senaste 2017) inte uppvisar antalet anställda, vilket inte är ovanligt när det gäller slovakiska företag. Företaget är inte arbetsgivarregistrerat trots att det haft fast driftställe i Sverige. Företaget säljer uteslutande tjänster och inget material. Ägaren äger även ett annat slovakiskt företag som opererar på svensk mark (företag S3 i denna utredning). Utstationerar enbart till 1 svenskt bolag.

Företag S3 (har kollektivavtal)

Ett byggföretag som enbart säljer tjänster. Samma ägare som företag S2 och bemannar samma svenska företag. Det verkar som detta företag tagit över företag S2:s verksamhet i Sverige. Största verksamheten i Sverige (enligt hemsidans referenser). Jobbar dock i flera länder. Lönerna (rapporterad Foralön/årsarbetare i utstationeringsregistret) visar att månadslönerna ligger på drygt 14 000 kronor. Företaget har dock inte rapporterat in alla arbetare till Fora som rapporterats till utstationeringsregistret. Samtidigt har företaget fler ID06 än antal arbetare som återfinns i utstationeringsregistret.

Företag S4 (ej kollektivavtal)

Företaget upphörde 2017 i Slovakien. Årsredovisningen har inga uppgifter om geografisk omsättning, men företaget hade verksamhet i Sverige 2016 enligt rapportering till utstationeringsregistret.

Företaget är registrerat med utländskt ägande, men några uppgifter om det utländska ägandet går inte att få fram.

Ett bolag i Sverige har haft liknande namn tidigare, men ändrat namnet.

Företag S5 (har kollektivavtal 2008-2021)

Ett företag som enbart har 2 anställda, men är i Sverige med ett par hundra arbetare. I Sverige upprätthåller företaget en fasad om att arbetarna är anställda, då företaget rapporterar dem till utstationeringsregistret. Företaget har hängavtal, men lämnat felaktiga uppgifter till Fora. De granskade åren (2018 och 2019) rapporterade företaget 0 arbetare till Fora, samtidigt som företaget hade i nämnd ordning 155 och 190 arbetare i utstationeringsregistret.

Företaget är inte arbetsgivarregistrerat, samtidigt är den överväldigande majoriteten av arbetare skattskyldiga på grund av att företaget har fasta driftställen. Företaget säljer enbart tjänster. Enligt hemsidan, som inte uppdaterats på många år, har företaget arbetat i länder som Sverige, Danmark, Norge och Tyskland m.fl.

Företag S6 (ej kollektivavtal)

Registrerat i slutet av 2018 för F-skatt men det finns inga spår i Sverige. Inga arbetare är rapporterade till utstationeringsregistret och företaget är inte registrerat hos ID06. Men på företagets hemsida visar man referensobjekt från Sverige.

Tjeckiska företag

Företag T1 (ej kollektivavtal)

Ett företag som inte har några spår i Sverige, inte ens på skattenumret. Däremot är företaget aktivt i Tjeckien, men har enbart lämnat in balansräkning. Då det inte finns några spår läggs ett företag till.

Företag T2 (har kollektivavtal)

Ett företag som verkat i Sverige under flera år. Årsredovisningarnas lönesummor visar att företaget inte haft många anställda. Lönerna senaste årsredovisning var knappt 1 miljon kronor, samtidigt har företaget haft flera

hundra arbetare i Sverige genom åren. Företaget vill ge sken av att arbetarna är anställda och rapporterar långt mer lön till Fora än vad företaget har betalat ut. Dock är det enbart 25 % av arbetsstyrkan som får tjänstepension, när man jämför antalet arbetare rapporterade till utstationeringsregistret med antalet arbetare rapporterade till Fora. Företaget har haft flera fasta driftställen, men är inte arbetsgivarregistrerat. Årsredovisningarna visar att företaget köper in tjänster till stora summor.

Företag T3 (har kollektivavtal 2015-2017)

Ett litet företag som enbart lämnat in balansräkning i Tjeckien varvid det inte finns några uppgifter om omsättning eller företagets kostnader såsom lön. Det enda som tas upp i årsredovisningens noter är en chefslön på drygt en halv miljon kronor, och att företaget har ytterligare 3 anställda. Företaget fick F-skatt i Sverige 2015 men återfinns inte i utstationeringsregistret och har inga aktiva ID06-kort. Uppgav till Fora att man inte kom i gång med verksamhet i Sverige som tänkt.

Företag T4 (ej kollektivavtal)

Ett företaget registrerat i Sverige som installationsföretag. Skaffade sig registreringsnummer (5020-nummer) utan F-skatt år 2017. Momsregistrerad fram till en bit in i år 2019. Företagets hemsida visar att det mestadels säljer varor. Inga spår finns i Sverige. Företaget har inte rapporterat i utstationeringsregistret.

Företag T5 (har kollektivavtal)

Lönerna som är rapporterade till Fora hamnar på genomsnittliga timlöner på 123 kronor för 2018, vilket är under kollektivavtalsnivå (undersökt enligt formeln rapportering till Fora/årsarbetare rapporterat till utstationeringsregistret).

Företaget har aldrig varit arbetsgivarregistrerat, trots att man haft ett stort projekt, med 62 arbetare, på fast driftställe 2016-2018. 2018 har man rapporterat 44 arbetare till Fora (inga tjänstemän), men anmält 63 anställda till utstationeringsregistret.

Modus operandi - Beskrivning av fuskmetoder

I detta kapitel beskriver vi metoder som är gemensamma för flera av de utlandsregistrerade företagen på den svenska byggmarknaden. Metoderna bygger på de skillnader som finns mellan länderna inom den gemensamma marknaden i EU.

Företag som opererar på den svenska byggmarknaden förutsätts följa svenska lagregler och avtal. Men så sker långt ifrån alltid. Det visar inte minst resultatet av denna undersökning.

Ett genomgående mönster som observerats i undersökningen är att företag som utgår från ett annat land och opererar på den svenska marknaden ofta tar med sig sitt hemlands förutsättningar, vanor och regelsystem.

Det leder till krockar med svenskt regelsystem och att företaget i förlängningen bryter mot både lagregler och avtal i Sverige.

Vi har identifierat en handfull olika sådana modeller, som bygger på var i Europa företaget i fråga utgår ifrån.

Vi har kunnat identifiera tre tydliga fusk-modeller:

1. Den falska företagsmodellen.
2. Den baltiska fuskmodellen.
3. Frontföretagsmodellen.

De tre modellerna beskrivs utförligt på följande sidor.

Fuskmetod;

1. Den falska företagsmodellen

Företag som konkurrerar i Sverige med en kostnadsbild som ligger långt under de svenska konkurrenternas kostnader.

Beskrivning

En mycket vanlig modell är den vi har valt att kalla "falska företagsmodellen". Det är en modell som företrädesvis företag från Mellaneuropa har med sig till den svenska marknaden. Praktiserandet av modellen innebär att företaget kan konkurrera i Sverige med en kostnadsbild som ligger långt under de svenska konkurrenternas kostnader.

"Starta eget företag, annars inget jobb", så kan den falska företagsmodellen beskrivas. Genom att anlita arbetarna som enmansföretagare läggs hela ansvaret för de sociala avgifterna på arbetarna. På så sätt får företagen ner den totala arbetskraftskostnaden och skaffar sig konkurrensfördelar.

Det är främst företag från Polen, Bulgarien, Ungern, Tjeckien, Rumänien och Slovakien som många gånger använder enmansföretagare i stället för anställd arbetskraft. Det är vanligt för företagen att använda enmansföretagare i sina hemländer och detta sker även när de opererar i Sverige.

Varför är då den falska företagsmodellen mest populär söderöver?

En av de främsta orsakerna är att företagen anser att de sociala avgifterna är höga i hemländerna. Här är ett par exempel:

Slovariens totala sociala avgifter ligger på **47,8 %**, fördelat på att arbetsgivaren betalar 34,4 % och arbetstagaren 13,4 %.

I grannlandet Tjeckien ligger de sociala avgifterna på **44,8 %**, varav arbetsgivaren betalar 33,8 % och arbetstagaren 11 %,

Slovakien ligger i topp inom EU när det gäller enmansföretagare med enbart 1 kund. 2017 hade 23 % av enmansföretagarna enbart 1 kund i Slovakien.

Detta är att jämföra med genomsnittet inom EU på 9 %.⁶

Slovakien ligger i topp, trots att det räknas som olagligt i Slovakien att använda enmansföretagare vid anställningsliknande förhållande.

Factsheet on Undeclared Work – SLOVAKIA” Europeiska kommissionen, sysselsättning, socialpolitik och inkludering, 2017:

“ A key aspect in defining (and proving) illicit work and illicit employment is the performance of dependent work, which is defined as work carried out in a relation where the employer is superior and the employee is subordinate, and in which the employee carries out work personally for the employer, according to the employer's instructions, in the employer's name, during working time set by the employer [Article 1(2) of the Labour Code]. The Labour Code further stipulates that dependent work may be carried out only in an employment relationship or a similar labour-law relation and cannot be carried out in a contractual civil-law or a commercial-law relation.”

Enligt statistik från slovakiska yrkesinspektionen undviker företag att betala sociala avgifter genom att företagen betalar en del av lönen vitt och den andra delen svart till sina anställda. På andra plats kommer falskt (ofrivilligt) egenföretagande eller att det inte finns anställningsavtal.

Factsheet on Undeclared Work – SLOVAKIA” Europeiska kommissionen, sysselsättning, socialpolitik och inkludering, 2017:

“According to labour inspection statistics, evasion of social security contributions in a formal employment relationship is the most prevalent form of undeclared work in Slovakia, followed by false self-employment and/or absence of a labour-law contract. Available national surveys imply that the most significant manifestations of undeclared work include partial cash-in-hand payments received by dependent employees and false(involuntary) self-employment”

⁶ Destatis, Statistisches Bundesamt:

https://www.destatis.de/EN/Themes/Labour/Labour-Market/Quality-Employment/Dimension4/4_8_SelfemployedOneClient.html

Den bransch där man i Slovakien hittar mest odeklarerat arbete är inom byggbranschen.

F-skatt

Även om arbetarna har startat egna företag i hemlandet gäller inte detta i Sverige förrän arbetarna blivit godkända för F-skatt. Det som avgör om en person har rätt till F-skatt är om personen jobbar självständigt, kommer med egna verktyg, med mera. Jobbar en person under anställningsliknande villkor utfärdas inte F-skatt. Det finns tillfällen där Skatteverket återkallat F-skattebeslut då det visat sig att personerna i fråga just arbetat under anställningsliknande villkor och inte varit självständiga näringsidkare.

För den person/företag som anlitar en enskild person utan F-skatt, vare sig personen är svensk eller utländsk, gäller att dra 30 % av lönen i skatt och betala in den. Likaså ska sociala avgifter betalas in.

Det finns flera företag som, efter EU-inträdet, hyrt in utländska enmansföretagare utan F-skatt och där företagen sedan fått betala stora summor till Skatteverket. Skatteverket har även gjort ett flertal revisioner på utlandsregistrerade företag som kommit med falska företagare och där företagen fått stå för skatter och sociala avgifter.

Den falska företagsmodellen:

Exempel från verkligheten: *Dcw Sp.Zo.O*

Ett polskt bemanningsföretag, vi kallar det *DCW Sp.zo.o*, började sin verksamhet i Sverige 2015 och det har gått bra för företaget. Verksamheten har ständigt ökat.

Men innan vi går djupare på företaget *DCW* ska vi först börja med att se på bakgrunden för en av företrädarna till *DCW*, låt oss kalla honom för Zbigniew.

Zbigniew bodde i Sverige i nio år och var involverad i ett annat polskt bemanningsföretag som vi kan kalla för Agenturen.

Agenturen använde sig av enmansföretagare i Sverige vilket Skatteverket uppmärksammade och försökte göra en revision av bolaget. För att göra en lång historia kort; det fanns inga tillgångar i Sverige och det slutade med att Agenturen är skyldig svenska staten 4 miljoner kronor och bolaget är likviderat i Polen.

Några år senare, i januari 2015, var Zbigniew med och startade DCW i Polen, skaffade F-skatt i Sverige några månader senare och i april 2016 skrev företaget hängavtal med Byggnadsarbetareförbundet.

Den här gången använder man sig inte av enmansföretagare utan av arbetare på mandatkontrakt. Mandatkontrakt är ett slags frilanskontrakt där arbetaren får betalt per timme. Ingen övertidsersättning, ingen semesterersättning med mera. Sociala avgifter betalas men ofta till låga nivåer. (Läs mer om mandatkontrakt i resultatavsnittet, kapitel: Mellanstatliga konkurrenshinder). 2019 har DCW, enligt årsredovisningen, enbart 23 tjänstemän anställda, samtidigt sände företaget ut 393 arbetare för att jobba i Sverige. Och denna diskrepans hittar man även tidigare år.

I Polen ska inte arbetare på mandatkontrakt redovisas som anställda i årsredovisningen, bara den personal som har anställningskontrakt.

Däremot ska samtlig lön, för anställda och arbetare på mandatkontrakt, redovisas.

På grund av att vi inte vet hur många arbetare som går på mandatkontrakt, kan vi inte slå fast deras lön.

Men DCW förekommer i ett skattebeslut gällande ett annat svenskt byggföretag och där kan vi se att arbetarna inte får kollektivavtalsenlig lön. Skattebeslutet togs 2018 och rör år 2016. Där framgår att det svenska byggföretaget betalat 165 kronor i timmen till DCW.

Dokument från senare år visar att DCW under 2018 hyrde ut polska arbetare för 220 kronor i timmen. Priserna är långt under smärtgränsen för vad ett svenskt byggföretag eller bemanningsföretag inom byggbranschen, som följer lagar och avtal, klarar av.

DCW har aldrig betalat skatt eller sociala avgifter för sina arbetare i Sverige. DCW var inte ens arbetsgivarregistrerat i Sverige förrän 2021, vilket gör att företaget inte har kunnat rapportera in lön för arbetare som arbetar längre än 6 månader i Sverige och blir obegränsat skattskyldiga här. I utstationeringsregistret kan vi se att det finns många arbetare som jobbat under så pass lång tid att de bör bli obegränsat skattskyldiga i Sverige.

DCW ökar sin omsättning från år till år. Från 2017 till 2018 ökade omsättningen med 50 %. Från 2018 till 2019 med 20 %. 2019 hade företaget

drygt 91 miljoner kronor i omsättning. I årsredovisningarna ser vi att den mesta omsättningen kommer utanför Polen. Sökningar i register i flera länder inom EU visar att DCW inte finns där, vilket bör innebära att den stora omsättningen kommer från Sverige. För 2019 innebär det i så fall att företaget drog in 66 miljoner kronor från Sverige. DCW:s kunder i Sverige är allt från stora, mellanstora och mindre byggföretag.

Den falska företagsmodellen:

Exempel från verkligheten: *Step-By-Step S.R.O*

Nästa exempel är ett tjeckiskt bemanningsföretag som vi ger namnet Step-by-step s.r.o. Företaget beskriver sig, på sin hemsida, som ett "modernt bemanningsföretag som levererar". Step-by-step erbjuder bland annat ställningsbyggare, rörläggare och snickare.

På hemsidan står att företaget jobbat på Oskarshamns och Ringhals kärnkraftverk (båda skyddsklassade objekt), Skoghallsverken utanför Karlstad, VEAB i Växjö med flera projekt.

Verksamheten startade i Sverige genom att en svensk person tog kontakt med Step-by-step 2004 i samband med Tjeckiens EU-inträde. Step-by-step har alltså varit verksamt i Sverige sedan 2004. Företaget har inte F-skatt, är inte arbetsgivare- eller momsregistrerad men har under årens lopp hyrt ut flera hundra arbetare till Sverige. Men i Step-by-steps årsredovisningar ser vi att företaget bara har en handfull anställda.

Step-by-step hyr alltså ut arbetare som inte är anställda vid bolaget. Dessutom är det inte tjeckiska arbetare som hyrs ut utan **slovakiska** arbetare. De slovakiska arbetarna är enmansföretagare. De årsredovisningar vi har tillgång till visar också att företaget i princip inte har någon verksamhet i hemlandet.

Den falska företagsmodellen:

Exempel från verkligheten: *Stavať S.R.O*

Det här företaget som vi kallar för " *Stavať s.r.o*" är från Slovakien. *Stavať* är ett typiskt exempel på ett företag som använder sig av falska företagarmodellen.

Hösten 2015 startades *Stavať* i Slovakien och i april 2016, skaffade sig företaget F-skatt i Sverige. En månad senare skrev *Stavať* på kollektivavtal med Byggnadsarbetareförbundet och drog igång verksamheten med att bemanna inom byggnadsställningsbranschen i Sverige. Men man bemannar inte med egen personal.

Verksamheten det första året är blygsamt. *Stavať* drar bara in drygt 4,5 miljoner kronor. I Sverige jobbar 9 personer, men företaget har bara en halvtidsanställd. Den halvtidsanställda kostar i lön och sociala avgifter 224 000 kronor. Samtidigt köper *Stavať* in tjänster för drygt 4,1 miljoner kronor.

2017 ökar *Stavať* verksamheten ordentligt. Omsättningen är nu 14,6 miljoner kronor och *Stavať* har nu knappt 4 heltidsanställda. Men i Sverige jobbar nu 49 arbetare. Även om företaget nu har knappt 4 heltidsanställda har inte personalkostnaden (lön och sociala avgifter) ökat något nämnvärt. Den ligger på 227 000 kronor, samtidigt köper företaget in tjänster för 13,9 miljoner kronor.

2018 har *Stavať* ett riktigt tapp i verksamheten, men vi ser samma diskrepans mellan antal anställda och arbetare som är i Sverige och jobbar.

Normalt sett borde det finnas en årsredovisning för *Stavať* vad gäller år 2019 i de slovakiska databaserna. Men någon sådan har inte *Stavať* lämnat in, så några siffror på antalet anställda, löner och inköpta tjänster finns inte att tillgå. Däremot har *Stavať* rapporterat in 73 arbetare till utstationeringsregistret det här året.

I databasen Finstat.sk (som hämtar uppgifter från slovakiska statistikbyrån štatistický úrad) hittar vi färskare siffror för 2020 hur många anställda företaget har. Siffran är 2 anställda, samtidigt som *Stavať* har rapporterat in 39 arbetare i utstationeringsregistret för 2020, fram till och med november.

Stavaťs arbetare jobbar lång tid i Sverige, så lång tid att de blir skattskyldiga i Sverige.

Stavaťs skyldighet är att rapportera in den ersättning som är betald till arbetarna till Skatteverket och arbetarna är i sin tur skyldiga att betala in skatten. Men för att göra det måste Stavať vara registrerad som arbetsgivare i Sverige. Det är inte företaget.

2019 har företaget 73 arbetare i Sverige på jobb, enligt Stavaťs egen rapportering till utstationeringsregistret. 63 av dem var utstationerade så lång tid att de bör bli skattskyldiga.

Den falska företagsmodellen:

Exempel från verkligheten: *Budynek Sp.zo.o*

Nästa företag Budynek sp.zo.o (fingerat namn) är från Polen och jobbar inom byggnadsställningsbranschen i Sverige.

Budynek startade i april 2018 i hemlandet och ett år efter skaffade Budynek F-skatt i Sverige och skrev på ett hängavtal med Byggnadsarbetareförbundet. Budynek är likt Stavať ett klassiskt exempel på det vi kallar falska företagarmodellen. Återigen matchar inte antalet anställda i företaget, antalet arbetare som jobbar här i Sverige.

2019 har Budynek drygt 16,5 miljoner i omsättning. I princip allt som Budynek säljer är tjänster. Företaget har knappt 23 anställda, därutöver kan man läsa i årsredovisningen att företaget har 7 personer som går på mandatkontrakt.

Lönen i genomsnitt för de 23 anställda är knappt 25 000 kronor i månaden. Men företaget har långt fler arbetare här i Sverige. I utstationeringsregistret, räknar vi ihop 119 arbetare. De flesta är över 6 månader i Sverige och bör bli obegränsat skattskyldiga. Men då Budynek inte är arbetsgivarregistrerat i Sverige kan inte Budynek rapportera in den ersättning som betalats för varje individ, till svenska Skatteverket.

Eftersom Budynek är bundet till kollektivavtalet måste företaget betala kollektivavtalade försäkringar och tjänstepension för arbetarna till Fora. Men det är bara 8 arbetare som Budynek rapporterat till Fora och totala lönen för alla 8 sammanlagt har Budynek uppgett vara 1,1 miljoner kronor.

Ett av Budyneks projekt sträcker sig från maj 2019 fram till sista december 2020 och finns i Göteborg för ett stort svenskt byggnadsställningsföretag. Budynek har då fast driftställe vid det här projektet. Då har Budynek samma skyldigheter som ett svenskt företag har: rapportera in ersättning till Skatteverket som har utbetalats till varje anställd, dra skatt och betala in den.

Vi hittar ersättningen till Budyneks arbetare i posten inköpta tjänster i årsredovisningen för 2019. Drygt 5,7 miljoner kronor har betalats för inköpta tjänster.

Den falska företagsmodellen:

Exempel från verkligheten: [Staviame s.r.o](#)

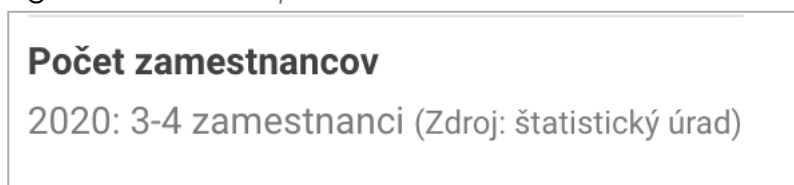
Nästa företag är från Slovakien och jobbar också inom byggnadsställningsbranschen. Vi ger företaget namnet "Staviame s.r.o". Staviame startade 2011 i Slovakien.

Vi har granskat företaget från 2016 och fram till och med november 2020. Varje år har Staviame haft fler än 200 arbetare som jobbat i Sverige, enligt företagets egen rapportering till utstationeringsregistret. Enligt 2019 har Staviame en topp på 254 arbetare, samtidigt som årsredovisningen avslöjar att Staviame enbart har 5 anställda.

Går vi bakåt i tiden så har Staviame 9 anställda 2018, 18 anställda 2017, 24 anställda 2016.

I databasen Finstat.sk står det att företaget under 2020 har 3-4 anställda, samtidigt som Staviame fram till november 2020 haft 238 arbetare här och jobbat.

Figur 4: Skärmdump från www.finstat.sk



Uppgifterna på hur många arbetare som Staviame haft i Sverige de aktuella åren kommer från Staviames egna uppgifter som företaget rapporterat till utstationeringsregistret.

Ett slovakiskt företag får fast driftställe i Sverige när företaget varit på projekt under mer än 12 månader för dess del. Då ska det slovakiska företaget agera som ett svenskt företag: rapportera lön för arbetarna till Skatteverket, dra skatt och betala in den. Och detta från dag 1 på det aktuella projektet. Vi ser att huvudparten av företagets arbetare jobbat på projekt där Staviame har fast driftställe i Sverige.

Men Staviame var inte arbetsgivarregistrerat förrän i slutet på 2019. Det innebär att för alla arbetare före slutet av 2019, ett antal hundra arbetare, har Staviame inte rapporterat in något till Skatteverket.

Årsredovisningarna visar att Staviame säljer, i princip, enbart tjänster. Alltså arbetskraft.

Men tjänster man säljer är också tjänster man köper in. Antingen från enmansföretagare eller från andra företag.

Årsredovisningarna visar att den stora utgiftsposten är inköp av tjänster. Ett tydligt exempel är 2019 där inköpta tjänster är 150 gånger högre än utgifterna för lön. I siffror ser det ut så här: utbetalda lönen är knappt 400 000 kronor, inköpta tjänster knappt 59 miljoner kronor. Staviames omsättning det året låg på drygt 64 miljoner kronor.

Företaget är bundet till kollektivavtalet genom medlemskap i bransch- och arbetsgivarorganisationen Byggföretagen.

Fuskmetod;

2. Den baltiska fuskmodellen

Den baltiska fuskmodellen innebär låg lön plus skattefritt lagstadgat traktamente vid jobb i Sverige.

Den baltiska fuskmodellen, som baltiska företag i många fall använder sig av, är låg lön plus skattefritt lagstadgat traktamente vid jobb i Sverige. När vi i Sverige talar om lön menar vi lönen innan skatt men i många länder i Europa talar man om nettolön. Alltså det som arbetaren får i plånboken. Förmodligen beror detta på att i många länder delar arbetaren och arbetsgivaren på att betala de sociala avgifterna (läs mer i resultatavsnittet, kapitlet *Den europeiska löneparadoxen*, sidan 150).

Beskrivning

När en arbetare från de baltiska länderna åker till Sverige och jobbar har de mer i plånboken än om de skulle jobbat hemma. Men det är stor skillnad på lön och traktamente. Lön är den ersättning som skapar grunden för sjukförsäkring och pension. Traktamente är den ersättning som betalas ut för de ökade levnadsomkostnader som arbetarna får när de skickas för att jobba utomlands.

Det är viktigt att poängtera att de olika fuskvarianterna uppträder inom många olika sektorer inom arbetsmarknaden. Det finns alltså ingen specifik fuskvariant som gäller till exempel byggsektorn. Fuskvarianterna återfinns inom transport, städ, skog med flera branscher. Det finns till och med sjuksköterskor som arbetat under samma premisser i Sverige.

Låga minimilöner

De baltiska minimilönerna är väldigt låga. I skrivande stund är den lettiska minimilönen 430 euro i månaden, estniska minimilönen ligger på 540 euro i månaden och Litauens ligger på 555 euro i månaden.

Litauen har under lång tid haft den lägsta minimilönen i Baltikum. 2018 låg den på 400 euro i månaden, men en reform gällande de sociala avgifterna som trädde i kraft 1 januari 2019 gjorde att den officiella minimilönen höjdes till 555 euro. Kortfattat kan reformen beskrivas så här: De sociala avgifterna

har varit högre än i Sverige. Arbetare och arbetsgivare delade på att betala dem. Men från och med 1 januari 2019 sänktes de sociala avgifterna ordentligt samtidigt som i princip allt nu skulle betalas av arbetarna. Nu betalar arbetsgivarna 1,77 % i sociala avgifter och arbetarna betalar 24,27 %. Lönen höjdes i samband med att arbetarna nu ska stå för de sociala avgifterna. Därav den stora höjningen av minimilönen. Samtidigt hade staten fått färre intäkter via de sociala avgifterna så inkomstskatten höjdes från 15 % till 20 %. Detta resulterar sammantaget i att en nettolön i Litauen i dag inte är mycket högre än vad den var före reformen.

När de baltiska länderna anslöt sig till EU 2004 började också de baltiska företagen sina intåg på svensk arbetsmarknad. Den lettiska minimilönen, till exempel, låg då på 118,96 euro, vilket motsvarar en timlön* på 0,68 euro, alltså lite drygt 6 kronor. Minimilönerna har alltså höjts ordentligt, även om de fortfarande ligger på låg nivå.

När de baltiska företagen började operera inom svensk arbetsmarknad var oftast lönen för de baltiska arbetarna på ländernas miniminivå. De senaste åren har dock lönen, vid arbete i Sverige. De senaste åren har lönerna höjts från runt 20 kronor i timmen uppemot någonstans mellan 45-90 kronor i timmen.

Traktamenten

De traktamenten som de baltiska arbetarna får är det som lockar dem till att jobba utomlands. Arbetarna får helt enkelt mer i plånboken. Estland har de lägsta traktamentena, 32 euro per dag. Följt av Lettland som när arbetarna jobbar i Sverige får 40 euro per dag. Litauen har höjt ordentligt sitt traktamente för Sverige. Det ligger nu på 65 euro per dag. Notera återigen: traktamente är inte pensions- eller sjukpenninggrundande.

Den baltiska fusksmodellen:

Exempel från verkligheten: *Sia Laval un Partneri*

Vi börjar med ett lettiskt företag som förändrade arbetsmarknaden och lamslog fackföreningarna i hela Europa. Företagets namn är Sia Laval un Partneri, känt i Sverige som Laval.

Arbetarna tjänade runt 8 kronor i timmen när de jobbade i Sverige. Företaget hade inte F-skatt, betalade inte någon skatt för arbetarna eller sociala avgifter i Sverige.

På försommaren 2004 började Laval med ombyggnaden av Söderfjärdsskolan i Vaxholm. Byggnadsarbetareförbundet satte, efter ett antal månader, Laval i blockad då företaget vägrade att skriva på kollektivavtalet. Ärendet gick till Arbetsdomstolen som i sin tur begärde att få ett utlåtande från EG-domstolen. Domen kom i december 2007 och innebar att fackföreningarna i Sverige inte hade rätt att med stridsåtgärder tvinga utländska gästande bolag att skriva på kollektivavtalet.

Skattefusk

Det lettiska företaget använde ett avancerat upplägg för att inte betala skatt och sociala avgifter i Sverige. Under 5 års tid skickade Laval arbetare att jobba i Sverige, utan att betala skatt eller sociala avgifter för dem här. Efter 2 års tid startade Laval 1 dotterbolag i Sverige: L&P Baltic Bygg AB. Det företaget skaffade sig F-skatt och blev ansiktet utåt i Sverige. Det var dotterbolaget som kunde lägga anbud, skriva avtal och fakturera. Men i övrigt var det tämligen tomt i dotterbolaget. Det fanns inga anställda, inga maskiner eller arbetsledning. Det hyrde man in från moderbolaget Laval i Lettland.

Om vi bara tittar på Söderfjärdsskolan-projektet skulle Laval arbeta där långt mer än 6 månader. I skatteavtalet mellan Lettland och Sverige står det att om ett byggföretag är längre än 6 månader på 1 projekt, får byggföretaget fast driftställe. Företaget ska då, i skattehänseende, följa svenska regler precis som svenska företag gör. Bokföringen ska föras här i landet, skatt för företaget och de anställda ska betalas här. Det gjorde inte Laval.

Sociala avgifter

Inom EU är grundregeln gällande sociala avgifter att det ska betalas där arbetaren jobbar oavsett om arbetsgivaren är utländsk. Så en lettisk arbetare som skickades ut av Laval för att jobba i Sverige, skulle alltså företaget betala sociala avgifter för i Sverige.

Det finns undantag till grundregeln där ett utlandsregistrerat företag kan betala sociala avgifter i hemlandet. Det är då ett antal villkor som företaget ska uppfylla för att undantaget ska gälla. Ett av villkoren är att företaget ska ha

samma verksamhet i hemlandet. Laval hade catering och bakade kakor i Lettland. Om Laval skulle fått undantag och betalat sociala avgifter i Lettland skulle företaget skickat bagare till Sverige och inte byggare. Laval hade en verksamhet i Lettland och en annan i Sverige. Men några sociala avgifter betalades aldrig här. Laval hade inte ens F-skatt i Sverige.

Lönerna

Laval ljög när de mötte Byggnadsarbetareförbundet i Arbetsdomstolen. Laval hävdade att arbetarna hade 13 600 kronor i månadslön och 7 200 kronor i naturaförmåner. Men så var det inte. Arbetarna hade 1/6 i lön och 5/6 i traktamente. **

Det här året låg traktamentet för en lettisk arbetare på 400 kronor (28 lats) per dag.

Timlönen*** blir då: 8 kronor och 33 öre.

Laval hade alltså skaffat sig en stor konkurrensfördel genom sina låga personalkostnader.

Med byxorna nere

Det är så många aktörer i Laval-fallet som står med byxorna nere. Vi har **Byggnadsarbetareförbundet** som kunde sett till att utgången kanske blivit helt annorlunda om man hade haft kunskap om skatteregler och kunskap om hur man hämtar hem en årsredovisning från Lettland.

Vi har också **Svenskt Näringsliv** som sponsrade Laval i EG-domstolen. På Svenskt Näringslivs hemsida skriver man att man är "företagsamhetens röst i Sverige" och att stötta Laval har tvärtom slagit mot företagsamheten i Sverige. Under många år har små och medelstora byggföretag fått allt svårare att konkurrera med utlandsregistrerade företag som på olika sätt sänker sina arbetskraftskostnader och som även i många fall inte betalar in skatt till svenska staten.

Svensk media hade ingen kunskap om skatteregler och kunde inte ens särskilja att *Sia Laval un Partneri* var ett företag och *L&P Baltic Bygg AB* var ett annat.

Så när det svenska *L&P Baltic Bygg* gick i konkurs skrev media att Laval hade gått i konkurs. Vilket då renderade i diskussioner och rubriker där man lyfte fram Byggnadsarbetareförbundet som orsak till konkursen.

Men L&P Baltic Bygg var konkursfärdigt långt innan blockaden vilket framgår av konkursförvaltarens förvaltningsberättelse.

Det var flera svenska företag som drabbades av konkursen men mest förlorade svenska staten: 3,4 miljoner kronor. Men moderbolaget Laval klarade sig helskinnat från dotterbolagets konkurs. Under 2004 drar L&P Baltic Bygg in 10 miljoner kronor till Laval och den enda förlust som Laval fick på dotterbolagets konkurs var ynka 26 000 kronor. I Lavals årsboks slut för år 2004 står att läsa: "Trots misslyckandet i Sverige avslutade vi år 2004 med vinst." Laval gick i konkurs i Lettland, 5 år senare, 2009.

AD och EG-domstolarnas beslut bygger på felaktiga grunder. Laval var inte ett gästande företag. Byggdelen av Lavals verksamhet var i Sverige, enbart i Sverige. Det fanns arbetare som jobbat under flera år i Sverige (och som fortsatte många fler år i ett lettiskt-registrerat bolag som startades av Lavals projektledare). Laval hade fast driftställe på ett par projekt, däribland i Vaxholm. Det fasta driftstället innebär att företaget var etablerat, "försvenskat" under den tiden.

* Timlön beräknas utifrån det vedertagna fördelningstalet 174. $\text{Månadslön}/174 = \text{timlön}$

** Så här har vi räknat: Genom att gå igenom Lavals årsredovisningar har vi kunnat räkna ut ungefärligt hur mycket företaget betalat i lön för sin cateringpersonal i Lettland. Denna summa har dragits bort från den totala lönesumman för att få fram hur stor lönen varit för byggnadsarbetarna som arbetade i Sverige. Därefter har vi jämfört byggnadsarbetarnas totala lönesumma med de traktamenten som betalats ut.

*** Uträkning: $1/6$ av 400 kronor i traktamente per dag = 66,66 kronor per dag. 66,66 kronor delat med 8 timmars arbete = 8,33 kronor.

Den baltiska fuskmodellen:

Exempel från verkligheten: Bemanning OÜ

Arbetarna jobbar i Sverige för knappt 60 kronor i timmen. Företaget har i princip all verksamhet i Sverige. Ingen skatt har betalats i Sverige. Trots att företaget är bundet till kollektivavtalet har inga kollektivavtalade försäkringar eller tjänstepension betalats för arbetarna.

Det här estniska företaget ger vi namnet Bemanning OÜ. Företaget startade i Estland 2011.

2015 fick företaget F-skatt i Sverige och registrerade sig som personaluthyrningsföretag.

Bemanning jobbar inom byggsektorn och är bundet till kollektivavtalet. Inom EU finns det regler för hur en årsredovisning ska se ut för företag som finns inom gemenskapen. Estniska årsredovisningar är mer specifika än EU-kraven och är därför lätta att navigera i.

Vi har gått igenom Bemannings årsredovisningar sedan 2016 där den geografiska omsättningen är listad. Bemanning har i princip all sin verksamhet i Sverige. Här följer uppgifter på hur mycket omsättning Bemanning har från Sverige:

2016 - 97,3 %

2017 - 98,1 %

2018 - 90,7 %

2019 - 93,3 %

2020 - 94,9 %

Verksamheten har frodats genom åren. Omsättningen har ökat från 2016 till 2019 med närmare 63 % till drygt 68 miljoner kronor. Antalet årsanställda har under samma tidsintervall ökat från 56 till 198.

Företaget är bundet till kollektivavtalet i Sverige men lönerna är långt ifrån kollektivavtalsenliga.

När vi räknar ut timlönerna hamnar vi på väldigt låga nivåer:

2016 - 37,50 kronor

2017 - 39,60 kronor

2018 - 53,30 kronor

2019 - 59,60 kronor

2020 - 85,40 kronor

**Beräkningarna är gjorda på följande sätt: Total lön/antalet årsarbetare/12 månader/fördelningstal 174.)*

Skatt

Då ägare bor i Sverige och är aktiva (sköter företagets verksamhet) i det estniska företaget bör Skatteverkets huvudregel om fast driftställe slå till.

Och det estniska Bemanning borde ses som ett svenskt företag och ska följa alla regler som svenska företag följer. Bland annat ska skatt för arbetarna betalas här i Sverige från dag 1 då de arbetar här. Bemanning har aldrig betalat någon skatt här för sina anställda.

Sociala avgifter

Företaget bör betala sociala avgifter i Sverige då företaget har i princip all sin verksamhet i Sverige. Vi kan se att företaget, för första gången, betalade in lite sociala avgifter under 2019 (lite drygt 56 000 kronor). Innan dess fanns inget inbetalt.

Tjänstepension och försäkringar

Trots att företaget är bundet till kollektivavtalet har man inte betalat in något till Fora (kollektivavtalade försäkringar och tjänstepension) förrän under 2019. Men det var ingen större summa. Av de 198 årsarbetare som företaget hade uppgav de till Fora att de hade 2 anställda med en sammanlagd lön på lite drygt hundratusen kronor.

Den baltiska fusksmodellen:

Exempel från verkligheten: *Sia Construction*

Arbetarna tjänar lite drygt 46 kronor i timmen när de jobbar i Sverige. Företaget har all sin verksamhet i Sverige sedan det startade 2012. Ingen skatt eller sociala avgifter är betalda här. Företaget är bundet till kollektivavtalet.

Detta är ett lettiskt företag som vi kallar Sia Construction. Företaget startade i Lettland 2012 och skaffade sig F-skatt i Sverige samma år. Företaget har ingen verksamhet alls i hemlandet. Det är vad man kan kalla ett brevlådeföretag.

Företagets första årsredovisningar var väldigt specifika. Där stod bland annat hur mycket traktamente som hade utbetalats till arbetare som jobbade i bland annat Göteborg och Asarum. Längre fram valde företaget att redovisa sin geografiska omsättning som omsättning från EU.

Men spåren i Sverige och från företagets hemsida visar att det är just i Sverige Construction arbetar.

En jämförelse man kan göra är antalet årsarbetare med antalet årsarbetare i svenska utstationeringsregistret, se tabellen nedan:

Tabell 13: Jämförelse - antal årsarbetare med antal årsarbetare i svenska utstationeringsregistret

År	2019	2018	2017	2016	2015
Årsarbetare årsredovisning	157	137	100	45	30
Antal årsarbetare i utstationeringsreg.	109	140	179	60	26

Värt att notera: Företaget har varit inne i utstationeringsregistret och "suddat" bort en del uppgifter och ändrat. 2016 benämns ett antal arbetares namn med enbart "xx".

Företagets hemsida visar upp många olika projekt Construction har varit på. Alla bedrivs i Sverige, utom på senare tid 1 projekt som finns i Norge. Om nu företaget funnits i Norge har det inte följt norsk lag. Construction måste registrera sig som NUF-företag (Norskregistrert Utenlandsk Foretak) om det ska verka i Norge. Det har Construction inte gjort. Construction är också aktivt på Facebook och LinkedIn och även där är det svenska projekt som man skriver om.

Svensk delägare

Construction har under alla dessa år jobbat för flera stora byggföretag i Sverige. 1 av de större byggföretagen har anlitat Construction mer än de andra.

Och just på detta svenska byggföretag fanns 1 medarbetare som slutade sin anställning och gick in som delägare i Construction. Detta hände 2018.

Samtidigt startade hen ett svenskt företag, låt oss kalla det företaget "Flexibel AB". På bolagsverket står hen som ägare till 50 % men vem som äger resterande av Flexibel står inte.

Spåren som de båda företagen lämnar efter sig i den digitala världen visar nu på en total sammanblandning mellan de båda företagen Sia Construction och Flexibel AB. Platschefer och arbetare uppger, på LinkedIn och Facebook, att de jobbar på Construction/Flexibel Group. På Constructions Facebook omnämns projekt gjorda av Construction/Flexibel Group.

Och den lettiske man som en gång startade Construction skriver på sin LinkedIn att han är vd för Flexibel.

Flexibels hemsida har samma referensprojekt som Construction.

Hos Arbetsmiljöverket hittar vi en inspektion där en platschef uppger att han jobbar för Construction, samtidigt som han på sin LinkedIn uppger att han jobbar för Flexibel.

Lönerna

Constructions arbetare har, som är signifikant för den baltiska fuskmodellen, tjänat långt under kollektivavtalet.

Här följer de timlöneuträkningar som gjorts utifrån redovisade löner i Constructions årsredovisningar:

2015 - 40,70 kronor i timmen.

2016 - 37,30 kronor i timmen

2017 - 37 kronor i timmen

2018 - 46,18 kronor i timmen

(År 2019 har företaget varken skrivit lön eller personalkostnad i årsredovisningen).

Samtidigt har företaget enbart rapporterat ett fåtal arbetare till Fora (kollektivavtalade försäkringar och tjänstepension). Majoriteten av arbetarna som jobbat på svensk mark, under kollektivavtalet, har alltså inte fått några pengar inbetalda till sin tjänstepension.

Sociala avgifter

Grundregeln inom EU är att sociala avgifter ska betalas i det land arbetaren jobbar. För att få undantag och betala dem i hemlandet ställs många krav på företaget. Ett av kraven är att företaget ska ha omfattande omsättning i hemlandet, men Construction är ett företag skapat i Lettland för att enbart jobba utanför landet. Construction jobbar bara i Sverige. Men Construction har inte betalat in några sociala avgifter här. Det har företaget "valt" att göra i Lettland.

Fler Flexibel

Ett nytt företag har registrerats i Lettland: "Sia Flexibel". Det företaget fick F-skatt i Sverige 2020. Det är samma män som ligger bakom Sia Flexibel som Construction. Det lettiska Flexibel är inte bundet av kollektivavtal.

Vi ser också att ännu 1 Flexibel dykt upp i Sverige; 1 litauiskt UAB Flexibel som fick F-skatt i Sverige i april 2019. Det företaget är bundet till kollektivavtal. Vi ser att det litauiska Flexibel har registrerat sig i utstationeringsregistret vid ett flertal byggen i Sverige.

Det svenska Flexibel hade 2019 enbart 2 anställda och är bundet till kollektivavtalet.

Den baltiska fuskmodellen:

Exempel från verkligheten: UAB Bemaningas

Företag som är specialiserat för att hyra ut litauisk arbetskraft till Skandinavien. Arbetarnas lön ligger på 90 kronor i timmen. Bemaningas egen beskrivning i ett offentligt register i Litauen:

“Vi är ett byggföretag vars huvudaktivitet är att tillhandahålla arbetskraft till byggföretag i de skandinaviska länderna”.

I Sverige skulle vi då kalla företaget för bemanningsföretag och det är också det som Bemaningas har registrerat sig som i Sverige då de fick F-skatt i januari 2018.

Löner

Litauen har mycket större öppenhet när det gäller företagsinformation än Sverige. Varje månad publicerar den litauiska försäkringskassan *Sodra* antal anställda, inbetalade sociala avgifter, genomsnittslön för de anställda.

Bemaningas började sin verksamhet i Sverige 2018 och när vi ser på lönerna som utbetalades i början på samma år ligger de inte högre än 25 kronor i timmen. Men lönerna ökar sakta under 2018 till att ligga på 55 kronor i timmen. Från 1 januari 2019 gjorde Litauen sin socialförsäkringsreform där arbetarnas löner höjdes samtidigt som arbetarna då fick bära kostnaden för de sociala avgifterna. Under 2019 varierar lönerna mellan 70 kronor i timmen till 90 kronor i timmen.

Bemanningsdirektivet

Bemanningsdirektivet (2008/104/EG) kom 2008 och innebär att bemanningsföretag som *Bemaningas* ska betala samma lön som de arbetare har på den aktuella arbetsplatsen. Alltså lika lön på samma arbetsplats. Även om *Bemaningas* timlön ligger på 90 kronor är det runt hälften av lönen som andra byggnadsarbetare får. På så sätt konkurrerar *Bemaningas* på helt andra villkor än de företag som är seriösa och följer lagar och avtal.

Verksamhet i Norge

I Norge, som likt Sverige är ett "kollektivavtalsland" är byggavtalet allmängiltigförklarat. Och i Norge är det Arbeidstilsynet, motsvarigheten till

vårt Arbetsmiljöverk, som granskar om byggföretag följer lagen. Men i det offentliga registret *Einsynn* där all offentlig korrespondens mellan myndigheter, företag och privatpersoner finns har *Arbeidstilsynet* inte gjort någon granskning av *Bemaningas*.

Bemaningas är registrerat i Norge som NUF-företag *Bemaningas Norge*.

Som NUF-företag är företaget skyldigt att lämna in årsredovisning i Norge för den verksamhet som bedrivs där. Om man ska utgå från företagets norska årsredovisning, 2019, har det inte varit mycket verksamhet i Norge. Företaget har dragit in drygt 2 miljoner norska kronor och i princip alla pengar har gått i löner till 5 årsarbetare. Så om man får tro årsredovisningen får de 5 arbetare som jobbar i Norge närmare 200 norska kronor i timlön.

Under 2019 hade företaget mellan 200 och 350 anställda som sändes ut för att jobba inom den skandinaviska byggsektorn. Vi kontrollerar också *Bemaningas* i Danmark i det danska utstationeringsregistret RUT. Vi hittar inte att företaget jobbar där just nu. Det verkar därför som att *Bemaningas* har den största verksamheten i Sverige.

Fuskmetod;

3. Frontföretagsmodellen - Att fuska utan att synas

Frontföretagsmodellen är en metod som konstrueras av företag som vill verka på svensk byggmarknad, men samtidigt pressa undan kostnader för löner, skatter och avgifter från det svenska systemet.

Beskrivning

Metoden är utvecklad under det senaste decenniet och antalet företag på den svenska marknaden som använder sig av den ser ut att växa.

Modellen är möjliggjord av att det råder fri marknad inom EU men samtidigt stora skillnader i lönenivåer mellan länderna inom unionen.

Det företag som kan uppträda som fullt ut svenskt företag och samtidigt utnyttja de lägre personalkostnader som råder i andra EU-länder, uppnår en konkurrensfördel på den svenska marknaden.

I denna framställning kommer det dels att ges en beskrivning av hur modellen fungerar rent teoretiskt och dels hur det fungerar i praktiken, genom redogörelse av ett verkligt fall.

Frontföretagsmodellen utgår alltid från ett svenskt bolag. För det mesta ett aktiebolag. Det finns exempel på där kommanditbolag används i liknande syfte. Men vi använder oss av aktiebolag som exempelbolag, eftersom det är det vanligaste.

Vi kan kalla detta exempelbolag för *Svenska Bygg AB*, bara för att göra framställningen enklare. *Svenska Bygg AB* kan startas av i stort sett vem som helst. Det är inte svårt att starta aktiebolag i Sverige. Det kan vara en infödd svensk som startar det, det kan vara en medborgare från ett annat EU-land och det kan även vara en person från något land utanför EU. Nationalitet av de personer som ligger bakom bolaget är egentligen inte intressant. Det finns exempel på alla varianter. Det intressanta är den juridiska personen, *Svenska Bygg AB*, och dess hemvist.

När *Svenska Bygg AB* startat ser man till att göra alla nödvändiga registreringar och vidta de åtgärder som krävs för att man ska kunna ses som ett seriöst och tillförlitligt företag.

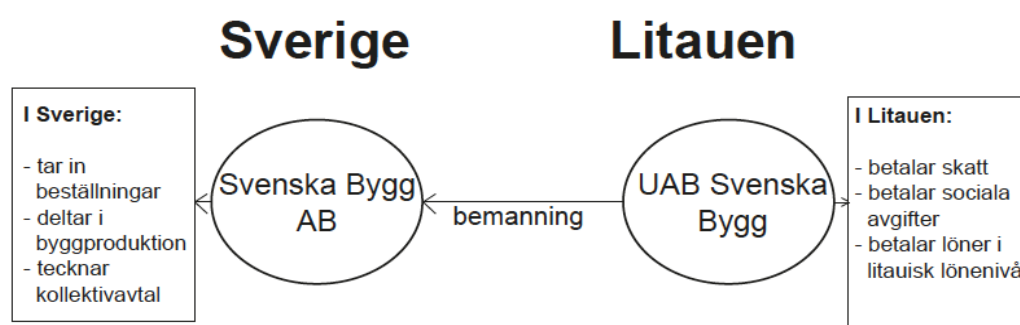
Det innebär momsregistrering, F-skatt, arbetsgivarregistrering och att man tecknar kollektivavtal. För det mesta ingår en proper hemsida på svenska i konceptet. På ytan ska allt se normalt ut.

Svenska Bygg AB kan fyllas med så mycket innehåll man finner lämpligt. Någon eller några anställda i själva frontföretaget är brukligt. Det kan vara ägaren själv enbart, det kan vara en handfull tjänstemän, arbetsledare och andra och delar av en kollektivanställd arbetsstyrka kan ingå. Det varierar. Men till modellen hör att en stor del av företagets lönekostnad betalas i något land med lägre lönekostnad än i Sverige.

För att modellen ska bli komplett bör *Svenska Bygg AB* ingå i en koncern där ett syster-, dotter- eller moderföretag återfinns i ett land inom EU med lägre lönekostnader. I sin enklaste form är *Svenska Bygg AB* ett dotterföretag i en koncern där modern har sitt säte i ett låglöneland och har identiskt namn. Om modern finns i Litauen heter det då *UAB Svenska Bygg*. Ligger det i Lettland heter det *Svenska Bygg SIA*, och så vidare, anpassat till det land sätet återfinns i.

Det finns fler varianter på hur man hanterar namngivningen. Man kan till exempel välja att ha med även begreppet "AB" i sitt utlandsregistrerade bolag. Då kan det till exempel heta "*UAB Svenska Bygg AB*", fast det inte är ett svenskregistrerat aktiebolag, utan registrerat i Litauen.

Figur 5: Schema över frontföretagsupplägg



I exemplet ovan har vi använt Litauen, men det kan lika gärna vara Estland, Polen eller något annat EU-land där lönerna är betydligt lägre än i Sverige. Modellen är internationell.

Ur de anställdas perspektiv är upplägget inte konstigt. De är anställda av *Svenska Bygg* och när de kommer till Sverige får de arbetskläder med *Svenska Byggs* logga och de åker i firmabilar det står *Svenska Bygg* på och det står även *Svenska Bygg* på deras lönespecifikationer. Det är inte säkert att de ens är medvetna om att det rör sig om 2 olika bolag.

För beställaren ser det också helt normalt ut. Man kontrakterar *Svenska Bygg* och personal som är anställda hos *Svenska Bygg* deltar i byggproduktionen.

För ägaren av *Svenska Bygg* är upplägget däremot påtagligt. Man kan uppträda på den svenska marknaden som vilket svenskt bolag som helst, men samtidigt ha betydligt lägre personalkostnader.

Konsekvenser av genomförd frontföretagsmodell

Företaget undandrar sig den transparens som man räknar med normalt ska gälla på marknaden. Inkomstskatt och arbetsgivaravgifter dras undan från Sverige. Lönenivåer kan mörkas och hållas lägre än vad kollektivavtalet medger.

Lag- och avtalsbrott i samband med frontföretagsmodellen

Det är inget lagbrott i sig att ha ett närstående bolag i ett annat land som används för att bemanna det svenska aktiebolaget. Men modellen kan användas för att dölja lag- och avtalsbrott.

Det finns flera varianter. Upplägget kan bestå av enbart 2 bolag, 1 i Sverige och 1 i ett annat land, och det kan bestå av ett konglomerat av bolag som opererar över flera nationsgränser inom EU.

En variant är att enbart det svenska aktiebolaget är registrerat i Sverige och de supporterande närstående bolagen enbart är registrerade i sina respektive säteländer.

Frontföretagsmodellen:

Exempel från verkligheten: AB Nordisk Betong

Det är en baltisk byggkoncern, med betongarbeten och golvläggning på programmet. Moderbolaget finns i hemlandet. 1 dotterbolag finns även det i hemlandet och ytterligare 2 dotterbolag i Sverige (vi använder påhittade

bolagsnamn i denna redovisning, men alla fakta om företagen är hämtade ur verkligheten).

Det svenska bolaget *AB Nordisk Betong* har här funktionen av frontföretag. Det vill säga att det är det företaget som är ansiktet utåt i Sverige. Det har också kollektivavtal, betalar bra löner och har alla papper i ordning. Det svenska systerbolaget, *AB Swefloor* är specialiserat på betonggolv, även det är kollektivavtalsanslutet och har alla papper i ordning.

De svenska bolagen har väldigt få anställda, i förhållande till sin omsättning. Men i årsredovisningarna ser vi att de svenska aktiebolagen är dotterbolag i en koncern med säte i Lettland. När vi granskar räkenskaperna för de lettiska bolagen framträder bilden av ett frontföretagsupplägg med all önskvärd tydlighet.

De lettiska bolagen har även de det mesta av sin verksamhet i Sverige. Men de är inte kollektivavtalsanslutna, de är inte ens registrerade i Sverige, har aldrig betalat skatt i Sverige och har aldrig anmält sig till utstationeringsregistret, som man ska enligt lag.

En tabell med fakta om företagen i koncernen ser ut så här (för år 2019):

Tabell13: Jämförelse av uppgifter, "Nordisk Betong", 2019

Företag	Omsättning	Omsättning Sverige	Antal årsarbetare	Lönekostnad per anställd	Aktiva ID06 kort
SIA Nordisk Betong	48,5 mkr	63 %	174	166 524 kr	80
SIA Swefloor	16,1 mkr	95 %	63	128 784 kr	21
AB Nordisk Betong	108 mkr	100 %	18	576 336 kr	170
AB Swefloor	67,8 mkr	100 %	21	573 839 kr	167

De lettiska bolagen

SIA Nordisk Betong är moderbolag och erbjuder främst byggtjänster inom betong. SIA Swefloor är dotterbolag och är specialiserat på golvarbeten i betong.

Båda bolagen startades 2014. De har båda redan från början varit verksamma så gott som enbart på den nordiska marknaden, främst Sverige. Swefloor har 100 % av sin omsättning från Sverige och Norge. Nordisk betong har 63 % i Sverige och 35 % i Norge i sin senaste årsredovisning.

Trots att båda bolagen uppenbarligen har sin verksamhet i Sverige till största delen och har haft det sedan starten, har de **aldrig** registrerat verksamhet i Sverige.

De har alltså inga svenska organisationsnummer, har aldrig betalat skatt eller sociala avgifter i Sverige. De flyger helt under radarn för de svenska myndigheterna.

De svenska bolagen

De båda svenska bolagen är dotterbolag till SIA Nordisk Betong och de båda speglar verksamheten i de båda lettiska. Betongarbeten och golvarbeten.

Det är byggtjänster man erbjuder. Det står inget i verksamhetsberättelsen om att bolagen skulle syssla med något annat, som handel eller liknande.

Båda de svenska bolagen har kollektivavtal via hängavtal med Byggnadsarbetareförbundet.

Omsättning och antal anställda

Det är tydligt att omsättningen går via de svenska bolagen. Av deras årsredovisning framgår att de har stora kostnader i posten "råvaror och förnödenheter", vilken inbegriper kostnader för underleverantörer. Det exemplifierar ett klassiskt frontföretagsupplägg. De svenska bolagen har hög omsättning, få egna anställda, medan de lettiska bolagen har många anställda och låg omsättning per anställd.

Lönekostnad

I tabellen ser vi att de anställda i de svenska bolagen har löner i genomsnitt som ligger i nivå med ett svenskt kollektivavtal.

I sammanställningen använder vi begreppet lönekostnad, det inbegriper lön och sociala avgifter (vilket beror på att det är så man har redovisat det i de lettiska årsredovisningarna).

De lettiska bolagen har däremot lönekostnader som är mycket lägre.

Lönekostnaden i SIA Swefloor är 4,5 gånger lägre än i det svenska systerbolaget AB Swefloor.

Aktiva ID06-kort

De senast inlämnade årsredovisningarna för bolagen när denna text skrivs är från 2019. Därför är alla uppgifter från de året, även uppgiften om hur många aktiva ID06-kort företagen haft under det året.

Med aktivt kort menas här unika kort som någon gång under året använts av en medarbetare för inpassering på en arbetsplats.

Vi ser här att de svenska bolagen har haft många fler kort än antal årsarbetare. Det är rimligt att anta att antalet anställda överstiger antalet årsarbetare under ett år. Men här är det så stor skillnad att den rimligheten är passerad.

På motsvarande sätt ser vi att de lettiska bolagen har färre kort än de har anställda, trots att deras verksamhet är till största delen förlagd till Sverige. Så kan de se ut i klassiska frontföretagsupplägg. Bolagsnamnen är identiska och personalen kanske inte har anledning att ifrågasätta om de får lönen från SIA Swefloor eller AB Swefloor.

Det ska sägas i detta sammanhang att ID06-systemet uppdaterades under 2019. Kontrollen är skarpare nu.

Exemplet är ett tydligt frontföretagsupplägg. På ytan ser allt ut att vara i sin ordning. De svenska bolagen har kollektivavtal och betalar löner i nivå med vad avtalet stipulerar. Men de som bemannar deras byggen har villkor som ligger långt under avtalsnivå.

Av koncernens hemsida kan vi se att man är på stora svenska byggen. De referensobjekt som visas där är företrädesvis lite större bostadsbyggen. Av räkenskaperna förstår vi att koncernen har kunnat skaffa sig ett fördelaktigt konkurrensläge, jämfört med svenska bolag som har lönekostnader enligt svenska avtalsvillkor.

Fördjupningsavsnitt;

Systemsvagheter - Fördjupad beskrivning

Ytterligare underlag, bakgrund, intervjuer med arbetsmarknadsparter och autentiska exempel som beskriver systemsvagheter i Sverige.

I detta kapitel hittar ni följande avsnitt som innehåller fördjupade beskrivningar av systemsvagheter som tidigare identifierades i resultatdelen:

1. Löner och den ogranskade marknaden
2. Utstationering utan kontroll
3. Utan tjänstepension i Sverige
4. Spökbolag på svenska marknaden
5. Ojämlig indrivning
6. Löneparadoxen

1.Löner och den ogranskade marknaden- Intervjuer med arbetsmarknadsparter

Roger Johanson, chef för avtalsenheten på *Byggnadsarbetareförbundet*:

- Min uppfattning är att man har en legitim front och sedan förser man sig själv med avtalslösa bemanningsföretag som hystar in personal. Ett avtalsbundet företag förbinder sig till att de företag det anlitar också har kollektivavtal. Har de inte det ska de primärförhandla med facket, i teorin. Men sedan kan de sätta in en mellanhand utan kollektivavtalsbunden personal på en viss del och då blir vår insyn och kontroll svårare.

Hur stort tror du att detta problem är?

-Vi ska inte hålla på med gissningslekar. Det är bara där vi gör nedslag vi kan ha koll och vi gör väldigt få nedslag. När vi gått in och granskat har vi upptäckt de här felaktigheterna på varje stor utländsk entreprenör. Det är en affärsidé att förse sig med billig arbetskraft. Även om det finns avtal är det svårt för facket att granska när man inte har medlemmar bland de anställda. Det har pågått i 15 år nu att när vi begär uppgifter från företagen vägrar man lämna ut uppgifter. Tidigare med hänvisning till personuppgiftslagen och nu till GDPR. Man tar skydd bakom det regelverket i mångt och mycket. Man klär upp folk i samma arbetskläder och sedan kan de vara anställda i både 2 och 3 olika bolag, men man har kläder som om de vore anställda i bolaget med avtal. Byggnadsarbetareförbundet har inte haft full kontroll, historiskt. Vi har varit lite fumliga. Det är först nu vi börjar få systematik i att granska det här, men det är inte fullt utvecklat än.

Men Roger Johansson påpekar också att det inte är enbart fackets ansvar att kontrollera regelefterlevnaden på marknaden.

- Själva premissen i vårt kollektivavtal är att arbetsgivarorganisationen ska garantera och sörja för seriösa företag, med sund konkurrens som bygger på teknikutveckling med maskiner och metodval och välutbildade arbetslag. Jag kan ju tycka att våra motparter inte står upp för det vi är överens om. De skyddar inte sina medlemsföretag som är sunda, utan snarare hittar de kringvägar för att kunna fortsätta att förse sig själv med billiga och livsstilskriminella företag. Både inhemska och utifrån. Kontrollen från de företag som ofta agerar som huvudentreprenörer brister också, menar Roger Johansson.

- Om du vet att det kostar mellan 460 och 490 kronor i timmen, det kostar dina egna anställda om du ska följa regelverket. Och så kommer någon in med ändring och tillägsarbeten för 250 kronor i timmen. Då ger de en plattform för de företagen. Det är därför de är klivna när de ska ta till hårdhandskarna och rensa ut det här. För det är en prisbild som har satt sig. Huvudentreprenörerna och beställarna skulle kunna få det här att upphöra över en natt, om de skulle vilja och ställa upp för de företag som är samhällsbärande och vill göra rätt för sig.

Nu kan kontrollen vara på väg att bli hårdare från Byggnadsarbetareförbundets sida.

- Vår förbundsstyrelse har precis tagit beslut att om vi tecknar kollektivavtal så har vi också skyldighet att följa upp efterlevnaden. Under en period har vi inte gjort det. Nu har vi satt en arbetsordning där vi inte tecknar kollektivavtal om vi inte har 100 % koll. Vi pratar med personal och har revisioner. Det kommer att kräva mycket, både personella och ekonomiska resurser för att leva upp till det. Förr kunde man kanske tro på det folk säger, men det fungerar inte längre. Samtliga företag ska följas upp, systematiskt.

Mats Åkerlind, vice vd och förhandlingschef på *Byggföretagen*:

Hur tror du att det påverkar marknaden, att det finns så många som opererar utanför avtalssystemet?

- Det får många konsekvenser. Det handlar inte bara om utländska företag, vi har ett stort antal svenska byggföretag som också saknar kollektivavtal. Vi har gjort en undersökning av det och kommit fram till att det finns 20 000 företag med 60 000 anställda, som saknar kollektivavtal. Dessutom finns det över 60 000 egenföretagare i byggbranschen. Det gör att kollektivavtalen inte blir norm på samma sätt som det var förr, när en större andel hade kollektivavtal. Vi var ganska stolta över att vi hade kollektivavtalstäckning på 80-95 %.

Men nu har vi en lägre organisationsgrad, åtminstone när man tar hänsyn till egenföretagarna, vilket vi måste göra eftersom de är en ganska stor del av vår verksamhet. Det innebär att kollektivavtalen inte får det genomslag på marknaden som man kanske skulle önska.

Kan man tala om en reell prispress som slår mot avtalsbundna företag, från icke avtalsbundna företag?

- Ja, prispress och kanske också att man arbetar på andra sätt än vad som ska följa av ett kollektivavtal. Att man inte använder övertidsersättningar och sådant. Själva lönesättningen behöver inte vara problem, utan man kanske arbetar på andra sätt, man har inte förhandlingar och tar sig fram kanske snabbare i systemet.

Vi skulle önska att kollektivavtalet utvecklades så att det blir attraktivare alternativ än vad det är idag. Vi tror att om kollektivavtalen är effektivare så skapar det bättre möjligheter också för företagen att arbeta mer effektivt.

Tänker du dig att sänka trösklarna då och skapa ett slags "kollektivavtal light"?

- Nej, nej, jag tänker att idag krävs det väldigt mycket förhandlingar för de som har kollektivavtal (medlemmar i arbetsgivarorganisationen Byggföretagen), än för de som har hängavtal och ännu mindre för de som saknar kollektivavtal. Vi har mekanismer som styr åt fel håll. Vi ser med stigande irritation på att företag med kollektivavtal missgynnas och att de som har hängavtal eller saknar avtal behandlas bättre av facket.

Vill du komma bort från ordningen att varje bygge förhandlas för sig?

- Ja, det måste vara så att man ska kunna träffa en överenskommelse som gäller över en längre tid i den egna verksamheten. Ett exempel är hur det fungerar i praktiken med arbetstiderna. Vi har möjlighet att förlägga arbetet mellan klockan 05 och 24. Men i praktiken är det väldigt svårt för svenska företag att åstadkomma överenskommelser om något annat än mellan klockan 07 och 16. Så kommer det utländsk konkurrens som inte bryr sig om det, vilket gör att svenska företag med kollektivavtal missgynnas gentemot de som inte har avtal, eller kanske har hängavtal. Jag tror att vi kan få en rörelse mot fler kollektivavtal och medlemskap i Byggföretagen om man hanterar de frågorna på ett annorlunda sätt. Att man öppnar upp och är mer positiv till företagets möjligheter. Vi försöker dela upp arbetsmarknaden i fyra delar. Vi brukar ge en bild i fyra rutor som beskriver det här.

- Ruta ett: Här återfinns medlemmar i arbetsgivarorganisation. Det är företag som är bundna av våra medlemskriterier och bundna av kollektivavtalets alla delar, som deltar i löneuppgörelser med mera.

- Ruta två: Här återfinns hängavtalsbundna företag. De omfattas av enklare och mer transparenta regler.

- Ruta tre: Här återfinns företag som inte har kollektivavtal men som ändå vill göra rätt för sig. De är ofta med i organisationen Företagarna och har försäkringar med mera. Företagarna har ungefär 70 000 medlemsföretag och ungefär hälften av dem är byggföretag, antingen som egenföretagare eller som företag med anställda.
- Ruta fyra: Här finns företag som har som affärsidé att kringgå lagar och kollektivavtalsregler. De undviker att betala skatt om de kan och de underlåter att följa regler om de kan. Det är företagen i ruta 4 som vi måste jaga. De flesta problem finns bland företagen i fjärde rutan, lite färre problem med de i den tredje rutan och ytterligare ännu färre i ruta två och väldigt få problem i den första rutan. Men alla åtgärder ligger i den första rutan. Facket har möjlighet att genomföra blockader, att lägga veto och andra åtgärder mot företag i ruta fyra. Men där händer nästan ingenting. Vi behöver samverka och sätta resurser på att se till att ge företag i fjärde rutan en sämre sits och att ge de företag som finns i första rutan en bättre sits.

2. Utstationering utan kontroll – Exempel

Exempel på hur missade anmälningar till utstationeringsregistret i vissa fall kan upptäckas, vid en mer systematisk kontroll.

Vi ger exempelföretaget namnet Kvalitetsbetong Bygg s.r.o (namnet är påhittat men fallet är autentiskt).

Kvalitetsbetong Bygg s.r.o är ett slovakiskt dotterföretag till det svenska bolaget Kvalitetsbetong Bygg AB. I det slovakiska dotterbolagets verksamhetsbeskrivning ser vi att dess enda verksamhet är att anställa personal i Slovakien och med dem bemanna moderbolagets byggen i Sverige och övriga Norden.

När vi sammanställer uppgifter från det slovakiska dotterföretagets årsredovisning och rapportering i svenska register får vi följande resultat:

Tabell 14: Fakta om företaget " Kvalitetsbetong Bygg s.r.o"

	2019
Total lönekostnad, enligt årsredovisning	24 mkr
Antal årsarbetare, enligt årsredovisning	130
Antal arbetare rapporterade till Fora	636
Antal arbetare rapporterade till utstationeringsregistret	0

Företaget i fråga är bundet av kollektivavtal och rapporterar i enlighet med det till Fora (som administrerar tjänstepension och avtalsförsäkringar).

Uppgiften om antal arbetare som rapporterats till Fora rör unika personer. I årsredovisningen redovisas antal heltidsanställda i genomsnitt.

Vi ser en stor problematik i rapporteringen. Eftersom vi vet att företagets enda verksamhet är att bemanna med personal på byggen i Sverige och övriga Norden kan vi se att lönerna omöjligt kan motsvara den nivå som krävs i svenska kollektivavtal. Enligt uppgifterna i årsredovisningen hamnar en genomsnittlig månadslön på ungefär 15 000 kronor.

Samtidigt som det finns bevis för att företaget har utstationerat till Sverige (uppgift i verksamhetsberättelsen samt rapportering till Fora), så har man inte rapporterat några anställda alls till utstationeringsregistret det aktuella året.

Nu är uppgifterna från 2019 eftersom vi inte kan se årsredovisningen för 2020 än (den var inte inlämnat till slovakisk myndighet när denna undersökning gjordes), men av övrig rapportering att döma ser det ut som att företaget fortsatt med samma upplägg även 2020.

Rapporteringen avslöjar en djup problematik. Här har företaget gjort sig skyldig till brott mot utstationeringslagen, men frågeställningar kan även resas kring efterlevnaden av kollektivavtalet. Hur skattskyldigheten mot Sverige hanterats är svårt att avgöra då man inte anmält som man ska till utstationeringsregistret och företagsuppgifter i skattekontot hos Skatteverket är sekretessbelagda.

Detta upplägg är inte på något sätt unikt. Det finns flera liknande fall. Personalen är förmodligen helt omedveten om att de är indragna i en lagbrytande verksamhet. De är ju anställda av Kvalitetsbetong och vi kan utgå från att det är den loggan som framgår på arbetskläderna. Både anställda, beställare och andra företag på samma byggen har ingen större anledning att ifrågasätta ärligheten hos företaget. Allt kan på ytan se ut som att hela verksamheten ryms i den juridiska enheten *Kvalitetsbetong Bygg AB*, när personalen i själva verket är anställda i *Kvalitetsbetong Bygg s.r.o*

3.Utan tjänstepension i Sverige - Exempel

Exemplifiering av systemsvaghet som beskrivs i Resultatavsnittet

För att visa hur följderna kan bli av ovanstående problem ska vi ge ett exempel från verkligheten. Företagsnamnet är fingerat, men siffrorna som återges är hämtade från ett verkligt fall.

Företaget SLO ställning s.r.o

Företaget är ett byggställningsföretag från Slovakien. I hemlandet är det registrerat som jordbruksföretag, men i Sverige uppträder det enbart som byggställningsföretag.

Tabell 15: Fakta om företaget "SLO ställning s.r.o"

	2019	2018	2017
Omsättning	Ej rapporterad	94,4 mkr	75,1 mkr
Lönekostnad hela företaget	Ej rapporterad	2,1 mkr	2,6 mkr
Lönekostnad rapporterad till Fora	28,1 mkr	27,3 mkr	19,6 mkr
Antal anställda i utstationeringsreg.	302	288	212
Antal årsarbetare i utstationeringsreg.	79,5	82,6	56,7
Antal projekt längre än 12 månader	3	4	6

Trots att företaget har varit anslutet till kollektivavtalet sedan **2011** har det aldrig betalat in några tjänstepensionspremier till Fora. Det har varje år registrerat sig i början av året och sagt upp avtalet i slutet av året. Och sedan börjat på nytt året efter och på det sättet undvikit att betala in premierna. För 2019 har det inte lämnat in årsredovisning till sitt hemlands myndighet (bolaget i fråga avvecklades sedan under 2020. Ägaren startade ett nytt bolag med samma inriktning, som nu är verksamt på den svenska marknaden, med kollektivavtal).

SLO ställning s.r.o. har aldrig angett antalet anställda i sin årsredovisning (trots skyldighet att göra det). Däremot är utbetalade löner upptagna i årsredovisningen. Som ses i tabellen ovan är lönerna betydligt lägre än vad som rapporterats till Fora (anslutna företag ska alltid rapportera löner till Fora).

Här kan vi göra jämförelser i de olika rapporteringssystemen som visar allvarliga brister. 2018 rapporterade företaget 288 anställda (unika personer) till utstationeringsregistret, som arbetade så länge sammanlagt att det motsvarar 82,6 årsarbetare. Om vi föreställer oss att det vore sant och att den sammanlagda lönesumman om 2,1 miljoner kronor som redovisas i årsredovisningen också är sann så skulle de arbetarna ha löner på lite drygt 2 000 kronor i månaden i genomsnitt. Det faller på sin egen orimlighet, så låga är inte lönerna i Slovakien att några arbetare skulle acceptera den lönen. Dessutom är ju företaget anslutet till svenska kollektivavtal och ska betala lön utifrån det.

I utstationeringsregistret kan vi dessutom följa de projekt företaget varit verksamma vid, som många gånger löper över så lång tid att det egentligen omfattas av skyldighet att betala in premierna för tjänstepensionerna.

Det troliga är att alla de personer som är rapporterade till utstationeringsregistret som om de vore anställda, inte är det egentligen. Bland företag från Centraleuropa är det vanligt att man hyr in "egenföretagare", i stället för att anställa (se kapitlet "Falska företagarmodellen"). Det tillvägagångssättet fungerar inte på svensk arbetsmarknad. Fackföreningen skulle inte tillåta det och Skatteverket skulle inte godkänna dem som egenföretagare.

Därför denna fasad. Man låtsas inför Fora (uppgifterna dit kan kontrolleras av arbetsmarknadens parter) att man haft kostnader för löner och undviker samtidigt att betala premier, på falska grunder.

4. Spökbolag - Undersökning

Beskrivning av resultaten av den undersökning som är bakgrund till systemsvaghet som är beskriven i resultatavsnittet.

Fenomenet spökbolag förekommer bland bolag från flera länder. Vi har djupstuderat de bolag från Estland som opererat på svensk byggmarknad och är avaktiverade i Estland, men fortfarande visas som aktiva i svenska register.

Vi har hittat 62 sådana bolag (55 av dem är bolag som är borttagna ur undersökningen, eftersom de är likviderade eller avaktiverade i hemlandet). Det är då bolag som registrerades som bygg- eller entreprenadföretag i Sverige (SNI-koder 41, 42 och 43 med underkoder), bemanningsföretag som erbjuder bemanning inom byggbranschen (SNI-kod 78), 7 sådana hittade vi också.

Dessa bolag är avregistrerade i Estland och finns då egentligen inte i juridisk mening, men i svenska register markeras de som aktiva och några av dem är till och med fortfarande godkända för F-skatt.

Ofta har dessa bolag en problematisk ekonomisk historia. Flera av dem har varit utsatta för utmätningförsök av Kronofogden och det finns en handfull bolag i kategorin som i skrivande stund har aktuella skulder till Kronofogden. Det rör sig oftast om obetalda skatter, men även andra typer av skulder förekommer. I samtliga fall har utmätningförsöken gjorts efter det att bolagen blivit avregistrerade i Estland. Men trots att Kronofogden har sökt bolagen för att göra utmätning och upptäckt att bolagen inte finns längre och därmed är okontaktbara, står de kvar i svenska register som aktiva.

Byggföretag som är avaktiverade i Estland men aktiva i Sverige:

Antal bolag: **62**

Antal med F-skatt i Sverige: **19**

Antal med aktuella skulder hos Kronofogden: **13**

Antal totalt som utsatts för utmätningförsök: **23**

Exempel 1: "Ehitatud Rootsis OÜ"

Här följer en redogörelse av ett faktiskt fall, för att åskådliggöra hur ett utlandsregistrerat bolag kan utvecklas till ett spökbolag på den svenska marknaden. Fallet är alltså autentiskt och refererar ur svenska offentliga handlingar. I denna framställning används dock ett fingerat namn för bolaget, vi kallar det här för "Ehitatud Rootsis OÜ"

Företag: Ehitatud Rootsis OÜ

Bildat i Estland: 20 oktober 2008

Registrerat i Sverige: 3 december 2009

Avregistrerat i Estland: 9 juli 2013

Utmättningsförsök av svenska Kronofogdemyndigheten: 20 mars 2017

Senaste ändring i svenskt register: 5 november 2019 (ändring av säte)

Nuvarande adress: Danderyd, Sverige

Företaget figurerar i en utredning av Skatteverket från 2014. Där har *Ehitatud Rootsis OÜ* fastnat i en revision mot en av företagets beställare. Skatteverket slår fast att *Ehitatud Rootsis OÜ* har skickat osanna fakturor för 662 000 kronor till sin kund, i syfte att denne skulle lösgöra medel att betala svart arbetskraft med.

I samband med utredningen mot *Ehitatud Rootsis* kund upptäckte Skatteverket att företaget inte lämnat några skattedeklarationer i Sverige och skönstaxerade därför företaget. En skatteskuld på 245 000 kronor uppstod på det sättet, som aldrig betalades och lämnades därför vidare till Kronofogdemyndigheten för indrivning, utan resultat. Senaste utmättningsförsöket gjordes 2017.

Ehitatud Rootsis OÜ står fortfarande som aktivt i svenskt företagsregister (dock ej godkänt för F-skatt) trots att det varit avaktiverat i Estland sedan 2013.

Exempel 2: Cometer OÜ

I detta exempel ska vi visa att avregistrerade företag kan vara godkända för F-skatt i Sverige. Namnet är inte fingerat.

Företag: Cometer OÜ

Registrerat i Estland: 18 maj 2012.

Registrerat i Sverige: 25 maj 2015.

Utmättningsförsök av svenska Kronofogdemyndigheten: 2016

Avregistrerat i Estland: 30 september 2019

Aktuell skuld för indrivning av svenska Kronofogdemyndigheten: 29 742 kronor (obetald skatt).

Figur 6: Skärmdump från affärsdatabas i Estland

COMETER OÜ	
❗ Företag borttaget	
Företagsnamn	Cometer OÜ
Registrera kod:	12288118
Grundad:	2012-05-18
Raderade:	30.9.2019

Figur 7: Skärmdump av mejlsvar från Skatteverket efter förfrågan om företagsinformation

Organisationsnummer:	502075-9634
Namn:	COMETER OÜ
Godkänd för F-skatt:	JA
Registrerad för moms:	JA
Registrerad som arbetsgivare:	NEJ

Företaget är alltså fortfarande registrerat i svenskt register, är momsregistrerat och godkänt för F-skatt. Detta trots att det sedan 1,5 år är avregistrerat i Estland och trots obetalda skatter i Sverige.

5. Ojämlig indrivning - intervju med Kronofogden

Intervju med Roger Westin, Kronofogden Utland, som ger bakgrund till kapitlet om ojämlig indrivning i resultatavsnittet.

Roger Westin, Kronofogden Utland

Roger Westin arbetar på Kronofogden Utland och har stor erfarenhet av indrivning från en lång rad länder. Han utbildar också ny personal på avdelningen för utlandsindrivning.

- Vi har fått fler medarbetare på senare tid, berättar Roger Westin. Utlandsindrivningen är en verksamhet som lönar sig för svenska staten.
- Vi var ungefär 25 - 30 personer som tillsammans drev in 300 miljoner kronor förra året. Så man kan påstå att vi är effektiva.

Men alla skulder betalas förstås inte?

- Nej, det är många miljoner som går upp i rök. Vi arbetar för att motverka det.

När det gäller utlandsregistrerade byggföretag ser Roger Westin ett visst utnyttjande av systemet.

- Det internationella används på ett felaktigt sätt emellanåt. Eftersom det ofta handlar om upphandling, ställer man sig frågan "kan jag pressa priset lite, för jag vill ha uppdraget?". Kan man då strunta i att betala skatterna kan man plocka bort 400 000 kronor från ett uppdrag på 1,2 miljoner kronor. Eller om man gör någon annan åtgärd för att komma undan moms, eller vad det nu kan vara för någonting.
- Visst ser vi det här fenomenet.

När Skatteverket upptäcker att ett företag inte betalat in skatter som det ska i Sverige, skickas krav i vanlig ordning. När skulden ändå inte betalas kopplas Kronofogden in.

- Det jag börjar med att göra är att undersöka om bolaget lever i hemlandet. Gör det inte det, om det är "deleted", då kan jag inte göra mycket åt det.

Sedan gör man som man brukar göra även när det gäller svenska bolag, kontrollerar om det finns utmätningsbara tillgångar i Sverige. Gör det inte det skickas en ansökan om indrivning till aktuellt land.

- En privatperson eller ett företag har skyldighet att själv ta reda på hur indrivning går till i det land där det skuldsatta företaget har sitt säte. Men mellan länderna finns det avtal. Det skulle bli för mycket om vi skulle hålla reda på varje enskilt lands system för indrivning. Ansökan från svensk Kronofogde tas emot av respektive lands finansdepartement eller någon annan instans i staten, som dirigerar indrivningskravet vidare till rätt instans. Hur det sker skiljer sig mellan länderna.

- I Estland till exempel, är det privata företag som gör själva indrivningen sedan.

Själva ansökan Kronofogden gör är inte överklagansbar.

- Är en skatteskuld indrivningsbar i ett EU-land så ska den också vara indrivningsbar i ett annat EU-land. En domstol i ett annat land kan inte pröva den formella riktigheten. Däremot kan den utländska gäldenären agera gentemot beslut av Skatteverket.

- Personen eller företaget i det landet kan säga att "det här vill jag bestrida". Då får de skicka tillbaka det till oss och då lämnar vi det till Skatteverket här, som får göra en omprövning. Eller de får överklaga skatterna i svenska domstolar.

- Ett EU-direktiv säger att under tiden ärendet pågår, så ska indrivningen vila.

- Det är väl den punkten en del slipade rävar använder sig av. Driver man verksamhet i en konkurrensutsatt bransch, byggbranschen är en sådan, så utstationerar man personal här, anlitar jurist och överklagar skatterna och undviker skatt. Under tiden rättsprocessen pågår kan varken Kronofogden eller Skatteverket göra någonting. Ett svenskt bolag skulle ha drabbats av indrivning ändå, trots överklagan och utdragna rättsprocesser.

Upplever du att det är lättare för utländska företag att dra sig undan och göra sig onåbara?

- Ja, det är det, för så som internationella avtal är utformade blir det följderna. Men det går i vissa fall att tänja lite på innebörden i EU-direktivet som styr detta.

- På senare tid har vi blivit lite hårdare från Kronofogden. Om rättsläget är helt klart kan man skicka ansökan om indrivning efter ett beslut i Förvaltningsrätten, innan det avgjorts i Kammarrätten.

- Det gör vi i vissa fall. Då kan det handla om att det till exempel finns en momsredovisning men att pengar inte betalats in enligt redovisningen.

Vad händer om det utländska företaget är i konkurs när ni ska göra indrivningen?

- Då lämnar vi tillbaka till Skatteverket, som får anmäla skulden till konkursförvaltaren. Det fungerar på samma sätt som i Sverige.
- Skatteverket kan också ställa ställföreträdaransvar, via domstol, precis som i Sverige.

Om domstolen anser att bolagets ställföreträdare agerat oaktsamt, så kan skuldkravet riktas mot hen personligen.

- I de fallen tar vi på Kronofogden över och driver in skulden mot personen sedan. Men konkurser registreras på olika sätt i de olika länderna. I Sverige registreras alla konkurser digitalt. Även Kronofogden får den informationen i sina datasystem. Men det finns inte något sådant digitalt utbyte mellan länderna i EU. Därför måste konkurser i utländska bolag registreras manuellt av myndigheter i Sverige.

En svensk konkursförvaltare har ju skyldighet att kontrollera om det finns skatteskulder mot bolaget hen förvaltar, men kan man begära att en konkursförvaltare i ett annat EU-land ska ha samma koll gentemot det svenska Skatteverket?

- Nej, det är omöjligt att hålla reda på alla 27 medlemsländernas skattemyndigheter. Men upptäcker de att det finns något kravbrev eller liknande så tar de kontakt för att reda ut vad det är för skuld. Avsaknaden av digitalt informationsutbyte och skillnader i regelsystemen gör att det skapas fördröjningar vid internationell indrivning.
- Det tar lite tid mellan länderna, så är det alltid med internationell hantering. Men EU skulle kunna göra mer för att komma åt det brottsliga, säger Roger Westin.

6. Den europeiska löneparadoxen - Bakgrundsintervjuer

Intervju med **Torbjörn Hagelin**,
avtalssekreterare Svenska Byggnadsarbetareförbundet:

Hur går det att implementera den nya skrivningen i avtalet i verkligheten om "bruttolön exklusive sociala avgifter och tillägg enligt lag och avtal"?

- Vi har jätteproblem. Byggföretagen (arbetsgivarorganisationen) står inte upp för det vi kom överens om.
- Det de håller med om är att man inte kan lägga in traktamente som en del av lönen. Men det råder diametralt skilda uppfattningar om hur man ska tolka skrivningen angående om sociala avgifter ska exkluderas från lönen eller inte.
- Det kom till ett skarpt läge i våras. Jag har gått ut och sagt till våra ombudsmän att, är det nu så att om det är ett utländskt bolag och det är utstationering av personal och den personalen betalar någon del av sin lön i egenavgifter eller sociala avgifter, då ska den lönen höjas i motsvarande mån.
- Då säger Byggföretagen att "det har vi aldrig sagt, det borde ni ha förstått att det skulle aldrig vi ha gått med på".
- Jag sa att "men vi har mejl, vi har våra yrkanden och vi har ert utkast som ni själva skrev innan avtalsrörelsen, där det framgår tydligt".
- Men de säger att "det har vi aldrig sagt".
- För oss var det här den viktigaste anledningen till att vi gick med på det medlarbud vi fick i avtalsrörelsen. För detta skulle få ordning på hur man hanterar löner.
- Detta har gjort att vår relation med Byggföretagen är väldigt frostig idag. Jag menar att de (Byggföretagen) bidrar till den osunda konkurrens vi har idag.
- Det kommer att få konsekvenser för vårt framtida arbete.

En konsekvens som visar sig redan nu är att det råder två olika tolkningar och olika kostnadsnivåer för löner, beroende på om företaget är medlem i Byggföretagen eller har ett hängavtal (utan att vara medlem i en arbetsgivarorganisation).

Innebär detta att det finns företag där ni gör löneuppgörelser som tar hänsyn till den nya skrivningen i avtalet och andra, där Byggföretagens tolkning gäller?

- Ja, så är det.

Kommer ni att driva frågan till Arbetsdomstolen?

- Vi har inte bestämt oss för hur vi ska göra. Det finns fler frågor som ligger i vågskålen.

- Det som verkade så väldigt bra från början och där vi tyckte att nu kan vi gå ut tillsammans och säga att nu slår vi ett slag för de företag som verkligen vill sköta sig, som vill göra rätt för sig och konkurrera på lika villkor. Så går det ungefär en månad så får vi det här bakslaget.

- Den här frågan har jag tjatat om ända sedan NCC och Skanska började ta in utländska underentreprenörer. För det är lönedumpning det handlar om. De som blir lidande är små- och medelstora byggföretag och naturligtvis de anställda som inte får det de ska ha.

Intervju med **Mats Åkerlind**,
vice vd och förhandlingschef, *Byggföretagen*:

Hur går det att implementera den nya skrivningen i avtalet i verkligheten om "bruttolön exklusive sociala avgifter och tillägg enligt lag och avtal"?

- Det vi har hamnat i är vissa meningskiljaktigheter.

Byggnadsarbetareförbundet hävdar att den här regeln innebär att man ska lägga på egenavgifter på bruttolönen, vilket går stick i stäv med definitionen för egenavgifter är sociala avgifter och är det då så att man lägger in den i lönen så är lönen plötsligt inklusive sociala avgifter. Det är inte så vi har skrivit det.

- Men det är en marginell fråga än så länge, vad jag vet. Jag tror det är ett missförstånd.

Kan man hävda att Byggnadsarbetareförbundet och Byggföretagen har olika tolkningar av den här skrivningen och att konsekvensen blir att Byggnadsarbetareförbundet genomför sin tolkning på de företag som har hängavtal, men inte mot de företag som är medlemmar i Byggföretagen?

- Ja, men jag misstänker att det kommer att prövas. Jag tycker egentligen att det är att jaga frågan från fel håll. Vi borde vara överens om att vi inte ska jaga företag som betalar 210 kronor i timmen för att tvinga upp dem på 230

kronor, när svenska företag ligger på 200 kronor i vissa fall. Då gör vi det bara ur protektionistiska skäl. Då har vi inte ett ansvarstagande.

- Om vi vill vara ansvarstagande ska vi jaga de som betalar 50, 100 eller 150 kronor i timmen och försöka hitta de riktiga skurkarna.

- Jag sympatiserar med Byggnadsarbetareförbundet när de riktar in sig på företag som betalar 30 kronor i timmen eller 50, 70 eller 90. Men när man tjänar 210 kronor i timmen och ska ha upp dem på 230 kronor då blir det lite märkligt, tycker jag. För det innebär att efter skatt kommer de personerna ha väsentligt mycket högre lön än en svensk, även om de betalar egenavgifter.

- I Sverige betalar arbetsgivarna sociala avgifter men också är det så att sociala avgifter till stor del är skatt. Om man skulle vända på resonemanget skulle då arbetsgivare från andra länder vara tvungna att, eftersom svenska arbetsgivare betalar en del av personens egen skatt, så ska då lönen justeras nedåt för alla utländska arbetsgivare, av samma skäl.

- Jag tycker att vi är inne i frågor som är väldigt komplicerade. Vi har en lönenormering som innebär att alla ska ha samma lön på arbetsplatsen. Den här modellen innebär då att om man är från Polen har man en lön, är man från Tjeckien får man en annan lön, från Baltikum en annan lön och från Sverige ytterligare en annan lön, som baseras på vilka skatter och sociala avgifter som finns i respektive land. Snart är man inne på att man ska ha olika lön beroende på vilken kommun man betalar skatt i också. Det är bara att röra till det.

- Skulle man föra den diskussionen som Byggnadsarbetareförbundet gör då blir frågan om sociala avgifter helt annorlunda. Då måste man fundera över skatter och allting. Då blir det riktigt komplicerat. Då kommer hålet bli gigantiskt mycket större, än förutsättningarna som finns nu.

- Nu har vi i alla fall täppt till möjligheten att baka in olika typer av tillägg i det som vi kallar lön. Det har varit vår ambition. Vi vill att det ska vara någorlunda tydligt vad det är vi pratar om.

Om nu Byggnadsarbetareförbundet framhärdat i att pressa upp lönerna för sina hängavtalsföretag i linje med sin tolkning, kan man inte tänka sig att det skulle bli ett större intresse från de företagen att bli medlemmar i Byggnadsarbetareförbundet då?

- Så kan det ju vara, men då måste man bli varse om att vi inte har den tolkningen. Då kommer det att prövas i Arbetsdomstolen.

Begreppsförklaringar

Sociala avgifter och A1-intyg

Det är likabehandlingsprincipen som är grunden för EU:s förordning 883/2004 och dess tillämpningsdirektiv 987/2009. Grundregeln inom EU är att sociala avgifter ska betalas i arbetslandet. Det innebär att om en arbetare sänds ut av ett utlandsregistrerat företag från ett EU-land till Sverige, ska de sociala avgifterna betalas här.

Det finns dock två undantag från grundregeln.

Det ena undantaget är om arbetaren är utsänd under maximalt 24 månader för att arbeta i Sverige och kan uppvisa ett undantagspapper, A1-intyg.

Därefter måste arbetaren åka hem i 2 månader innan arbetsgivaren kan sända ut hen i ytterligare (maximalt) 24 månader.

Men det finns krav som företaget måste uppfylla för att arbetaren ska kunna få ett A1-intyg.

- Företaget måste ha samma verksamhet i hemlandet. Det går alltså inte att ha en verksamhet i hemlandet och en annan i arbetslandet.
- Företaget kan bara sända ut personal från det land företaget har sitt säte. Det går alltså inte att till exempel anställa polacker boende i Polen i ett cypriotiskt företag och sända ut dem från Cypern med A1-intyg.
- En utsänd arbetare kan inte ersättas med en annan utsänd arbetare.
- Det finns också en riktlinje om att företaget bör ha minst 25 % omsättning i hemlandet (man kan inte sända ut någon från en brevlåda).

Det andra undantaget gäller om en arbetare normalt och regelmässigt arbetar i 2 eller fler länder. Det skulle bli ett

administrativt kaos om en arbetare som ständigt jobbar i 2 eller fler länder skulle skrivas in och skrivas ut i olika länders försäkringskassor. Om arbetaren jobbar minst 25 % i bosättningslandet är hen försäkrad där. Om hen jobbar mindre än 25 % i bosättningslandet är hen försäkrad där arbetsgivaren har sitt säte.

En arbetare kan också ha flera arbetsgivare från flera olika länder i Europa och då är arbetaren försäkrad i sitt bosättningsland, även om det inte är där hen jobbar mest.

Egenföretagare kan också sända ut sig själva och få A1-intyg, ifall hen haft verksamhet i hemlandet de 2 senaste månaderna.

F-skatt

F-skatt finns bara i Sverige. Inga andra länder i Europa har F-skatt. Sedan 1 januari 2021 gäller att om man anlitar ett utlandsregistrerat bolag som inte är godkänd för F-skatt måste man göra skatteavdrag (30 %) på utbetald ersättning och redovisa det till Skatteverket.

Anlitar man egenföretagare utan F-skatt blir man även skyldig att betala in sociala avgifter för hen.

Fast driftställe

Fast driftställe är ett centralt begrepp när det gäller var ett företag ska betala sina och de anställdas skatter. När ett utlandsregistrerat företag har fast driftställe ska till exempel skatt betalas på arbetarnas lön från dag 1.

När ett byggföretag får fast driftställe regleras i skatteavtal mellan Sverige och det aktuella landet och allt utgår från hur länge det utlandsregistrerade företaget jobbar på ett projekt.

I de olika skatteavtalen står det hur många månader företaget ska jobba på ett projekt för att det ska få fast driftställe.

Följande länder har 6 månader i skatteavtalet: Cypern, Lettland, Litauen, Estland, Portugal, Malta och Bulgarien.

Resterande länder inom EU har 12 månader.

183-dagarsregeln

Under vissa förutsättningar kan en person som bor utomlands och som kommer till Sverige för att arbeta här tillfälligt vara

undantagen från beskattning i Sverige enligt 183-dagarsregeln. Den innebär att man är undantagen från att betala skatt i Sverige om:

- Man är färre än 183 dagar i Sverige under en 12 månaders period.
- Lön och annan ersättning betalas av en utländsk arbetsgivare och att lönen betalas av ett utlandsregistrerat företag (och att företaget inte har fast driftställe).

Från 1 januari i 2021 gäller dock inte 183-dagars regeln för de arbetare som hyrs ut av ett utlandsregistrerat bemanningsföretag. Då måste skatt betalas från dag 1 i Sverige.

Vad räknas då som uthyrning av arbetskraft? Så här står det på Skatteverkets hemsida⁷:

“Om en arbetsgivare, utbetalare av lön och annan ersättning hyr ut eller på annat sätt ställer en anställd till förfogande för en annan arbets- eller uppdragsgivares verksamhet anses det vara uthyrning av arbetskraft. Vid bedömning av om det är uthyrning av arbetskraft ska du ta hänsyn till bland annat vem som har ansvar för platsen där arbetet utförs, vem som står för det material som används i arbetet och vem som bestämmer vilken arbetstagare som ska utföra arbetet.

För att uthyrning enligt 183-dagarsregeln ska bli aktuell krävs att det är en utländsk arbetsgivare som ställer sina anställda till förfogande för en svensk uppdragsgivare. Den svenska uppdragsgivaren ska vara skattskyldig här för näringsverksamhet enligt inkomstskattelagen. Det kan också vara en utländsk uppdragsgivare som är skattskyldig för näringsverksamhet från ett fast driftställe här. Även svenska staten, svensk kommun och region är sådana uppdragsgivare som omfattas av dess uthyrningsregler.”

7

Källa:<https://skatteverket.se/foretag/internationellt/andradeskattereglervidarbeteisverige/2021/fordigsomfarersattningfranenutlandskarbetsgivare.4.477abf63175b28eb5444ed.html>

Utstationeringslagen

När ett utlandsregistrerat företag ska utstationera arbetare till Sverige måste företaget registrera detta i utstationeringsregistret. Detta görs till Arbetsmiljöverket och ska ske senast *samma dag* som utstationeringen sker.

Företaget ska visa upp registreringen för tjänstemottagaren (kunden i Sverige). Har inte detta skett ska tjänstemottagaren meddela Arbetsmiljöverket senast 3 dagar efter det att utstationeringen sker.

Både företaget och tjänstemottagaren riskerar sanktionsavgifter om detta inte sköts.

Enligt *förordning (2017:319) om utstationering av arbetstagare*, § 8 och 9 framgår det att följande uppgifter ska registreras i utstationeringsregistret:

1. arbetsgivarens namn, organisationsnummer eller motsvarande, postadress och hemvist,
2. namn, postadress, telefonnummer och e-postadress samt personnummer, passnummer eller annat unikt officiellt identifikationsnummer för en behörig ställföreträdare för arbetsgivaren,
3. den typ av tjänst eller tjänster som ska utföras i Sverige,
4. planerad tidsperiod för tjänstens eller tjänsternas utförande i Sverige,
5. den eller de platser i Sverige där tjänsten eller tjänsterna ska utföras,
6. namn och personnummer, passnummer eller annat unikt officiellt identifikationsnummer för de arbetstagare som ska utstationeras till Sverige,
7. namn och organisationsnummer eller motsvarande för tjänstemottagaren i Sverige, dock inte om tjänstemottagaren är en enskild person som mottar tjänsten eller tjänsterna för privat bruk,
8. huruvida arbetsgivaren hyr ut arbetskraft eller ställer arbetskraft till förfogande i enlighet med 4 § första stycket 3 lagen om utstationering av arbetstagare, och

9. huruvida arbetsgivaren anses utstationera en arbetstagare i enlighet med 4 § tredje stycket lagen om utstationering av arbetstagare, samt en registrering av kontaktperson (som befinner sig i Sverige) med uppgifter om:

- namn,
- personnummer eller, om sådant saknas, födelsedatum,
- postadress i Sverige,
- telefonnummer, och
- e-postadress.

Rapporteringsystemet till Fora

Fora ägs gemensamt av Svenskt Näringsliv och LO och fungerar som administratör av de kollektivavtalsbundna försäkringarna och tjänstepension för kollektivanställda.

Fora tar in uppgifter från de anslutna företagen om hur mycket som betalats ut i löner och räknar ut hur mycket företagen ska betala in till försäkringar och tjänstepension. Pengarna betalas via Fora, som distribuerar dem vidare till de valda pensionsförvaltarna och försäkringsbolagen.

Ett anslutet företags kostnad för försäkringar och tjänstepension genom Fora är ungefär 5,1 % av lönesumman (varav 4,5 % är för tjänstepensionen).

De arbetare som arbetar på ett företag anslutet till Fora omfattas av följande försäkringar och pensionssystem:

- Sjukförsäkring, AGS.
- Kompletterande försäkring vid föräldraledighet, FPT.
- Omställningsstöd.
- Premiefrielseförsäkring (tar över inbetalningarna till tjänstepensionen vid sjukskriving eller föräldraledighet).
- Försäkring vid arbetsskada, TFA.
- Försäkring vid arbetsbrist, AGB (engångsbelopp som faller ut vid uppsägning på grund av arbetsbrist).
- Försäkring vid dödsfall, TGL.
- Avtalspension SAF-LO.

Uppgifterna som företag lämnar till Fora är inte offentliga. Men funktionärer inom fackföreningar och arbetsgivarförbund har möjlighet att se in i systemet och avläsa hur stora lönesummor och antal arbetare som enskilda företag rapporterat.