



Socialdemokraterna

# EN OTRYGG ARBETSMARKNAD

Konsekvenser av en oreglerad  
arbetskraftsinvandring

Alexander Fröderberg  
Politics kandidatprogrammet  
Linköpings universitet

(...) en medlem **arbetade 16 timmar om dagen, sju dagar i veckan**, samtidigt som han bodde i anslutning till arbetsgivarens garage utan tillgång till sanitet. Medlemmen bodde där tillsammans med sin gravida fru och deras barn. Utnyttjandet gick så långt att när medlemmens fru skulle föda så fick han inte ta föräldraledigt, utan var tvungen att ta med sitt barn till arbetet där barnet fick sitta i bilen under hela arbetspasset. För den medlemmen gick det så illa att när HRF lade in lönekrav var han tvungen att fly till andra sidan Sverige med sin familj under **hot om våld och liv** från arbetsgivaren.

- Ombudsman, Hotell- och restaurangfacket avdelning 55 Öst

Ofta använder huvudentreprenören olika led av bemanningsföretag, ibland till och med så att det förekommer att **inte ens anställda vet vem som hen på pappret faktiskt är anställd av**.

- Ombudsman, Transportarbetareförbundet avledning 4

En laglig och förekommande företeelse gällande löner är att arbetsgivare kräver pengar av arbetstagare för att anställa hen. Det förekommer även att **arbetstagare regelbundet tvingas betala tillbaka en del av sin lön till arbetsgivaren**, vilket gör att det på pappret kan se ut att finnas avtalsenlig lön, men i praktiken inte. Att kräva tillbaka lön eller betalning för anställning är **inte uttryckligen olagligt i Sverige**.

- Utdrag ur sammanfattning av en granskning från Riksrevisionen

## Sammanfattning

Det finns stora utmaningar på svensk arbetsmarknad. Arbetslösheten är hög och många står långt ifrån arbetsmarknaden. Samtidigt så uppmärksammas missförhållanden och utnyttjande i allt högre grad, framför allt utnyttjande av utländsk arbetskraft. Hög arbetslöshet och utnyttjande på arbetsmarknaden är bakgrunden till den här rapporten och utredningen som föranlett den.

Reglerna för arbetskraftsinvandring har skiftat över tid i Sverige. Från fria regler, till en reglerad utifrån arbetsmarknadens behov med stöd av arbetsmarknadsprövning och sedan tillbaka till fria regler där arbetsgivaren själv bestämmer. Statistiken kring arbetskraftsinvandring är bristfällig och det finns ingen klarhet i omfattningen. Det som går att säga är att antalet arbetstillstånd ökat kraftigt sedan reglerna liberaliserades. I Östergötland har ökningen varit procentuellt större än i Sverige i stort och det är främst kopplat till yrken med låga eller inga krav på yrkeskunskaper.

Riksrevisionen har granskat det arbete som sker för att motverka arbetskraftsexploatering. De konstaterar att det finns stora brister i det och att det krävs tuffare åtgärder. Idag är utnyttjande vanligt på svensk arbetsmarknad och det är främst utländsk arbetskraft som faller offer för det. Oseriösa aktörer med sämre villkor och lägre löner konkurrerar ut seriösa aktörer och bidrar till systematisering av dåliga villkor på arbetsmarknaden. Det finns stora problem med att kriminella arbetsgivare inte lagförs och risken att bli dömd är idag låg, samtidigt som arbetstagare är i stark beroende ställning till arbetsgivaren. Arbetet försvåras av otydliga gränsdragningar i ansvarsfördelning mellan arbetsmarknadens parter och myndigheter, vilket skapar upphov för exploatering. Stort ansvar läggs på fackförbunden, samtidigt som de upplever det svårt att organisera utländsk arbetskraft av olika anledningar. Samverkan mellan myndigheter i arbetet mot arbetskraftsexploatering och arbetslivskriminalitet i stort fungerar inte i den utsträckning som krävs för att motverka kriminalitet.

Avdelningarna i Östergötland för fackförbunden Transport, Hotell och restaurang och Byggnads har gett sin bild av situationen i regionen kopplat till arbetskraftsinvandring. Fackförbunden beskriver näst intill identiska problem som kan kopplas till utnyttjande av arbetskraft och överanvändning av utländsk arbetskraft. Behovet av arbetskraftsinvandring är enligt fackförbunden inte så stort som användningen av det. Oseriösa aktörer systematiserar löne- och villkorsdumpningar, samtidigt som arbetstagare utnyttjas väldigt mycket. Ofta sker utnyttjandet med hjälp av flera led av underleverantörer och bemanningsföretag för att komma undan arbetsgivaransvar. Det lyftes situationer där arbetstagare tvingats bo i garage eller på arbetsplatser, samt dödshot från arbetsgivare. Alla tre fackförbund lyfte hur de har svårt att organisera utländsk arbetskraft och att det är en

huvudanledning till utnyttjandet, samt att det ofta sker att människor kommer för sent till de och att möjligheten att hjälpa till då saknas.

Utnyttjandet av utländsk arbetskraft är stort och arbetsgivare använder systemet för att dumpa löner och villkor. Samtidigt så är övervägande delen av all arbetskraftsinvandring genom arbetstillstånd till branscher utan krav på högskolekompetens, vilket innebär att behovet kan mötas på svensk arbetsmarknad i många fall. Arbetslösa i Sverige bör matchas mot utbildning eller arbete direkt för att tillgodose kompetensförsörjningen i stället för att arbetsgivare fritt ska välja att ta in utländsk arbetskraft. De är dock så att utnyttjandet inte kan överföras till de som är arbetslösa idag i Sverige, utan fackförbunden behöver stärkas och arbetsmarknaden tryggas.

## Utredarens förslag på åtgärder

Utredningen lägger fram reformförslag på tre områden, regler för arbetskraftsinvandring, stärkt skydd för arbetstagare och stärkt arbete för trygghet på arbetsmarknaden. Arbetskraftsinvandring är en viktig del i arbetsmarknadspolitiken och därför är det viktigt att den fungerar väl och skapar förutsättningar för lika villkor och en rättvis arbetsmarknad.

### Regler för arbetskraftsinvandring

- Arbetsmarknadsprövning återinförs, så att arbetskraftsinvandring fokuserar på att täcka kompetensbrist och inte öppnar upp för löne- och villkorskonkurrens.
- För arbetstillstånd införs krav på underskrivet anställningsavtal i linje med alternativförslaget från SOU 2021:5, samt krav på kollektivavtal.
- Obligatorisk utbildning för alla som beviljas arbetstillstånd om den svenska modellen och rollen fackförbunden spelar på svensk arbetsmarknad. Den utbildningen bör utformas av, alternativt tillsammans med, fackföreningsrörelsen i Sverige.
- Krav på registrering av uppehållsrätt för arbete hos Migrationsverket återinförs.

### Stärkt skydd för arbetstagare

- Gör det kriminellt för arbetsgivare att motta betalning från arbetstagare, för att komma åt problemet med att arbetstagare direkt eller indirekt tvingas återbetala delar av den avtalade lönen till arbetsgivaren.
- Tydliga krav på boendestandard och tak på kostnad för boende som arbetsgivare får erbjuda, för att motverka situationer där arbetare bor i garage

eller förråd på arbetsplatsen, samt att dålig boendestandard inte ska vara grund för utvisning.

- Stärk arbetstagares möjlighet att vid fusk från arbetsgivarens sida söka annat arbete i Sverige, så att vilseledande och ensidigt fusk från arbetsgivare inte drabbar arbetstagaren
- Tydliggör och förenkla lagföring av arbetsgivare kopplat till människohandel på grund av tvångsarbete och människoexploatering.

### **Stärkt arbete för trygghet på arbetsmarknaden**

- Genomgripande utredning av hur ansvarsfördelningen mellan myndigheterna och arbetsmarknadens parter ska se ut för att skapa bästa möjliga system för att motverka arbetskraftsexploatering och avtalsbrott från arbetsgivare.
- Öka incitamenten att gå med i facket genom avdragsrätt på medlemsavgift, samt A-kassa
- Upprättandet av samverkanskontor med personal från de åtta myndigheterna som arbetar mot arbetskraftsexploatering, samt att LO, TCO och SACO har rätten att ha en representant var på samverkanskontoren, detta för att förenkla kontaktvägar myndigheter emellan och mellan fackförbunden och myndigheterna.
- Huvudentreprenörsansvar för löner och arbetsvillkor införs på hela arbetsmarknaden, samt en utredning om hur mängden underleverantörer och användningen av bemanningsföretag kan begränsas.

# Innehåll

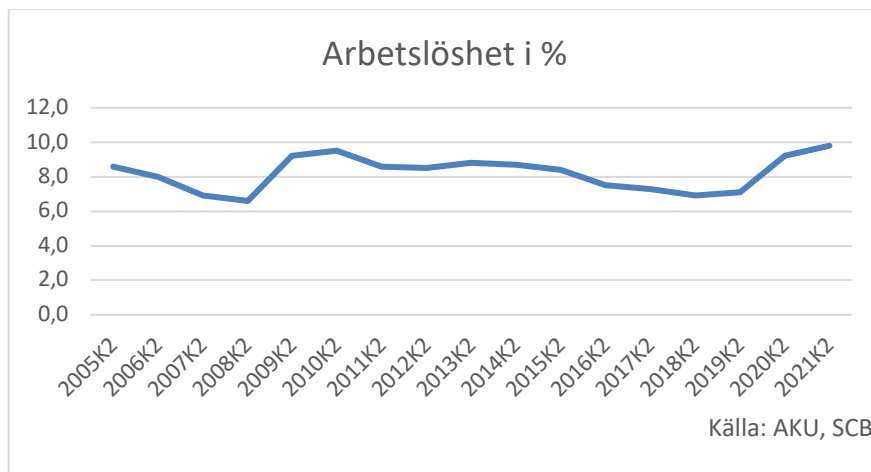
<b>Sammanfattning .....</b>	<b>2</b>
Utredarens förslag på åtgärder .....	3
<b>1. Inledning .....</b>	<b>7</b>
1.1 Uppdragsbeskrivning .....	8
1.2 Metod och disposition .....	9
<b>2. Arbetskraftsinvandring till Östergötland .....</b>	<b>10</b>
2.1 Reglerna och politikens utveckling .....	10
2.1.1 Dagens regler .....	10
2.2 Utveckling .....	13
2.3 Arbetskraftsinvandring till Östergötland .....	15
2.3.1 Yrken .....	16
2.4 Sammanfattning .....	18
<b>3. Utsatthet på arbetsmarknaden för utländsk arbetskraft.....</b>	<b>20</b>
3.1 Riksrevisionens granskning av arbetet mot människoexploatering .....	20
3.2 Pågående arbete från regeringen .....	24
3.2.1 Uppdrag från regeringen till myndigheter angående samverkan mot arbetskraftsexploatering .....	24
3.2.2 Statliga utredningar .....	25
3.3 Ingångar i reformarbetet .....	28
<b>4. Samtal med fackförbund.....</b>	<b>30</b>
4.1 Transportarbetareförbundet avdelning 4 .....	30
4.2 Hotell och restaurangfacket avdelning 55 Öst .....	32
4.3 Byggnadsarbetareförbundet Region Öst .....	33
4.5 Diskussion .....	35
<b>5. Slutsatser .....</b>	<b>37</b>

5.1 Utredarens förslag på åtgärder.....	38
<b>6. Bilagor.....</b>	<b>40</b>
<b>7. Källor.....</b>	<b>46</b>
7.1 Muntliga källor .....	46
7.2 Digitala källor .....	46

# 1. Inledning

Målet med den ekonomiska politiken och arbetsmarknadspolitiken för socialdemokratin är full sysselsättning. Det handlar om att motverka ofriheten som kommer av arbetslöshet och att skapa förutsättningar för den allmänna och lika välfärden.<sup>1</sup> Det är även samhällets uppdrag genom svensk grundlag att trygga rätten till arbete<sup>2</sup>. Att alla som kan, ska arbete bör därför ses som ett av det offentligas viktigaste uppdrag.

Idag arbetar dock inte alla som kan göra det. Arbetslösheten i Sverige är hög och har varit det i väldigt lång tid.<sup>3</sup> Det finns hälsomässiga risker med arbetslöshet för den enskilde. Arbetslösa riskerar att dö i förtid i förhållande till personer som arbetar, dessutom så finns det ökad risk för psykisk ohälsa och missbruk.<sup>4</sup>



Det krävs en aktiv arbetsmarknadspolitik för att motverka arbetslöshet och möjliggöra för full sysselsättning. Ett annat viktigt mål för arbetsmarknadspolitiken bör vara goda och jämlika arbetsvillkor. Löner och villkor på svensk arbetsmarknad sätts genom förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter, alltså fackförbunden och arbetsgivarorganisationer och detta brukar kallas den svenska modellen<sup>5</sup>.

Arbetsmarknaden är inte problemfri och problemen stärker sig längre än endast arbetslösheten. Anslutningsgraden i fackförbund minskar och låg 2020 på 68 procent

<sup>1</sup> Sveriges socialdemokratiska arbetareparti *Ett program för förändring*, 2013, s.29

<sup>2</sup> SFS 1974:152. *Regeringsformen*.

<sup>3</sup> Statistiska centralbyrån. Arbetslösa samt därav heltidsstuderande 15-74 år (AKU) efter kön och ålder. Kvartal 2005K2 - 2021K2

<sup>4</sup> Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering. *Hälsoeffekter av arbetslöshet*. u.å

<sup>5</sup> Fackförbund.nu. *Den svenska modellen*. u.å



sammandraget för samtliga branscher och kön<sup>6</sup>. Det får konsekvenser för fackförbundens möjlighet att förhandla med arbetsgivarna, men även den generella tryggheten på arbetsmarknaden, eftersom det är fackförbunden som arbetar för att de villkor som sätts i avtal efterföljs. Samtidigt så har missförhållanden på arbetsplatser runt om i landet under de senaste åren uppmärksammats allt mer. Bara inom byggbranschen polisanmälades 12 utländska företag under en och samma dag av Bygghandelskommissionen för omfattande fusk.<sup>7</sup> Fusk och utnyttjande på arbetsmarknaden har uppmärksammats alltmer, framför allt utnyttjande av utländsk arbetskraft, och samtidigt har migrationspolitiken blivit ett mer omdiskuterat ämne. Det har blivit en viktig politisk fråga och är den tredje viktigaste frågan för svenska folket<sup>8</sup>. Debatten kring migrationspolitiken är centrerad kring människor som kommit till Sverige som flyktingar och hur segregationen och ojämlikheten ökar i samhället. Ett perspektiv inom migrationsdebatten som inte är lika omtalat är arbetskraftsinvandring och situationen för utländsk arbetskraft, trots att utnyttjande uppmärksammas allt mer. Arbetsmarknadspolitik och migrationspolitik är tätt sammankopplade, eftersom de påverkar varandra i stor utsträckning, inte bara arbetskraftsinvandring, utan behovet av goda arbetstillfällen för de som kommer till Sverige av skyddsskäl.

## 1.1 Uppdragsbeskrivning

Den här rapporten är skriven på uppdrag av Socialdemokraterna i Östergötland. Syftet med rapporten är att skapa en sammanhållen bild av arbetsmarknaden i och arbetskraftsinvandring till Östergötland. Det är på grund av att frågan uppmärksammats alltmer och det saknas en sammanhållen bild, både utifrån statistik och från fackförbunden i länet. Rapporten ska även lyfta vilka reformer som kan vara nödvändiga på området för att skapa en bättre och tryggare arbetsmarknad.

Utredningen som föranlett rapporten har utifrån det uppdraget haft tre utgångspunkter. Den första är en överblick av arbetskraftsinvandringen till Sverige och Östergötland med fokus på dess storlek, branscher och utvecklingen, samt reglerna för arbetskraftsinvandring, hur de har förändrats och hur de ser ut idag. Det i samband med andra utgångspunkten som är synen på och information från lokala företrädare för fackförbund inom LO-kollektivet. Det ska hämtas in för ska skapa en bild av vilka konsekvenser dagens regler har för arbetsmarknaden i praktiken. Den tredje utgångspunkten fokuserar på utnyttjandet av arbetstagare på arbetsmarknaden. Dessa tre utgångspunkter är ämnade att skapa en sammanhållen bild av

---

<sup>6</sup> Mats Larsson. *Facklig anslutning 2020*. Landsorganisationen i Sverige, 2021

<sup>7</sup> Cenneth Niklasson. *12 byggföretag polisanmälade: "Att det var så här illa..."*. 17/09-2021.

<sup>8</sup> Novus. *Viktigaste politiska frågan*. u.å

arbetsmarknaden, situationen för utländsk arbetskraft och hur deras ställning på arbetsmarknaden kan stärkas.

## 1.2 Metod och disposition

Utgångspunkten för den här utredningen har varit tvärförhållning. Den har både kvalitativa och kvantitativa utgångspunkter. Användningen av olika metoder kommer av att de olika delarna av rapporten krävt olika former av material. För överblicken kring hur systemet för arbetskraftsinvandring ser ut var dokumentstudie relevant, eftersom det handlar om att skapa en bild av hur det ser ut på pappret. Kopplat till omfattningen av arbetskraftsinvandring krävdes å andra sidan kvantitativ datainsamling, som kompletterats av mer detaljerad information kring reglerna från Migrationsverket och Arbetsmiljöverket. Rapportens andra del är uppdelad i två huvudsakliga avsnitt, första är en sammanfattning och tolkning av Riksrevisionens granskning av myndigheternas arbete mot arbetskraftsexploatering. Det andra avsnittet är tre samtal eller samtalsintervjuer med representanter från tre fackförbund inom LO-kollektivet, där önskan var att få en redogörelse från några av de fackförbunden som arbetar närmast arbetskraftsinvandring i praktiken. Det hela mynnar sedan ut i en beskrivning av utredningens resultat och de reformer som av utredningen anses nödvändiga.

## 2. Arbetskraftsinvandring till Östergötland

### 2.1 Reglerna och politikens utveckling

Reglerna och synen på arbetskraftsinvandring har förändrats i Sverige under större delarna av 1900-talet och börjar på 2000-talet. Efter andra världskriget var reglerna i stort sett helt fria, men det förändrades under 1960-talet när sysselsättningen gick ned i Sverige och det kom krav från fackföreningsrörelsen på en reglerad arbetskraftsinvandring. Arbetstillstånd tillkom och bestämdes utifrån arbetsmarknadsprövning. De reglerna fanns kvar fram tills 2008 när regeringen Reinfeldt luckrade upp reglerna. Det öppnades upp fler möjligheter för personer utanför EU/EES att söka arbetstillstånd och arbetsmarknadsprövningen togs bort. Systemet förändrades ganska radikalt och grundade sig inte längre på att tillgodose behov av arbetskraft, utan ökade möjligheterna för företag att välja bort arbetslösa i Sverige. Grunden för arbetsmarknadsprövning var att möta behoven på arbetsmarknaden, både av arbeten inne i Sverige och behovet av arbetskraft från andra länder.<sup>9</sup>

En utveckling som skedde innan reglerna luckrades upp var att Sverige gick med i EU. Det innebar att svensk arbetsmarknad omfattas av den fria rörligheten inom unionen, vilket har skapat en tvådelad arbetskraftsinvandring. För personer inom EU och EES krävs det inget arbetstillstånd, utan alla som omfattas av dessa politiska samarbeten har den fria rätten att leva och arbeta i alla länderna<sup>10</sup>. Däremot krävs arbetstillstånd för de inte är medborgare i dessa länder. Det behöver därför göras en distinktion mellan och förtydligande kring vilka grupper som diskuteras. I denna rapport är utgångspunkten arbetare från icke-EU/EES länder (utomeuropeisk arbetskraft) och därför kommer det att ske förtydligande när det handlar om arbetare från EU/EES (inomeuropeisk arbetskraft). Rör det båda grupperna, så benämns det enkelt som utländsk arbetskraft.

#### 2.1.1 Dagens regler

Kraven för arbetstillstånd regleras i Utlänningslagen (2005:716) kap 6. Grundkraven är att arbetstillståndet ska ges för en bestämd tid och för specifikt arbete eller arbetsuppgifter. Det måste även kopplas till en specifik arbetsgivare, men efter en period av två år försvinner det kravet och arbetstillståndet blir endast kopplat till specifika arbetsuppgifter. Anställningen måste innebära en möjlighet för

---

<sup>9</sup> SOU 2021:5. Utredningen om arbetskraftsinvandring. *Ett förbättrat system för arbetskraftsinvandring: delbetänkande* s. 57-60

<sup>10</sup> Europeiska kommissionen. *Fri rörlighet för EU-medborgare. u.å*

arbetstagaren att försörja sig, samt att arbetsvillkoren och försäkringar motsvarar det som fastställs i kollektivavtal eller praxis inom branschen. Arbetstillstånd får max ges för två år och får inte vara längre än anställningen som tillståndet är kopplat till. Totalt får arbetstillstånd beviljas för fyra år, men vid särskilda skäl kan det beviljas för ytterligare två år. Huvudregeln för arbetskraftsinvandring är att personen ska beviljats arbetstillstånd innan ankomst till Sverige.<sup>11</sup>

De nuvarande reglerna för arbetsgivaren som kommer ur Utlänningslagen preciseras av Migrationsverket följande;

- annonsera tjänsten i Sverige och inom EU/EES och Schweiz under minst tio dagar
- erbjuda anställningsvillkor som är på minst samma nivå som svenska kollektivavtal eller vad som är brukligt inom yrket eller branschen
- erbjuda en lön som är på minst samma nivå som svenska kollektivavtal eller vad som är brukligt inom yrket eller branschen
- ha för avsikt att teckna sjukförsäkring, livförsäkring, trygghetsförsäkring vid arbetskada och tjänstepensionsförsäkring när arbetstagaren påbörjar anställningen
- erbjuda anställning som gör det möjligt för arbetstagaren att försörja sig. För att uppnå kravet på försörjning måste arbetstagaren arbeta i den omfattningen att lönen kommer upp till minst 13 000 kronor i månaden före skatt
- skapa ett anställningserbjudande och ge berörd facklig organisation tillfälle att yttra sig över anställningsvillkoren.<sup>12</sup>

De som flyttar till Sverige för arbete omfattas på samma sätt som de som kommer som skyddsbehövande av resten av utlänningslagen och de lagändringar som trädde i kraft under sommaren 2021. Grunden för ändringarna är den tillfälliga lagstiftning som regeringen lade fram 2015. De ändringar som skedde var att tillfälliga uppehållstillstånd började tillämpas som huvudregel för skyddsbehövande och reglerna för anhöriginvandring för skyddsbehövande stramades åt, där försörjningskravet skärptes och alternativt skyddsbehövande inte fick rätt till

---

<sup>11</sup> SFS 2005:715. *Utlänningslag*. kap 6

<sup>12</sup> Migrationsverket. Krav för arbetstillstånd – information till arbetsgivare. *Migrationsverket*.

familjeåterförening.<sup>13</sup> Det som inte gäller personer med arbetstillstånd är försörjningskrav.<sup>14</sup>

Nya migrationslagen som den kallas permanentade stora delar av den tillfälliga lagstiftningen som trädde i kraft 2015, men blev mer omfattande än den tillfälliga. Tillfälliga uppehållstillstånd fastställs som huvudregel för samtliga uppehållstillstånd, förutom kvotflyktingar som kan få permanent uppehållstillstånd direkt. Grundregeln för förlängning av tillfälligt uppehållstillstånd är nu två år, samt så krävs det för de flesta minst en förlängning innan ansökan om permanent uppehållstillstånd får göras.<sup>15</sup> Det har även tillkommit särskilda krav för att få permanent uppehållstillstånd;

- uppfylla kraven för förlängt uppehållstillstånd
- ha haft tidsbegränsat uppehållstillstånd i minst tre år
- kunna försörja sig själv (gäller den som är har fyllt 18)
- leva ett skötsamt liv (gäller den som har fyllt 15 år).

Kraven för att kvalificera sig för permanent uppehållstillstånd har individualiserats och det är inte längre möjligt att få det enbart för att en anhörig har fått det. Reglerna kring försörjningskrav för familjeåterförening har även blivit strängare och omfattar fler grupper. Individualiseringen av kraven gör även att varje enskild person som söker uppehållstillstånd för anknytning behöver uppfylla kraven, vilket kan leda till att familjemedlemmar får permanent uppehållstillstånd vid olika tillfällen.<sup>16</sup> Det finns dock olika undantag för försörjningskravet, exempelvis nedsatt arbetsförmåga eller om personen som anknytning ansöks för är under 18 år.<sup>17</sup>

---

<sup>13</sup> Statsrådsberedningen. Regeringen föreslår åtgärder för att skapa andrum för svenskt flyktingmottagande. *Regeringskansliet*.

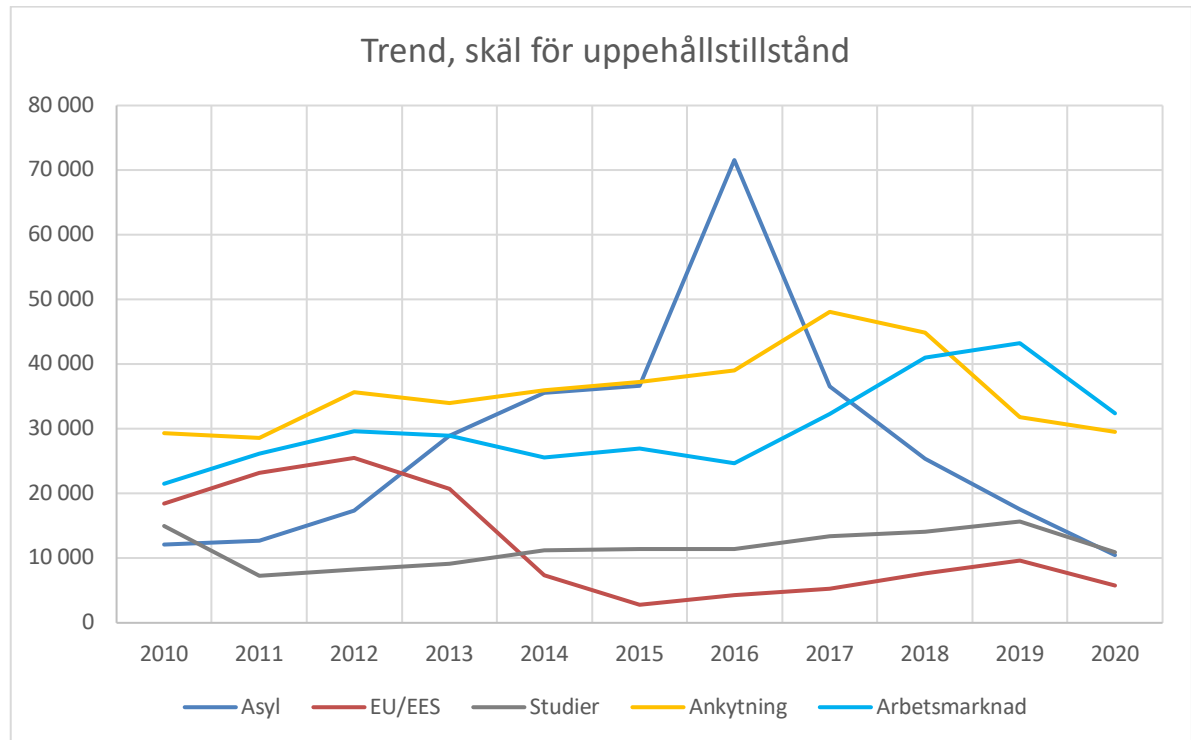
<sup>14</sup> Migrationsverket. Tillstånd för dig som är familjemedlem till en person med arbetstillstånd. *Migrationsverket*

<sup>15</sup> Migrationsverket. Förändrad utlänningslag 2021. *Migrationsverket*.

<sup>16</sup> ibid

<sup>17</sup> Migrationsverket. För dig som är anhörig till någon som söker uppehållstillstånd för att bo tillsammans med dig i Sverige. *Migrationsverket*.

## 2.2 Utveckling



Antalet uppehållstillstånd som beviljas till Sverige har minskat de senaste åren. Minskningen som har skett de senaste åren i uppehållstillstånd är för skyddsbehövande och anhöriga till de, vilket gör att nivån ligger något lägre än 2010. Det som däremot har hänt är att antalet uppehållstillstånd för arbete till Sverige har ökat under de senaste åren, bortsett från 2020 och utgör en allt större andel av migrationen till Sverige. Det har även varit det största skälet till uppehållstillstånd i Sverige de senaste två åren.<sup>18</sup> Det innebär att åtstramningar som skett i migrationspolitiken har endast varit riktade mot människor på flykt, medan reglerna för arbetskraftsinvandring förblivit liberala. Att arbetskraftsinvandring utgör en allt större andel av migrationen till Sverige är en av grundledningarna till den utredningen som föranlett den här rapporten. Det är av intresse att undersöka konsekvenserna för denna förändring och de potentiella problem som finns kopplade till en oreglerad arbetskraftsinvandring.

För medborgare inom EU/EES behövs det inget arbetstillstånd, vilket gör att arbetskraft inom unionen och EES-samarbetet inte finns med i statistiken för arbetskraftsinvandring på samma sätt som arbetskraft från länder som är utanför dessa samarbeten. Fram till 2014-05 behövde arbetstagare från andra EU/EES

<sup>18</sup> Bilaga 1.1 Beviljade uppehållstillstånd

länder registrera sin uppehållsrätt hos Migrationsverket, efter det så behöver inte EU/EES medborgare registrera sig vare sig som anhörig eller arbetare. Under åren 2010-2014-05 registrerades strax över 36 000 personer uppehållsrätt för arbete och 22 000 anhöriga till de.<sup>19</sup> För stora delar av den tidsperiod som undersöks finns därför ingen statistik på hur många som kommit till Sverige inom ramarna för den fria rörligheten i EU/EES. En annan typ av inomeuropeisk arbetskraftsinvandring är utstationering, som innebär att ett företag har anställda i ett annat land, men som ska genomföra arbete tillfälligt i Sverige<sup>20</sup>. Längden på en utstationering varierar. Under 2020 var 10-29 dagar och 0-9 dagar de vanligaste längderna för en utstationering och utgjorde närmare hälften av alla utstationeringar.<sup>21</sup> Det finns endast sammanslagen statistik för helår för 2019 och 2020 gällande utstationering. Statistik kring hur många arbetare som varit utstationerad saknas dock, eftersom det är själv utstationeringen, alltså arbetstillfället som anmäls och samma person kan återkomma vid flera olika utstationeringar under ett år, därför finns det endast uppskattningar från Arbetsmiljöverket kring antalet arbetstagare som kommit till Sverige genom utstationering<sup>22</sup>. Uppskattningen för 2019 och 2020 är cirka 42 000 och 40 000 personer som varit utstationerade i Sverige.<sup>23</sup>

Statistik för personer som har fått arbetstillstånd finns däremot och under perioden 2010-2021 har antalet nya beviljade arbetstillstånd ökat till Sverige, även om det under 2020 skedde viss nedgång och avsteg från trenden. Det beror med stor sannolikhet på Coronapandemin och den efterfrågeminskningen som kommit av pandemin. 2014-2016 låg arbetskraftsinvandringen på en förhållandevis låg nivå till Sverige jämfört med perioden i sin helhet. Den största ökningen i antalet beviljade arbetstillstånd skedde mellan åren 2017-2019 och nivån motsvarar en ökning med 61-procent jämfört med periodens start (2010)<sup>24</sup>. Statistik finns även för anhöriga till utomeuropeisk arbetskraft och antalet uppehållstillstånd ökade kraftigt 2010-2020. Den skedde en stor ökning mellan 2010-2012 för att sedan ligga på en oförändrad nivå fram till 2017 när det skedde ytterligare en stor ökning fram till 2020. Toppåret

---

<sup>19</sup>Migrationsverket. Upphållstillstånd uppehållsrätter enligt EES-regler 1994-2014. *Migrationsverket*

<sup>20</sup> Arbetsmiljöverket. Utstationering. *Arbetsmiljöverket*

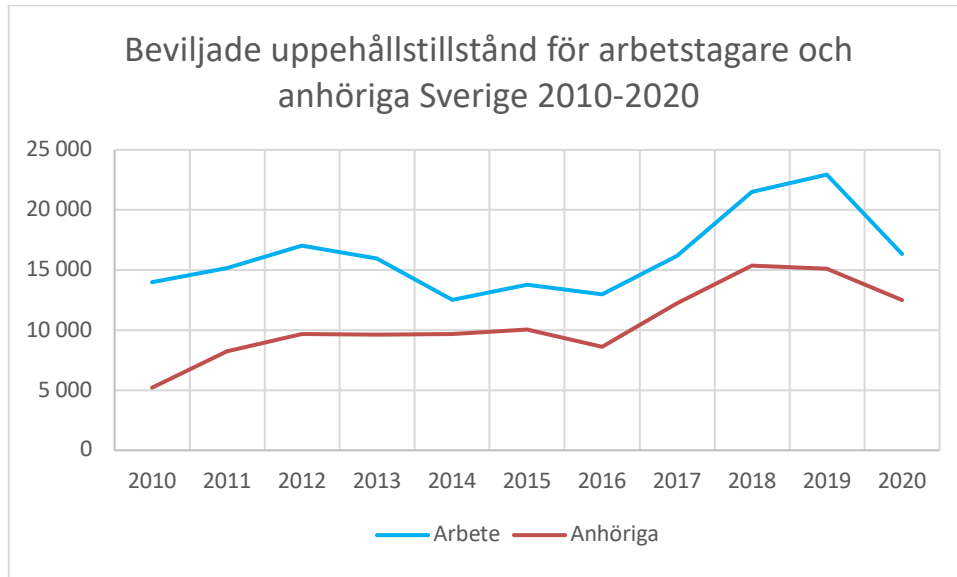
<sup>21</sup> Arbetsmiljöverket. Helårsrapport 2020 – register för företag som utstationerar arbetskraft i Sverige. *Arbetsmiljöverket*

<sup>22</sup>Arbetsmiljöverket. Helårsrapport 2019 – register för företag som utstationerar arbetskraft i Sverige. *Arbetsmiljöverket*

<sup>23</sup> Helårsrapport 2019 och 2020

<sup>24</sup> Bilaga 1.2 Tabell om jämförelse år och basår

2019 innan pandemin jämfört med periodens start 2010, så mer än fördubblades anhöriginvandringen till arbetskraft.<sup>25</sup>



## 2.3 Arbetskraftsinvandring till Östergötland

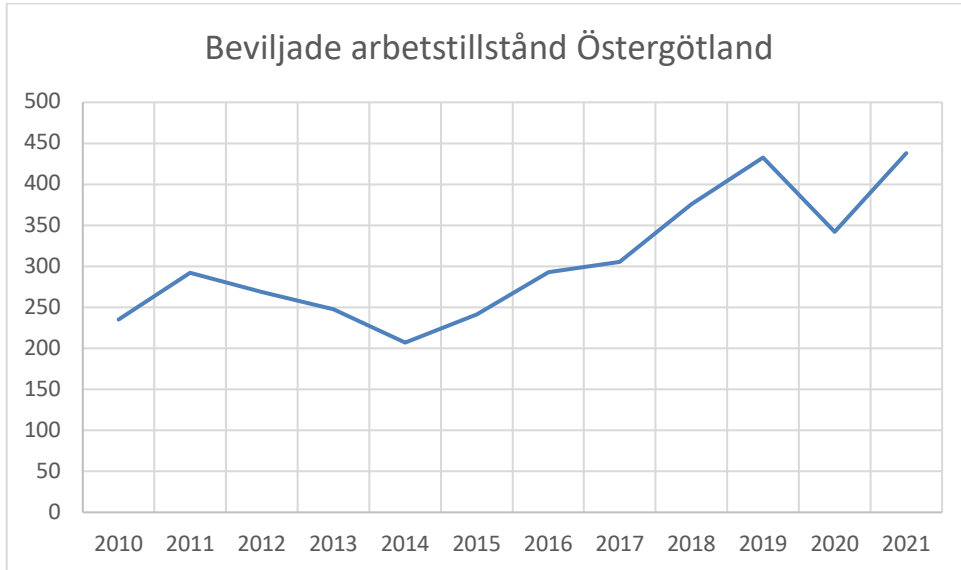
Regional statistik för arbetskraftsinvandring är begränsad till antalet arbetstillstånd som beviljats och inte uppehållstillstånd för arbete. Det beror med största sannolikhet på att arbetstillstånd är kopplade till fysiska arbetsgivare och arbetsplatser, till skillnad från människor som har uppehållstillstånd och kan bo i andra regioner eller kommuner än den som hen arbetar i. Det finns inte heller regional statistik gällande uppehållsrätter.

Antalet arbetstillstånd har haft en starkare uppgång i Östergötland än Sverige i stort under perioden 2010-2021. Med september inräknat är 2021 året då flest arbetstillstånd beviljades för Östergötland och motsvarade en ökning på 86-procent jämfört med periodens start<sup>26</sup>, vilket skiljer sig väldigt mycket från Sverige i stort där ökningen i år ställt i förhållande till periodens start endast har varit 22 procent. I spåret av coronapandemin blir det svårt att dra generella slutsatser om 2020 och 2021, enda som med säkerhet går att säga är att Östergötland följer därför den generella utveckling som varit i Sverige, men att uppgången har varit större efter pandemin.

<sup>25</sup> Bilaga 1.3 Beviljade uppehållstillstånd för arbetstagare och anhöriga till arbetstagare

<sup>26</sup> Bilaga 1.2 Tabell om differens år och basår



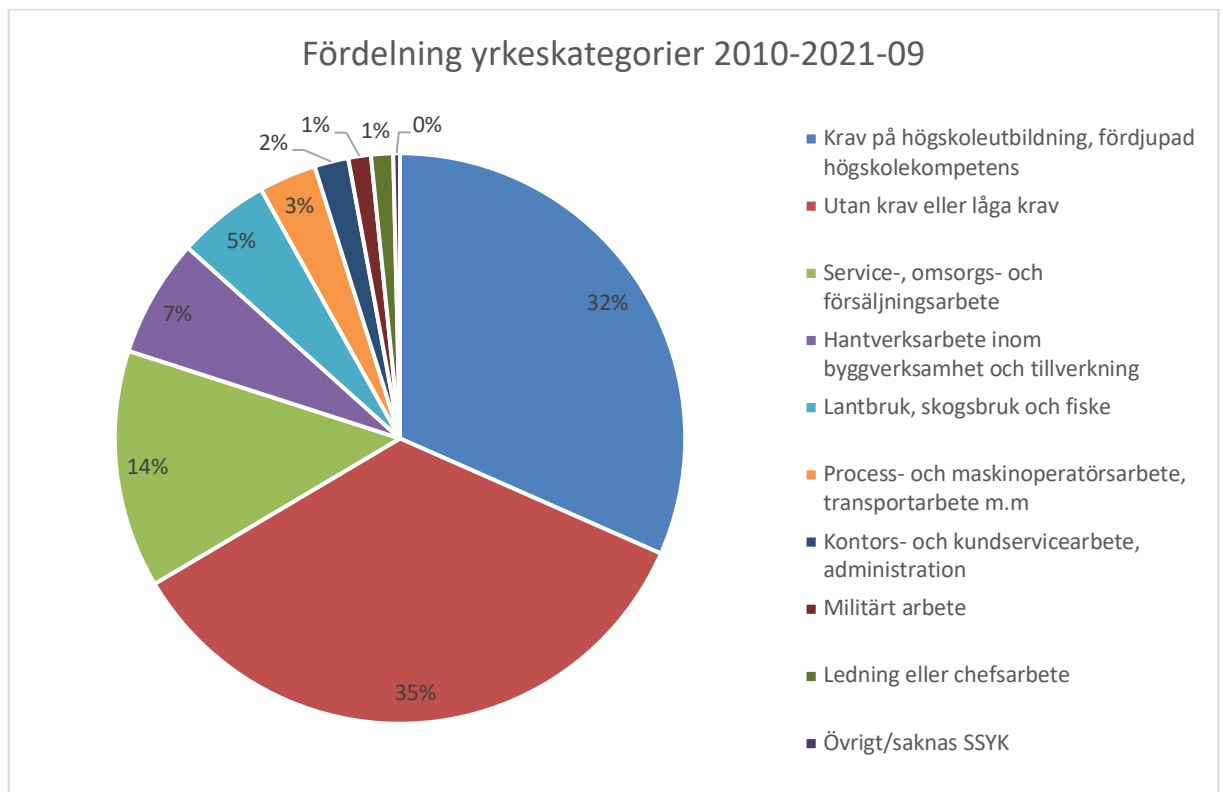


### 2.3.1 Yrken

Fördelningen av arbetstillstånd är övervägande till yrken som inte kräver yrkeskompetens, alternativt kräver kortare utbildning eller introduktion (låga krav), samt yrken som kräver högskolekompetens eller fördjupad högskolekompetens. Dessa två breda grupper utgör 35- respektive 32-procent av alla arbetstillstånd till Östergötland de senaste tolv åren. Resterande arbetstillstånd är utspritt på yrken som i stort kan kategoriseras som arbetaryrken, ”service-, omsorgs och försäljningsarbete” (14%), ”hantverksarbete inom byggverksamhet och tillverkning” (7%), ”lantbruk, skogsbruk och fiske” (5%), ”process- och maskinoperatörsarbete, transportarbete m.m” (3%) och ”kontors- och kundservicearbete, administration” (2%). Dessa sju yrkesgrupper kommer hädanefter att refereras till som arbetaryrken med högre krav, eftersom de i bred mening avser olika former av traditionella arbetaryrken som kräver någon form av specifik yrkeskompetens. En liten andel av arbetstillstånden utgörs även av ”ledningsarbete eller chefsyrke” (1%), ”militärt arbete” (1%) och ”övrigt eller SSK saknas” (>1%).<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> Bilaga 1.4 Fördelning av yrken



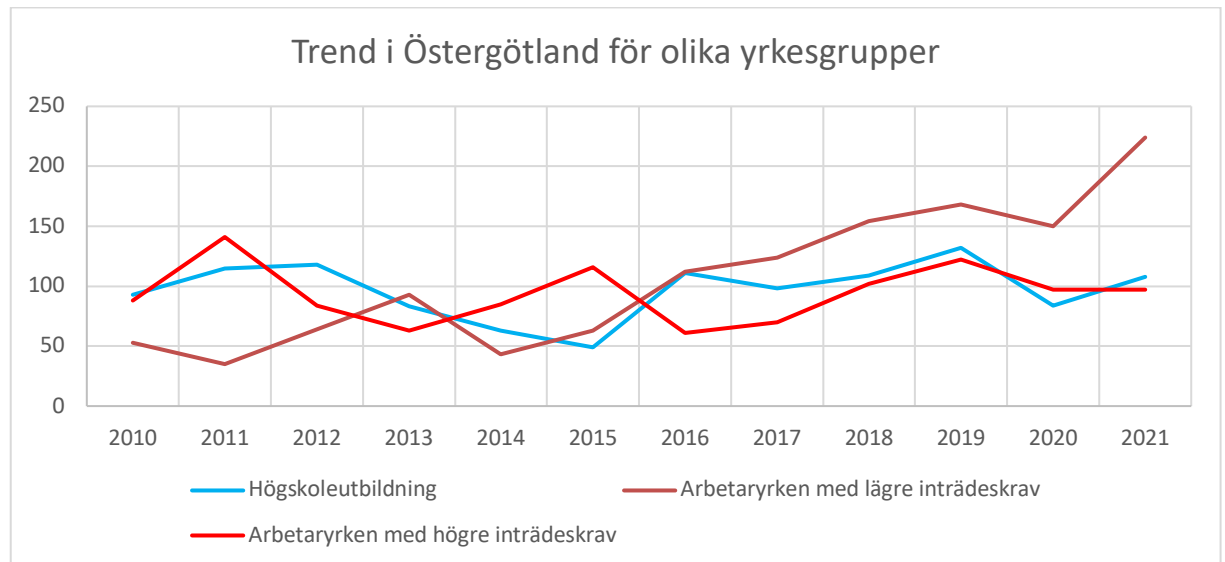
Migrationsverket ändrade sin kategorisering av yrken 2017 och kategorin ”utan krav på yrkeskompetens” försvann och blev då helt ersatt av kategorin ”krav på kortare utbildning eller introduktion”.<sup>28</sup> Det finns stor överlappningen mellan de yrken som ansågs sakna behov av yrkeskompetens och de med låga krav, även om vissa yrken tillkommit, exempelvis bärplockare.<sup>29</sup> Samtliga yrken som av vad som i den här rapporten benämns som låga krav är arbetaryrken, där det i vissa fall saknas behov av specifik yrkeskompetens alternativt att den kompetensen går att få efter en kortare utbildning. Det är dock svårt att veta vad som kännetecknar en kortare utbildning eller introduktion, eftersom tidigare har flera av dessa yrkesområden inte ansett kräva någon specifik yrkeskompetens alls. Det tyder på att det inte skett någon större förändring av krav på specifik yrkeskompetens hos en stor andel av de som kommit till Östergötland för arbete, utan den enda skillnaden är hur myndigheten kategoriserar vissa yrkesområden.

Kategorin låga eller inga krav utgör en allt större andel av arbetskraftsinvandringen till Östergötland och har sedan 2017 varit den största gruppen. Det har dock skett ökningarna inom samtliga yrkesgrupper, bortsett från 2020. Minskningen som skedde

<sup>28</sup> Migrationsverket 2017 arbetstillstånd

<sup>29</sup> Bilaga 1.5 Yrkens kategorisering

2020 för yrken med låga krav var dock mindre än för de två andra breda kategorierna och under 2021 har det skett en kraftig ökning jämfört med 2019 som var det tidigare toppåret. Majoriteten av all arbetskraftsinvandringen till Östergötland de senaste 12 åren har varit till arbetaryrken med olika nivåer på kompetenskrav. Endast 31-procent av alla arbetstillstånd har varit för yrken som kräver högskolekompetens.<sup>30</sup>



## 2.4 Sammanfattning

Arbetskraftsinvandringen ökar till Östergötland och Sverige. Det skedde viss nedgång som en effekt av pandemin, men med september inräknat går det att se en snabb återhämtning när pandemin lagt sig. Nivåerna överstiger föregående år med 3 månader kvar på 2021. Det går därför att anta att det hade skett en ytterligare ökning föregående år om inte pandemin skapat en kraftig nedgång på efterfrågan på alla marknader och minskad rörlighet runt om i världen. Utvecklingen när det kommer till yrken är nästan uteslutande en kraftig ökning av yrken med låga krav. När det kommer till yrken med högskolekompetens, samt arbetaryrken som kräver specifik yrkeskompetens så har de nivåerna inte förändrats något drastiskt, även om det går att anta att den uppåtgående trend som var mellan 2015-2019 hade fortsatt om inte pandemin hade hänt. Att det är just i arbetaryrken som den största ökningen sker gör att LO-kollektivets medlemmar och branscher påverkas i stor utsträckning, men även att nästan tvåtredjedelar av alla arbetstillstånd är inom LO-branscherna.

Sammantaget går det även att se en förskjutning av synen på arbetskraftsinvandring och dess syfte. Från att syfta till att täcka underskott på arbetskraft och tillgodose nödvändig kompetensförsörjning, till att idag syfta till att skapa fria möjligheter för

<sup>30</sup> Bilaga 1.6 Trend yrkesgrupper

arbetsgivare att välja arbetskraft, utan att behöva ta hänsyn till svensk arbetsmarknad. Det har medfört en stor ökning de senaste åren. Det är dock svårt att bedöma storleken på arbetskraftsinvandringen till Sverige, eftersom det inte finns statistik om all utländsk arbetskraft. Borttagande av kravet på att registrera sin uppehållsrätt hos Migrationsverket har skapat en lucka i kunskap kring omfattningen av arbetskraftsinvandring inom EU/EES. Den förändringen var dock beslutad i Sverige, eftersom medlemsländerna har rätt att kräva att unionsmedlemmar registrerar sig hos berörda myndigheter<sup>31</sup>. Det går dock med säkerhet att veta att det innan pandemin fanns en stark uppåtgående trend i antalet beviljade arbetstillstånd och uppehållstillstånd för anhöriga till arbetskraft. Samtidigt som synen på skyddsbehövande förändrats och mottagande av de grupperna har minskat markant de senaste åren och fortsätter att minska.

---

<sup>31</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2004/38/EG

## 3. Utsatthet på arbetsmarknaden för utländsk arbetskraft

Under utredningens gång har information om effekterna på arbetsmarknaden som dagens regler haft hämtats in från olika håll. För de generella dragen på arbetsmarknaden i Sverige används Riksrevisionens granskning av arbetet mot människoexploatering. I syfte av att få en bild av situationen i Östergötland har samtalsintervjuer genomförts med fackförbund inom LO, så att de har kunnat ge en bild av hur deras branscher lokalt påverkas. De fackförbund som givit sin syn på situationen är Byggnadsarbetareförbunden, Transportarbetareförbundet och Hotell- och restaurangfacket.

### 3.1 Riksrevisionens granskning av arbetet mot människoexploatering

Riksrevisionen har granskat det arbete som sker från myndigheter för att motverka exploatering på arbetsmarknaden. Bakgrunden till granskningen är uppmärksammandet av flera fall av mycket dåliga villkor på svensk arbetsmarknad, samt att det finns stora risker med utbredd exploatering av arbetstagare i samhället. För den enskilde arbetaren innebär det risk för hälsa och välmående. På samhällsnivå innebär det dumpning av villkor och löner på hela arbetsmarknaden, samt att seriösa arbetsgivare slås ut av de företag som fuskar.<sup>32</sup> Riksrevisionen lyfter att en bidragande faktor till generell kriminalitet och exploatering på arbetsmarknaden är efterfrågan på billiga tjänster på olika marknader<sup>33</sup> och att den gruppen som löper störst risk att utsättas för arbetskraftsexploatering är personer som har kommit till Sverige för att arbeta.<sup>34</sup>

I Sverige finns det inte en klar bild av hur utbredd exploateringen är och vilka som utsätts. Det beror till viss del på att ingen myndighet har haft ansvar för kartläggning eller uppföljning av det.<sup>35</sup> Hos de myndigheter som arbetar mot kriminalitet på arbetsmarknaden, så finns det dock samsyn kring vilka branscher som löper störst risk för arbetslivskriminalitet och de är;

---

<sup>32</sup> Riksrevisionen. *Statens insatser mot exploatering av arbetskraft (RiR 2020:27)*. Riksdagens intertryckeri, Stockholm 2020 s.10

<sup>33</sup> Ibid s.15

<sup>34</sup> Ibid s.9

<sup>35</sup> Ibid s.17

”Bygg, städ, hotell och restaurang, handel, skönhet, jord- och skogsbruk, transport, bilverkstad, service, bemanning och personlig assistans, samt vård och omsorg är särskilt utsatta branscher.”<sup>36</sup>

Brister i statistikföring är en grundläggande orsak till att bristande kunskap kring hur utbredd exploateringen är. Det saknas kunskap om hur många, vilka de är och under vilka villkor människor i Sverige arbetar. Bilden från myndigheterna, bland annat Skatteverket och polisen, den är att exploateringen av utländsk arbetskraft är vanligt i Sverige. Hos arbetsmiljöinspektörer anser var tredje att ofta eller ganska ofta upptäcker fall där de misstänker att arbetskraft exploateras, men Arbetsmiljöverket för ingen statistik över egna misstankar om exploatering.<sup>37</sup>

De senaste åren har det dock från regeringens sida tillkommit särskilda satsningar mot arbetskraftsexploatering för att motverka de problem som finns. Arbetsmiljöverket, Arbetsförmedlingen, Polismyndigheten, Migrationsverket, Jämställdhetsmyndigheten, Skatteverket, Ekobrottsmyndigheten och Försäkringskassan har uppdraget att arbeta i samverkan mot arbetskraftsexploatering. Arbetet från samtliga myndigheter sker dock endast på de områden som har tillsynsansvar för, exempelvis Arbetsmiljöverket gör tillsyn kopplad till AML och arbetstidslagen och Polisen för arbetstillstånd.<sup>38</sup> Riksrevisionen har gjort en djupgående granskning av hur regelverken kring arbetsmarknaden och arbetskraftsinvandring ser ut och fungerar, särskilt i perspektiv till de politiska mål som regeringen har gällande arbetskraftsexploatering, utifrån den samverkan som myndigheterna har fått i uppdrag att genomföra. Granskningen av regelverken berör lön, arbetstid, arbetsmiljö, boendesituation och när arbetstagare behöver betala för anställning. Dessa fokusområden valdes på grund av det är frågor som intresserar lagstiftarna och för att det förkommande i vittnesmål från personen som blivit utnyttjade. De berör även frågan om risken för utvisning som finns för utländsk arbetskraft.<sup>39</sup>

Riksrevisionen har i sin granskning hittat områden där ansvarsfördelningen mellan myndigheter och arbetsmarknadens parter, utifrån den svenska modellen, är otydligt eller i vissa fall innebär inget arbete alls från myndigheterna.

Lönesättning i Sverige grundar sig på förhandlingar mellan parterna på arbetsmarknaden. Det gör att det saknas specifika regleringar av lönenivåer, utan det är kollektivavtal eller enskilda avtal mellan arbetstagare och arbetsgivare som reglerar

---

<sup>36</sup> Ibid s.18

<sup>37</sup> Ibid s.18-21

<sup>38</sup> Ibid s. 22-23

<sup>39</sup> Riksrevisionen. *Statens insatser mot exploatering av arbetskraft (RiR 2020:27)*. s.26-27

lön. De enda reglerna från staten som finns berör utomeuropeisk arbetskraft och de lönenivåer som krävs för arbetstillstånd, dock är det upp till den enskilda arbetstagaren att bevisa att lönen motsvarar kollektivavtal eller branschpraxis och kräva ut sin lön. Arbetsgivaren har inget ansvar när det kommer till den faktiska lönenivån och utbetalning av den lön som angivits i anställningserbjudande. Att kräva ut sin lön ska ske med hjälp av det fackförbund som arbetstagaren är med i, om arbetstagare inte är medlem i facket är det dennes egna ansvar att driva frågan mot arbetsgivaren. Sådana processer är svåra för den enskilde att driva, samtidigt som det ofta finns svårigheter för fackförbunden att organisera utländsk arbetskraft.<sup>40</sup> En laglig och förekommande företeelse gällande löner är att arbetsgivare kräver pengar av arbetstagare för att anställa hen. Det förekommer även att arbetstagare regelbundet tvingas betala tillbaka en del av sin lön till arbetsgivaren, vilket gör att det på pappret kan se ut att finnas avtalsenlig lön, men i praktiken inte. Att kräva tillbaka lön eller betalning för anställning är inte uttryckligen olagligt i Sverige.<sup>41</sup>

Utformningen av den svenska modellen gör så att det läggs stort ansvar på fackförbunden även när det kommer till arbetstid och ledighet. Arbetsmiljöverket utövar exempelvis ingen tillsyn när det finns kollektivavtal. I och med att det finns företag som endast på pappret har kollektivavtal granskar arbetsmiljöverket sällan hur mycket arbetstagare faktiskt arbetar. När det kommer till semester så finns det ingen tillsyn över huvud taget från myndigheter, utan det är helt upp till parterna.<sup>42</sup> Nästintill allt ansvar läggs därför på fackförbunden att göra tillsyn, vilket gör att en person som inte är ansluten har en väldigt utsatt situation. Tillsynen från myndigheter är därför i praktiken obefintlig för de flesta utländska arbetarna, eftersom få är organiserade.

Ett område där den enskilde arbetaren har särskild svagt skydd är boendesituationen och boendestandard. Om myndigheter upptäcker att arbetstagare bor på arbetsplatsen eller i ett undermåligt boende kontaktar de vanligtvis kommunen eller hyresvärderna, vilket leder till att personen vräks och detta kan leda till att arbetstagaren blir hemlös. Det finns inget som reglerar standarden på boende som arbetsgivare kan erbjuda, viss regleringen finns det dock mot oskäligen hyra. Inte heller har någon myndighet ansvar för att kontrollera boendevillkoren för arbetstagare. När det kommer till säsongsanställda med arbetstillstånd finns det dock tydliga krav på boendevillkor, men ingen uppföljning genomförs från Migrationsverket. Om Migrationsverket däremot blir tipsade om undermåligt boende och genomför

---

<sup>40</sup> Ibid s.27-30

<sup>41</sup> Ibid s.33

<sup>42</sup> Ibid s.30-31

kontroll kan det innebära att arbetstagaren blir av med sitt arbetstillstånd och riskerar att bli utvisad.<sup>43</sup>

Det är inte heller riskfritt för stora grupper att kräva anständiga villkor. För de som saknar arbetstillstånd tillkommer risken att bli utvisad, eftersom det är olagligt både att anställa, och att arbeta utan arbetstillstånd i Sverige. För en person som har arbetstillstånd tillkommer risker, eftersom under de två första åren är arbetstillståndet kopplat till den specifika arbetsgivaren och om arbetstagaren blir av med jobbet måste hen hitta nytt arbete inom tre månader annars blir hen av med arbetstillståndet.<sup>44</sup> Genom dagens regler skapas en väldigt stark beroendeställning till arbetsgivaren.

De lagar och regler som finns innebär dock inte att lagbrott lagförs. Sedan 2004 när människohandel för arbetstvång blev straffbart och 2018 när människoexploatering blev ett brott, så har det skett tre fällande domar i hela Sverige. Där den enda domen för människoexploatering är ett fall där en restaurangägare i Norrköping utnyttjat två arbetstagare att arbeta långa dagar till låg lön i en hel månad.<sup>45</sup> Den ägaren blev dock under våren 2021 friad i hovrätten, vilket innebär att ingen har blivit dömd och avtjänat straff.<sup>46</sup>

Riksrevisionen anser att risken för att bli straffad är obefintlig för den som exploaterar arbetare. Låg risk för lagföring är en av de viktigaste riskfaktorerna för systematisering av grov exploatering av arbetskraft i ett land, menar EU:s byrå för grundläggande rättigheter (FRA). Sverige har fått kraftig kritik från EU institutioner för det undermåliga arbetet mot människohandel och lagföring av de som exploaterar. Det finns många bidragande orsaker till att få lagförs. Lagstiftningen kring människohandel är komplicerad, samt så saknar Polisen resurser och förmågan att utreda brotten. Det finns även flera anledningar till att offer inte vill vittna, bland annat rädsla för repressalier. En annan viktig orsak till att få lagförs är att åklagare saknar kompetensen att driva rättsprocesser kring människohandel. Trots att Polisen påbörjar förundersökningar så leder de sällan till att åtal väcks, vilket beror på att den specifika kompetensen saknas i de allmänna åklagarkammarna som tar hand om de flesta ärendena.<sup>47</sup>

I arbetet myndigheterna emellan finns det samtidigt strukturella hinder för ett effektivt arbete i form av stark sekretesslagstiftning i Sverige. Flera av de ansvariga

---

<sup>43</sup> Riksrevisionen. *Statens insatser mot exploatering av arbetskraft (RiR 2020:27)*. s.32

<sup>44</sup> Ibid s.34

<sup>45</sup> Ibid s.36

<sup>46</sup> Lisa Castilla. Krögare frias för människoexploatering. *Hotellrevyn*. 19-02-2021

<sup>47</sup> Riksrevisionen. *Statens insatser mot exploatering av arbetskraft (RiR 2020:27)*. s.36-37



myndigheterna ser det som ett stort problem hur sekretessen begränsar det myndighetsgemensamma arbetet. Problemet uppstår när planering av kontroller ska ske och när information ska skickas mellan myndigheter.<sup>48</sup>

Riksrevisionens samlade analys är att exploatering av arbetskraft är ett ökande samhällsproblem. De som främst påverkas är utländsk arbetskraft. På aggregerad nivå leder till långsiktiga försämringar på arbetsmarknaden, goda arbetsvillkor konkurreras ut. Bristerna i statens arbete är stora och det krävs omfattande åtgärder.

Riksrevisionen menar att regeringen behöver ta ett helhetsgrepp kring problemet och skapa tydlig ansvarsfördelning. Det krävs en handlingsplan mot arbetskraftsexploatering och att myndigheterna får specifika uppdrag och mandat att agera mot problemet. Arbetsmiljöverket bör få uppdraget att samordna arbetet. Informationen om rättigheter och skyldigheter måste göras tillgänglig för alla i riskgrupp, samt vart det går att vända sig för att få hjälp som offer. De föreslår även ett antal utredningar, hur det ska bli enklare att kräva ut sin avtalade lön, hur krav på boendestandard kan utformas, samt om myndigheterna ska göra tillsyn av arbetsvillkor i riskbranscher.<sup>49</sup>

## 3.2 Pågående arbete från regeringen

Från regeringen har det skett olika typer av insatser för att stärka arbetet mot exploatering och stärka ställningen för utländsk arbetskraft. Samverkansuppdraget har preciserats och blivit mer långsiktigt. Det har även tillsatts två relevanta utredningar som nu är ute på remiss, ena rör utvisning av kriminella och andra på arbetskraftsinvandring i sin helhet.

### 3.2.1 Uppdrag från regeringen till myndigheter angående samverkan mot arbetskraftsexploatering

Ambitionsnivå gällande arbetslivskriminalitet har höjts från regeringens sida. De åtta myndigheterna som samverkat för att motverka arbetslivskriminalitet har fått permanenta tillskott för att möjliggöra fler kontroller och ett fungerande arbete. Regeringen har även för avsikt att se över sekretesslagstiftningen, även om det ska vägas mot den personliga integriteten. De har även för avsikt att precisera uppdraget som myndigheterna har gällande arbetskraftsexploatering och människohandel.<sup>50</sup> De som har haft ansvar mellan 2018-2020 att samordna arbetet mot människoexploatering får fortsatt det. En central del i arbetet kommer att vara att

---

<sup>48</sup> Ibid S.40

<sup>49</sup> Riksrevisionen. *Statens insatser mot exploatering av arbetskraft (RiR 2020:27)* s.62-73

<sup>50</sup> Arbetsmarknadsdepartementet. Regeringens skrivelse 2020/21:169. *Regeringskansliet*. 8/4-2021

öka antalet myndighetsgemensamma kontroller. Myndigheterna ska i förebyggande syfte bedriva informationsinsatser mot allmänheten för att stärka kunskapen och ändra attityder i samhället. De ska även ta fram strukturer för långsiktigt arbete för att motverka exploatering, där en viktig del för myndigheterna är att ta fram strukturer för hur arbetet kan organiseras, samordnas och hur utbildning av medarbetare kan organiseras. De ska även stärka samverkan med arbetsmarknadens parter. Samordningsansvar för arbetet får Arbetsmiljöverket.<sup>51</sup> Regeringen har i sin nya uppdragsbeskrivning mött fler av de rekommendationer som Riksrevisionen hade, även om det inte är lika långtgående som Riksrevisionen.

### 3.2.2 Statliga utredningar

#### *Skydd till brottsoffer*

Betänkande till utredningen som skärpta regler för utvisningar (SOU 2021:61) berör även ökat skydd för de som utsatts för människohandel. Utredningen föreslår en förändring i utlänningslagen (2005:716) kap 5 15§ som innebär att vid misstanke om människohandel får förundersökningsledare och socialnämnd i kommunen fatta ansöka om tillfälligt uppehållstillstånd på 30 dagar för betänketid för offret angående potentiell medverkan i åtal och rättegång mot förövaren. Tidigare har endast förundersökningsledaren fått ansöka om det, men för att möjliggöra för brottsoffer som identifieras utanför en rättsprocess att stanna i Sverige föreslås den möjligheten utvidgas även till socialnämnden. Utredningen anser även att uppdraget bör innefatta även offer för människoexploatering (brottsbalken kap 4. 1b§), eftersom det är snarligt människohandel.<sup>52</sup>

#### *Ett förbättrat system för arbetskraftsinvandring*

Delbetänkande till utredningen (dir. 2020:8) har även det varit ute på remiss hos ett antal instanser, exempelvis berörda myndigheter, LO, Åklagarmyndigheten och ett antal domstolar. Det som remissinstanserna bidragit med är under behandling, vilket gör att det inte finns en färdig proposition än och förslagen kan komma att ändras.<sup>53</sup>

Utredningen har lagt fram två förslag för att stärka arbetskraftsinvandrares ställning på arbetsmarknaden. Det förslag som är utredningens huvudförslag är att vissa arbetsgivare ska bli tvungna att rapportera in anställningsvillkoren för personen med arbetstillstånd, samt att försämringar eller ändringar som kan anses påverka arbetstagaren negativt ska rapporteras in till Migrationsverket som därefter ska göra

---

<sup>51</sup> Arbetsmarknadsdepartementet. Uppdrag om fortsatt myndighetssamverkan för att motverka fusk, regelöverträdelser och brottslighet i arbetslivet. *Regeringskansliet*. 14/01-2021

<sup>52</sup> SOU (2021:61) s.26, 46-48, 425-426

<sup>53</sup> Justitiedepartementet. Ett förbättrat system för arbetskraftsinvandring. *Regeringskansliet*. 02/02-2021.

en omprövning av villkoren för att se så att försämringarna inte bryter mot de regler som finns för arbetstillstånd. Att kravet endast ska gälla vissa arbetsgivare grundar sig på att den administrativa bördan för arbetsgivaren kan anses avskräckande, samt att Migrationsverket inte lär ha möjligheten att göra uppföljningar på samtliga förändringar i arbetsvillkor, vilket skulle skapa onödig administration för arbetsgivarna. Därav kommer vissa branscher att prioriteras av Migrationsverket kring krav på tydliga anställningsvillkor och upplysning av förändringar i villkoren. Vilka arbetsgivare som ska granskas bestäms av Migrationsverket efter samråd med lämpliga myndigheter, samt arbetsmarknadens parter. Upplysning om anställningsvillkor ska vara vitessanktionerat och förändringar i arbetsvillkoren straffsanktionerade för arbetsgivaren. När Migrationsverket upptäcker ett fel ges ett begränsat tidsutrymme för arbetsgivare och arbetstagare att rätta till felet innan åtgärder från Migrationsverket kommer. Utredningen anser inte att anställningsvillkor som beskrivs i anställningserbjudandet inte ska bli bindande, utan ska kunna gå att förändra. Det är på grund av att det kan ske stora förändringar från då erbjudande läggs och beslut om arbetstillstånd kommer, men utredningen anser även att det hindrar avtalsfriheten som finns. Dessa två förändringar syftar till att tidigarelägga kontroller av arbetsgivare, så att risken för att utnyttjande och fusk fortgår under en lång tid ska minska.<sup>54</sup>

Alternativförslaget som utredningen lägger fram är att arbetstillstånd endast får beviljas om anställningsavtal finns. Vid underskrivet anställningsavtal kan arbetstagarens ställning stärkas, eftersom de villkor som ska gälla är redan bestämda innan anställningen påbörjas. Det är även så att arbetstagaren direkt vid ankomst till Sverige omfattas av Lagen om anställningsskydd, då bindande anställningsavtal finns. För arbetsgivarens del innebär dock att långt innan arbetstillstånd beviljats och anställningen börjar, så behöver de reda ut och bedöma behov verksamheten har och under vilka villkor den potentiella arbetstagaren ska arbeta. Från Jämlikhetskommissionen hämtas förslaget där anställningen villkoras med förbehåll för beslut om arbetstillstånd från Migrationsverket, då blir dock arbetsgivaren bunden till en anställning under handläggningstiden samtidigt som de behöver agera under vetskapen att anställningen eventuellt aldrig blir av. Utredningen anser att förslaget om att anställningsavtal ska finnas vid ansökan om arbetstillstånd kommer minska incitamenten för arbetsgivare att söka utländsk arbetskraft. En fördel som utredningen lyfter med ett generellt krav på anställningsavtal är att det inte behöver bli en administrativbörda kring en urvalsprocess av vilka arbetsgivare som ska granskas som gäller i utredningens huvudförslag. En nackdel är att anställningsavtal kan se väldigt olika ut, vilket i förhållande till standardiserade anställningserbjudande

---

<sup>54</sup> SOU 2021:5. Utredningen om arbetskraftsinvandring. *Ett förbättrat system för arbetskraftsinvandring: delbetänkande*. s. 179-204

innebär större administration för Migrationsverket i stället. Det kan även ske förändringar i avtal efter förhandlingar mellan parterna, vilket gör att anmälningsskyldighet kring försämringar behövs även vid det här förslaget.<sup>55</sup>

Det som alternativförslaget innebär är först och främst en generalitetsprincip. Alla arbetstillstånd skulle då omfattas av kravet på anställningsavtal. Det skulle även tydliggöra under vilka faktiska villkor som arbetstagaren ska arbeta, samt bli enklare att peka på fusk från arbetsgivarens sida. I anställningsavtal kan även hänvisningar till kollektivavtal finnas, vilket gör att det blir enklare för fackförbunden att driva ärenden mot arbetsgivare när avtalet inte uppföljs. Kritik mot att det kan bli krångel vid ändringar är inte speciellt stark, utan arbetsmarknadens parter förhandlar ständigt med varandra kring villkor och löner och det bör antas att de även har förmågan att sköta sitt arbete när det kommer till förhandlingar om villkoren för utomeuropeisk arbetskraft. När det kommer till avtal mellan den enskilde och arbetsgivaren, så finns risken att villkoren i värsta fall ligger på gränsen för de allmänna regler som gäller kring lön, försäkring och övriga villkor. Risken för att den enskilde utnyttjas i förhandlingar kan därför bli lägre eftersom Migrationsverket kommer att ha koll på vilka försämringar som sker, samt de generella villkoren efter förhandlingar och kan samråda med andra myndigheter ifall brott eller dåliga villkor förekommer. Det är även så att det bör anses att en arbetsgivare vid tidpunkt för anställningserbjudande har koll på vilka behov som verksamheten har och därför bör det inte vara svårt att fastställa under vilka villkor som den anställda ska arbeta under i anställningsavtal. Att det skulle försvåra för arbetsgivare att de vid tiden för att arbetstagaren ansöker om arbetstillstånd redan har ett påskrivet avtal ställer jag mig skeptisk till, eftersom det då redan är klart att arbetstagaren har ett arbete ifall arbetstillstånd beviljas.

Den här synen på alternativförslaget delas av LO som i sitt remissvar förordar detta förslag. De ställer sig kritiska till den juridiska bedömning som utredningen gör angående att förslaget skulle hindra avtalsfriheten. LO hänvisar till LAS § 6c och ställer sig kritiska till att förslaget skulle innebära mer administration för arbetsgivaren, eftersom arbetsvillkor ska skriftligt överlämnas senast 1 månad efter att arbete startar. De anser inte heller att utredningen i tillräckligt stor utsträckning utrett frågan om att anställningsavtal ska lämnas vid ansökan om arbetstillstånd, framför allt kopplat till vilken påverkan det kan ha på de som utsätts för utnyttjande och exploateringen.<sup>56</sup>

Alternativförslaget innebär större administration från Migrationsverket och för arbetsgivare hamnar administration i ett tidigare skede, men det kan möjliggöra

---

<sup>55</sup> Ibid s.179-204

<sup>56</sup> Tove Nadorf. LOs yttrande över SOU 2021:5 Ett förbättrat system för arbetskraftsinvandring. Landsorganisationen. 03/05-2021.

trygghet och säkerhet för den enskilde arbetstagaren kring vilka villkor som hen kommer att arbeta under. I det här fallet, när det råder utbredd människoexploatering och utnyttjande bör det anses viktigare att säkerställa den enskildes arbetsvillkor redan innan inresa i landet och arbetet påbörjas. Jag skulle därför, i enighet med LO rekommendera alternativ förslaget.

### 3.3 Ingångar i reformarbetet

Riksrevisionen riktar stor kritik mot hur arbetet mot arbetskraftsexploatering och människohandel fungerar. Myndigheternas arbete fungerar inte effektivt och samverkan försvåras av sekretesslagstiftning, samt att alla relevanta parter inte deltar i kontroller i den utsträckning som skulle behövas. Den svenska modellen för löne- och villkorsbildning skapar otydliga gränsdragningar i ansvar, samtidigt som det för fackförbunden är svårt att organisera utländsk arbetskraft. Det gör att arbetsgivare har i stor utsträckning möjligheten att helt undvika myndighetskontroller genom att teckna kollektivavtal, men senare inte efterfölja det. För att kollektivavtalet ska innebära någon form av trygghet för den enskilde så måste facken ha möjligheten att genomföra arbetsplatsbesök, samt ha aktiva medlemmar. Att arbetsgivarna slipper uppsökning från myndigheter genom att ha tecknat kollektivavtal innebär stor risk för fusk och missbruk, eftersom det förutsätter att medlemmar i facket vågar eller har möjligheten att ta strid mot arbetsgivaren genom sitt fackförbund. Det svaga skyddet för den enskilde skapar en beroendeställning till arbetsgivaren och ofta omöjliggör för den enskilde att i tid agera mot fusk från arbetsgivarens sida. Det är även så att regeringens arbete gällande arbetskraftsinvandring, mot människohandel för arbete och arbetskraftsexploatering inte har varit tillräckligt för att möta de problem som finns på arbetsmarknaden.

I sin helhet finns det två olika infallsvinklar som reformarbetet kan ta gällande den här situationen. Den svenska modellen och starka organiserade parter på arbetsmarknaden förutsätter att två likvärdiga parter som kan under goda förutsättningar förhandla om villkoren som ska gälla på arbetsmarknaden. I dagsläget kopplat till arbetskraftsinvandring råder det inte balans på arbetsmarknaden. Svårigheterna för fackförbunden att organisera utländsk arbetskraft, i samband med den tydliga beroendeställning som finns till arbetsgivaren, framför allt under de två första åren är bidragande orsaker. Att Arbetsmiljöverket inte genomför kontroller på arbetsplatser där det finns kollektivavtal innebär ett glapp där människor riskerar utsättas för exploatering. Detta gör att den ena infallsvinkeln är att stärka myndigheternas makt att involvera sig där det finns kollektivavtal idag och på så sätt komma undan risken med skenavtal från arbetsgivares sida. Den andra är att stärka fackförbunden.

Det finns flera åtgärder som skulle kunna stärka fackförbundens ställning och möjlighet att organisera utländsk arbetskraft. En är att stärka deras möjligheter att besöka arbetsplatser, framför allt de som saknar kollektivavtal, men generellt öka närvaron av fackliga företrädare. Lättillgänglig information för samtliga arbetstagare hade stärkt de enskilda arbetarnas kunskap om svensk arbetsmarknad. Ett komplement till det bör vara obligatoriska utbildningsinsatser för alla med arbetstillstånd, där facken får möjligheten att informera om vilka rättigheter arbetstagarna har, vart de ska vända sig om något händer och vikten av organisering i fackförbund. Det kan fungera som en utjämnade faktor mellan parterna på arbetsmarknaden, eftersom kunskapen och organiseringsgraden enklare kan öka. Om den enskilde arbetstagarens ställning på arbetsmarknaden har ökat, så skulle facken stärkas. Det skulle kunna ske genom att arbetstillstånd direkt kopplas till arbetsuppgifter och på så sätt den kompetens som arbetaren besitter, i stället för att arbetaren som i dag hamnar i beroendeställning till arbetsgivaren. Rent administrativt hade detta i samband med förslaget kring krav på anställningsvillkor för arbetstillstånd inte förändrat kunskapen om var personen ska arbeta, men det kräver också flexibilitet från Migrationsverket med att personen får ha kvar sitt uppehållstillstånd och har möjligheten att söka ny anställning när missförhållanden upptäcks. En annan viktig förändring som behövs är att regler införs kring vilken boendestandard som ska finnas när arbetsgivare erbjuder bostad, så att den enskilde arbetaren inte mister sitt uppehållstillstånd på grund av arbetsgivaren.

De reformer som kan ske för att stärka myndigheter, men samtidigt inte underminera den svenska modellen är att lagstiftningen kring sekretess luckras upp, vilket regeringen öppnat för. Utan en fungerande sekretesslagstiftning kan inte fungerande samverkan mellan myndigheter fungera, eftersom det här rör känsliga uppgifter. Systemet som finns idag där arbetsgivare skyddas av sekretess möjliggör för utnyttjande och människoexploatering. Att resurstillskottet permanentats till de 8 myndigheterna i samverkan är även det ett viktigt steg på vägen, men det återstår att se om det får tillräckligt positiva konsekvenser för att effektivisera arbetet och på sikt lagföra fler kriminella arbetsgivare. Det behövs en genomgående undersökning om vilka kompetenslyft som behövs inom myndigheterna för att säkerställa ett rättssäkert och fungerande arbete mellan och inom myndigheterna. Även viktigt är uppdraget från regeringen kring att öka allmänhetens kunskap om exploatering och ändra attityder, framför allt på grund av att exploatering blivit vanligare som en konsekvens av den ökande efterfrågan på billiga tjänster.

## 4. Samtal med fackförbund

En viktig del i arbetet med utredningen har varit att få ta del av det som fackförbunden ser och hur deras medlemmar påverkas av exploatering och generellt systemet för arbetskraftsinvandring. Det har skett genom samtal med lokala företrädare för fackförbunden Byggnads, Transport och Hotell och restaurang. Det har varit viktigt, eftersom de sitter på praktisk kunskap om hur det ser ut i vardagen för utländsk arbetskraft och vilka problem som de möter. Att övervägande del av all arbetskraftsinvandring är till branscher inom LO-kollektivet gör att de påverkas av löne- och villkorsdumpning, samt en otrygg arbetsmarknad där oseriösa företag kan ta allt större utrymme och konkurrera ut skötsamma företag som betalar ut kollektivavtalsenliga löner och där det råder avtalsenliga villkor. De fackförbund som samtalats med valdes på grund av den förutfattade problembild som fanns sedan innan, men även från Riksrevisionens rapport där branscher som har högre risk för människoexploatering listades upp. På grund av tidsbrist kunde dock inte samtal ske med samtliga relevanta fackförbund.

### 4.1 Transportarbetareförbundet avdelning 4

Det finns enligt representanter för fackförbundet Transport olika problem som kan kopplas till arbetskraftsinvandring, framför allt den från inom EU/EES. De pekar ut däckskifte som en bransch som är särskilt utsatt för fusk och dåliga villkor. Det förekommer att personer som fått anställning arbetar 60 timmar i veckan för en lön som motsvarar normal arbetstid, vilket gör att de arbetar för en och en halv månadslön utan extra ersättning. Dessutom förekommer brott mot arbetstidslagen då många av dessa däckskiftare arbetar 7 dagar per vecka samt över 300 timmar per månad. Det har även varit fall där arbetare behövt ta ut pengar kontant för att ge tillbaka en del av lönen till arbetsgivaren. Det finns utbredd fusk med arbetsvillkoren inom däckskiftes branschen. Där det inte finns tillräckliga kontroller och uppföljningar av arbetsplatser. Mer generellt lyfte representanterna från Transport hur det i flera av deras branscher förekommer utbredd användning av oseriösa underleverantörer, samt att det ofta är svårt att spåra vem som faktiskt är arbetsgivare och har arbetsgivaransvar. Ofta använder huvudentreprenören olika led av bemanningsföretag, ibland till och med så att det förekommer att inte ens anställda vet vem som hen på pappret faktiskt är anställd av. Allt detta försvårar för Transport att bedriva sin verksamhet, eftersom det blir tidskrävande och ansvarsutkrävande försvåras när det är oklart vem som bär det egentliga ansvaret. Det är ofta dessa underleverantörer inte har eller vill tänka kollektivavtal med Transport. De lyfter även hur de vid flera tillfällen i stället för att förhandla om kollektivavtal och villkor med företaget som har anställda, så har de behövt förhandla



med externa aktörer i form av konsultbolag. De menar att det beror på att företagen i fråga inte är seriösa, alternativt att de helt saknar kompetens att förhandla om arbetsvillkor. Den utbredda användningen av arbetskraftsinvandring bidrar till lägre löner och sämre arbetsvillkor på svensk arbetsmarknad. Det är på grund av att när arbetsgivare aktivt och medvetet fuskar med löner och villkor i samband med arbetskraftsinvandring, så blir de krav som Transport kan ställa lägre, eftersom arbetsgivarna har och kan hitta arbetskraft som ställer lägre krav. Det är även så att många som flyttat till Sverige för arbete lever i stor utsatthet på grund av arbetsgivarnas fusk med villkor och löner, menar Transport.<sup>57</sup>

Personer som omfattas av deras branscher som fått arbetstillstånd från tredje land arbetar i stor utsträckning som tidningsbud vid sidan av studier. Alla kan dock inte få arbete som tidningsbud och då söker de utländska studenter som letar efter extrajobb hos aktörer som inte är lika seriösa och som inte har kollektivavtal eller anständiga villkor, exempelvis gig-anställning hos matleveransappar.<sup>58</sup>

Det förekommer även tvivelaktig användning av statliga bidrag och andra former av stöd från arbetsgivares sida. Många arbetsgivare riktar helt in sig på att ta emot så kallade bidragsanställningar och liknande. Det har även förekommit ett fall där ett gift par har drivit varsitt åkeri och haft varandra anställda och permitterade för att kunna få statligt stöd för det. Transports representanter menar att det görs för lite från ansvariga myndigheter och att det krävs större ansvarstagande från det offentliga. Generellt krävs det hårdare tag från myndigheter för att motverka fusk. De lyfter Arbetsförmedlingens platsbanken som exempel, där de menar att det ofta förekommer skenannonser som finns för att följa migrationsverket och EU:s regler kopplat till sökandet av arbetskraft utanför EU/EES. Transport anser att det går att hitta kompetens och arbetskraft i Sverige för de arbeten som arbetskraftsinvandring används för i Östergötland inom deras branscher. De tycker att innan utländsk arbetskraft tas in så bör fokus ligga på att minska arbetslösheten i Östergötland.<sup>59</sup>

Konkret efterfrågar Transport enklare kontaktvägar mellan olika myndigheter och fackförbunden. De önskar att det fanns ett centralt samordningskontor där information kan slussas mellan de olika myndigheterna, samt LO och myndigheterna. Det är för att minska tiden mellan att de larmar om fusk eller oenigheter på en arbetsplats och det sker ett agerande eller undersökning från ansvarig myndighet. De

---

<sup>57</sup> Samtal med transport

<sup>58</sup> Ibid

<sup>59</sup> Samtal med transport



menar även att med fasta myndighetskontakter vid ett kontor så kan effektiviteten och rättssäkerheten öka, samtidigt som risken för jäv eller mutor uppstår.<sup>60</sup>

## 4.2 Hotell och restaurangfacket avdelning 55 Öst

Representanterna från HRF beskriver omfattande problem med utnyttjande och exploatering i sin bransch kopplat till arbetskraftsinvandring. Där en av representanterna tror att det kommer att öka som en effekt av pandemi och kompetensförsörjningsproblem som tillkommit av att arbetstillfällena försvann och personal sökt sig till andra branscher. De lyfte hur det kommer in cirka 20-25 ansökningar om arbetstillstånd i veckan till dem via Migrationsverket. Med sin yttranderätt till Migrationsverket godkänner HRF inte ansökningar som gäller tjänster under 75 procent. De lyfte även att Migrationsverket ofta tar det yttrade som HRF gör i hänsyn när de beslutar om arbetstillstånd.

Representanterna riktade kritik mot Arbetsförmedlingen som de menar gör för lite för att motverka fusk och utnyttjande. De anser att det är för starkt förekommande att Arbetsförmedlingen skickar människor till oseriösa arbetsgivare.

Arbetsförmedlingen gör inte tillräckligt för att säkerställa att de arbetstillfällena som finns på Platsbanken är av seriösa arbetsgivare och att det är drägliga arbetsvillkor.

Bilden från HRF är att utnyttjandet och exploateringen är utbredd och att deras medlemmar råkar väldigt illa ut. Det har varit situationer där arbetstagare inte har haft ett eget bankkonto, utan det har kontrollerats av arbetsgivare. Det är även relativt ofta förekommande att arbetstagare bor hos eller via arbetsgivare. Att arbetstagare behöver betala tillbaka en del av lönen till arbetsgivaren är inte heller ovanligt. Det fuskas också mycket med arbetstid. Samtidigt som HRF ser mycket så har de inte alltid möjlighet att agera av olika anledningar, bland annat att arbetstagaren blivit medlem för sent och karenstid gör att HRF inte kan agera. Att arbetstagare kommer in efter att arbetet är avslutat eller något allvarligt redan har hänt sker ofta. De menar även att det finns ett stort mörkertal kring exploatering och utnyttjande. Representanterna anser att befintliga kommunikationsvägar är otydliga och att det är svårt att veta var information ska skicka när de upptäcker fusk och kriminalitet. Vilket försvårar uppföljning och arbete mot oseriösa arbetsgivare.

De lyfte ett exempel där en medlem arbetade 16 timmar om dagen, sju dagar i veckan, samtidigt som han bodde i anslutning till arbetsgivarens garage utan tillgång till sanitet. Medlemmen bodde där tillsammans med sin gravida fru och deras barn. Utnyttjandet gick så långt att när medlemmens fru skulle föda så fick han inte ta föräldraledigt, utan var tvungen att ta med sitt barn till arbetet där barnet fick sitta i

---

<sup>60</sup> ibid

bilen under hela arbetspasset. För den medlemmen gick det så illa att när HRF lade in lönekrav var han tvungen att fly till andra sidan Sverige med sin familj under hot om våld och liv från arbetsgivaren.

Representanterna från HRF anser att krävs förändringar i arbetskraftsinvandringen. De anser att inte att arbetskraftsinvandring behövs för att täcka de behov som finns inom deras branscher, utan kompetensen finns i Sverige. Arbetskraftsinvandringen ska användas för att täcka de behov som faktiskt finns och inte missbrukas så som det gör idag.

Utnyttjandet inom branschen sträcker sig dock längre än arbetskraftsinvandring. Unga utnyttjas i väldigt stor utsträckning. I stort så ser HRF att det utnyttjande är utredd inom hela branschen, men att restaurang är värst. Unga och utländsk arbetskraft är utsatt, men även personer med olika former av statligt stöd, exempelvis anpassade anställningar där det inte sker anpassningar av arbetsuppgifter. De lyfter även att andra former av bidragsfusk förekommer, exempelvis fusk med permitteringar.

### 4.3 Byggnadsarbetareförbundet Region Öst

Representanten för Byggnads beskrev omfattande problem som kan kopplas till arbetskraftsinvandring, men att det har skett ett skifte från deras motpart i Näringslivet. Viss attitydförändring har skett, där det uppkommit viss vilja att städa upp i branschen, där det tidigare funnits en starkare vilja att skydda sina medlemsföretag. Att det har tagit tid beror på enligt Byggnads representant på att vissa väldigt stora företag inom branschen tjänar mycket på att systemet är utformat som det är idag, vilket har hindrat ett mer aktivt arbete från arbetsgivarorganisationen.

Det har skett en förändring inom byggbranschen och det är att allt fler utländska företag tar större plats på marknaden, när de tidigare har varit underleverantörer, så har de nu börjat ta på sig huvudkontrakt i stället. Samtidigt som det är vanligt att ledningsföretag, med få eller inga byggare anställda tar kontrakt och använder sig utav olika led av underleverantörer. Det förekommer i region Öst att huvudentreprenörer har ett fåtal anställda själva och sedan bemannas bygget med utländsk arbetskraft från underleverantörer, samtidigt som lärlingar från utbildningar i Sverige sägs upp och blir därmed av med sin möjlighet till utbildning på arbete. Där bristen på personal som kommer av att de sagt upp lärlingar använts som motivering till arbetskraftsinvandring. Den här typen av tillvägagångssätt började för cirka 10 år sedan menar Byggnads.

Behovet av arbetskraftsinvandring stärks från arbetsgivarnas sida, genom att de väljer bort lärlingar som då inte kan få sin utbildning avklarade och sedan tar arbetsgivarna

in utländsk arbetskraft för att täcka det behovet. Ofta är det personer som saknar erfarenhet och kunskap från branschen. Detta samtidigt som det finns välfungerande system för att lärlingar och kompetensförsörjning i Sverige, men det väljs bort till fördel för utländsk arbetskraft. Generellt så uppskattar Byggnads att uppemot 25 procent av arbetarna på byggen är utländsk arbetskraft, även om det varierar mycket från bygge till bygge och vilken huvudentreprenör som ansvarar för arbetsplatsen. Ofta tar utländska bolag in arbetskraft från sina hemländer.

Utnyttjande av arbetare är vanligt. Det förekommer att arbetare behöver bo i ett garage som ägs av arbetsgivare, eller till och med i förråd på arbetsplatsen, vilket Byggnads uppger har hänt i sin region. En situation som lyftes var ett fall där sex personer bodde i garaget hos arbetsgivare och alla betalade 7000 kronor var till arbetsgivare i hyra för garageplatsen. Det fuskas ofta även med arbetstid.

När det kommer till organiserad brottslighet så är den utbredd i vissa delar av byggbranschen, där det i vissa fall är kopplat till internationell organiserad brottslighet. Där skattefusk är en form av brottslighet som blir vanligare inom branschen, med mer eller mindre kreativa lösningar finns och utvecklas. Byggnads menar att det finns incitament att fuska i syfte att maximera sin egen vinst som arbetsgivare. Samtidigt är känslan att en som arbetsgivare måste fuska stor inom byggbranschen och många företag ser inte att de har något val än att börja fuska med villkor och löner. Byggnads representant vittnar om hur deras medlemmar ser fusket som sker inom byggbranschen varje dag. Samtidigt som de själva har gjort mycket för att motverka det, så är det svårt. En sak som möjliggjort bättre koll på situationen är huvudentreprenörsansvar som finns i Byggnads kollektivavtal. Det krävs bättre arbete från staten i att motverka fusk och kriminalitet inom branschen. Även om myndigheterna gör mer idag än tidigare, så krävs det betydligt mer för att det ska räcka.

Det är för Byggnads svårt att hjälpa många, främst de som inte är medlemmar eller som har blivit det för sent. De juridiska hindren som finns omöjliggör i många fall att Byggnads kan vara ett stöd för de som är mest utsatta. Främst de som är anställda hos utländska företag, eftersom de i de flesta fall inte är med i facket. Det är först när de börjar arbeta för svenska företag som de går med i facket. Det är främst utstationerade som inte är med, samtidigt som det är svårt att veta hur många det är som är utstationerade. Byggnads representant uppskattar att det faktiska antalet utstationerade är tre gånger större än vad som finns registrerat. Det är även så att det förekommer situationer där en del av arbetarna har ID06 kort, både riktiga och förfalskade, men att det samtidigt släpps in fler arbetare utan genom att staket flyttas.

Byggnads tycker att Migrationsverket generellt är bra på att lyssna på vad de säger, men att samverkan mellan myndigheter är alldeles för dålig. Där de även lyfte kritik

mot Arbetsförmedlingen som inte lyssnar på eller åtgärdar de problem som Byggnads vittnar om.

## 4.5 Diskussion

Från de tre fackförbund som information inhämtats ifrån är problemformuleringen gemensam. I de branscher som fackförbunden arbetar i är användningen av utländsk arbetskraft utbredd, ofta genom bemanningsföretag och/eller olika nivåer av underleverantörer. Det skapar problem med ansvarsutkrävande från huvudleverantörer och effektivt arbete för arbetstagarnas räkning. Utifrån det som fackförbunden redogör för så tyder det på att det skapas möjligheter för mer fusk och missbruk när uppdrag sker genom flera olika nivåer av företag. Transport redogjorde för det mest konkreta exemplet med situationen där anställda inte vet vem som har det faktiska arbetsgivaransvaret. Om det inte går att veta som enskild arbetstagare eller fackförbund vem det är som bär ansvaret så försvåras möjligheten att agera mot fusk och utnyttjande.

Det finns samsyn mellan fackförbunden kring att behovet av arbetskraftsinvandring inte är så stort som omfattningen är idag. Inom hotell- och restaurangbranschen är synen att kompetensförsörjningen kan tillgodoses på den svenska arbetsmarknaden, samma sak inom Transports branscher. Byggnads menade å andra sidan att det finns behov av arbetskraftsinvandring, men att det inte är så stort som det används av arbetsgivarna idag.

Att organisera utländsk arbetskraft är svårt upplever alla tre facken, samtidigt som det finns stora svårigheter att hjälpa de som söker sig till facken för stöd, eftersom många inte är medlemmar eller att de har gått med för sent i förhållande till ärendet som de vill ha hjälp med.

Arbetet från myndigheter gällande utländsk arbetskraft och utnyttjande får kritik från samtliga fackförbunden, även om Byggnads uppmärksammat viss förbättring. Bilden från Transport är att det krävs bättre samverkan mellan myndigheterna, men även ett system som förenklar samarbetet mellan arbetsmarknadens parter och myndigheterna för att motverka fusk och utnyttjande. Det förslag som Transport lämnade angående gemensamt kontor för de berörda myndigheterna där även representant från LO arbetar kan vara ett komplement till den samverkan som finns idag och förenkla kontaktvägarna mellan fackförbunden och myndigheterna. Det är viktigt att kontaktvägarna blir enklare, bland annat på grund av det Hotell- och restaurang lyfte kring att det är svårt att veta var de ska vända sig när fusk och utnyttjande uppstår. När det från fackförbunden till myndigheter inte finns snabba kontaktvägar uppstår större möjligheter för arbetsgivare att utnyttja arbetstagare.

Bilden från fackförbunden är att många oseriösa arbetsgivare i de olika branscherna, både utländska företag och svenska företag aktivt väljer att fuska med löner, villkor och kollektivavtal för att kunna konkurrera ut andra aktörer. Byggnads gjorde det tydligaste uttrycket för det genom beskrivningen av hur vissa storföretag hindrat förbättring i branschen på grund av att de gynnas av situationen som är idag. Löne- och villkorsdumpningen bör ses som systematisk på arbetsmarknaden. Det är dessutom på olika sätt utbrett med arbetslivskriminalitet i Östergötland och inte bara kopplat till arbetskraftsexploatering, utan skattefusk, bidragsfusk och annan form av organiserad kriminalitet. Här behöver arbetet från myndigheterna öka. Dagens system för arbetskraftsinvandring och avsaknaden av skydd för de enskilda arbetstagarna skapar en otrygg arbetsmarknad, där seriösa aktörer konkurreras ut, samtidigt som organiserad brottslighet gynnas.

## 5. Slutsatser

De branscher som pekas ut i Riksrevisionens granskning som har högre risk för arbetskraftsexploatering utgör närmare tvåtredjedelar av de arbetstillstånd som beviljats i Östergötland. De vittnesmål som fackförbunden som varit respondenter i utredningen har lämnat visar att problemen är högst aktuella i Östergötland. Grunden i att oseriösa företag konkurrerar ut de seriösa företagen som tecknar kollektivavtal och har en önskat om att det ska finnas goda arbetsvillkor och drägliga löner slår hårt mot lokalsamhället i Östergötland. Arbetstillfällena försvinner, villkoren blir sämre och arbetare konkurrerar med löner och villkor i stället för sin kompetens. När det inte finns ett fungerande myndighetsarbete mot fusk och underminering av den svenska modellen som oseriösa aktörer driver på, så riskerar den att helt urholkas. Dagens liberala och företagsvänliga system för arbetskraftsinvandring behöver regleras.

Det är även så att som i alla politikområden krävs det prioriteringar i migrations- och integrationspolitiken. Idag läggs stort fokus på att minska mängden skyddsbehövande som får komma till Sverige. Motiveringen av den prioriteringen är att samhället måste klara av att integrera de som söker skydd i Sverige och möjliggöra för de att bli en del av det svenska samhället. Arbetslösheten i Sverige är hög, framför allt bland utrikesfödda, samtidigt som reglerna för arbetskraftsinvandring möjliggör för arbetsgivare att inte ta hänsyn till de behov som finns på svensk arbetsmarknad. Ett grundläggande mål för socialdemokratin är och för samhället i stort bör vara full sysselsättning och därefter täcka behovet av arbetskraft genom en politik som garanterar lika villkor för inhemsk och utländsk arbetskraft. De regler som finns idag motverkar integration och möjligheten till arbete för de som bor i Sverige. Över en tredjedel av alla arbetstillstånd som beviljats för arbete i Östergötland är till yrken där det inte finns krav på särskild yrkeskompetens, utan arbetet kan genomföras efter kortare utbildning eller introduktion. Det är arbeten som i första hand kan matchas mot arbetslösa i Sverige. När det kommer till den breda gruppen arbetaryrken så finns det väldigt olika krav på kompetens, men flera av dessa yrken kräver som längst yrkesutbildning på 1-2 år, samt eventuell lärlingsplats eller arbetsplatsförlagd utbildning. Kompetensförsörjning är i sig inte ett problem, utan det finns arbetslösa som kan matchas först mot utbildning och sedan arbete, eller direkt in i arbete. Ett exempel är representanterna från Hotell och restaurang som lyfte hur inom deras bransch är inte kompetensbrist ett problem. Det handlar snarare om att många oseriösa arbetsgivare aktivt söker att dumpa löner och villkor för att kunna konkurrera med andra företag genom att utnyttja utländsk arbetskraft. Det råder samsyn mellan fackförbunden om det och beskrivs i det som Riksrevisionen redogör för.

Samtidigt ska inte exploatering av utländsk arbetskraft föras över på arbetslösa i Sverige, utan det krävs fler och starkare åtgärder för att motverka förekomsten av grov exploatering och utnyttjande. I det arbetet spelar fackförbunden en avgörande roll. Det krävs därför reformer som stärker fackförbundens arbete, men även kunskapen om facken och arbetsrätt för alla arbetstagare i Sverige. Den svenska modellen har sin grund i jämlika parter på arbetsmarknaden och det förutsätter så gott som full anslutningsgrad i fackförbunden. Ansvaret kan dock inte ensamt lägga på arbetsmarknadens parter att tillgodose en välfungerande arbetsmarknad, utan stort ansvar ligger på myndigheterna och politiken. Reglerna för underleverantörer, kontroller av arbetsplatser, anställningserbjudanden, ägare till företag och mer behöver bli bättre och tuffare, om målet ska vara att motverka utnyttjande och exploatering av arbetskraft. Dagens liberala regler skapar inte förutsättningar för en jämlik och välfungerande arbetsmarknad.

## 5.1 Utredarens förslag på åtgärder

Med detta och hela rapporten i bakgrund lämnar utredningen förslag på tre områden, regler för arbetskraftsinvandring, stärkt skydd för arbetstagare och stärkt arbete för trygghet på arbetsmarknaden.

### **Regler för arbetskraftsinvandring**

- Arbetsmarknadsprövning återinförs, så att arbetstillstånd fokuserar på att täcka kompetensbrist och inte öppnar upp för löne- och villkorskonkurrens.
- För arbetstillstånd införs krav på underskrivet anställningsavtal i linje med alternativförslaget från SOU 2021:5, samt krav på kollektivavtal.
- Obligatorisk utbildning för alla som beviljas arbetstillstånd om den svenska modellen och rollen fackförbunden spelar på svensk arbetsmarknad. Den utbildningen bör utformas av, alternativt tillsammans med fackföreningsrörelsen i Sverige.
- Krav på registrering av uppehållsrätt för arbete hos Migrationsverket återinförs.

Dessa reformer är nödvändiga för att kunna garantera att både myndigheter och fackförbunden har kunskap om vilka som kommer hit och under vilka villkor och avtal de arbetar. Både Riksrevisionen och fackförbunden pekar på bristande kunskaper som grogrund för utnyttjande och exploatering.

### **Stärkt skydd för arbetstagare**

- Göra det kriminellt för arbetsgivare att motta betalning från arbetstagare, för att komma åt problemet med att arbetstagare direkt eller indirekt tvingas återbetala delar av den avtalade lönen till arbetsgivaren.



- Tydliga krav på boendestandard och tak på kostnad för boende som arbetsgivare får erbjuda, för att motverka situationer där arbetare bor i garage eller förråd på arbetsplatsen, samt att dålig boendestandard inte ska vara grund för utvisning.
- Stärk arbetstagares möjlighet att vid fusk från arbetsgivarens sida söka annat arbete i Sverige, så att vilseledande och ensidigt fusk från arbetsgivare inte drabbar arbetstagaren.
- Tydliggör och förenkla lagföring av arbetsgivare kopplat till människohandel på grund av tvångsarbete och människoexploatering.

En svag ställning för arbetstagare skapar inte förutsättningar för goda villkor på arbetsmarknaden. Avgörande är arbetstagares möjlighet att lyfta problem, till arbetsgivaren, facket och myndigheter. De rättigheter som arbetstagare har behöver stärkas och möjligheten att lagföra kriminella arbetsgivare bättre.

#### **Stärkt arbete för trygghet på arbetsmarknaden**

- Genomgripande utredning av hur ansvarsfördelningen mellan myndigheterna och arbetsmarknadens parter ska se ut för att skapa bästa möjliga system för att motverka arbetskraftsexploatering och avtalsbrott från arbetsgivare.
- Öka incitamenten att gå med i facket genom avdragsrätt på medlemsavgift, samt A-kassa
- Upprättandet av samverkanskontor med personal från de åtta myndigheterna som arbetar mot arbetskraftsexploatering, samt att LO, TCO och SACO har rätten att ha en representant var på samverkanskontoren, detta för att förenkla kontaktvägar myndigheter emellan och mellan fackförbunden och myndigheterna.
- Huvudentreprenörsansvar för löner och arbetsvillkor införs på hela arbetsmarknaden, samt en utredning om hur mängden underleverantörer och användningen av bemanningsföretag kan begränsas.

Trygghet på arbetsmarknaden är viktigt och där spelar myndigheter och fackförbunden olika roller, om än överlappande. Det är därför viktigt att samverkan fungerar väl, samt att fackförbunden får stärkt möjlighet att organisera arbetskraft, oavsett var arbetstagaren kommer ifrån. Ett viktigt steg i att trygga arbetsmarknaden är att tydliggöra vem som bär huvudansvaret och arbetsgivaransvaret för de som arbetar på svensk arbetsmarknad.



## 6. Bilagor

### Bilaga 1.1

År	Asyl	EU/EES	Studier	Anknytning	Arbetsmarknad
2010	12 105	18 463	14 945	29 366	21 509
2011	12 715	23 197	7 274	28 596	26 123
2012	17 397	25 502	8 231	35 688	29 626
2013	28 949	20 714	9 115	34 019	28 921
2014	35 571	7 395	11 206	35 960	25 571
2015	36 630	2 793	11 416	37 262	27 003
2016	71 562	4 329	11 423	39 007	24 710
2017	36 607	5 271	13 419	48 092	32 297
2018	25 377	7 607	14 105	44 886	41 050
2019	17 502	9 680	15 669	31 812	43 250
2020	10 471	5 776	10 869	29 511	32 382

Källa: Migrationsverket. Beviljade uppehållstillstånd 2009-2020. *Migrationsverket*

Bilaga 1.2

År	Sverige jämförelse år och basår	Östergötland jämförelse år och basår	Sverige	Östergötland
2010	1	1	13 612	235
2011	1,081545695	1,242553191	14 722	292
2012	1,215324713	1,144680851	16 543	269
2013	1,12819571	1,055319149	15 357	248
2014	0,888480752	0,880851064	12 094	207
2015	0,978034088	1,025531915	13 313	241
2016	0,920217455	1,246808511	12 526	293
2017	1,142521305	1,29787234	15 552	305
2018	1,531075522	1,6	20 841	376
2019	1,612547752	1,842553191	21 950	433
2020	1,118939171	1,455319149	15 231	342
2021	1,218116368	1,863829787	16 581	438

Källa: Migrationsverket. Årsstatistik beviljade arbetstillstånd 2010-2021-09.

*Migrationsverket*

## Bilaga 1.3

År	Arbetstagare	Anhöriga till arbetstagare
2010	14001	5213
2011	15158	8246
2012	17011	9690
2013	15974	9629
2014	12521	9699
2015	13789	10028
2016	12985	8629
2017	16179	12235
2018	21490	15373
2019	22944	15131
2020	16315	12510

Källa: Migrationsverket. Beviljade uppehållstillstånd 2009-2020. *Migrationsverket*

## Bilaga 1.4

Yrken	Summa beviljade arbetstillstånd Östergötland perioden 2010-2021-09	Andel
Krav på högskoleutbildning, fördjupad högskolekompetens	1163	0,320916
Utan krav eller låga krav	1283	0,354029
Service-, omsorgs- och försäljningsarbete	496	0,136865
Hantverksarbete inom byggverksamhet och tillverkning	246	0,067881
Lantbruk, skogsbruk och fiske	193	0,053256
Process- och maskinoperatörsarbete, transportarbete m.m	120	0,033113
Kontors- och kundservicearbete, administration	71	0,019592
Militärt arbete	47	0,012969
Ledning eller chefsarbete	46	0,012693
Övrigt/saknas SSYK	14	0,003863

Källa: Migrationsverket. Årsstatistik beviljade arbetstillstånd 2010-2021-09.

*Migrationsverket*

Bilaga 1.5 Yrkesindelning

<b>Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion</b>
Bärplockare och plantörer m.fl.
Grovarbetare inom bygg och anläggning
Hamnarbetare och ramppersonal m.fl.
Handpaketerare och andra fabriksarbetare
Snabbmatspersonal, köks- och restaurangbiträden m.fl.
Städare och hemservicepersonal m.fl.
Tidningsdistributörer, vaktmästare och övriga servicearbetare
Torg- och marknadsförsäljare
Tvättare, fönsterputsare och övriga rengöringsarbetare
Återvinningsarbetare

Källa: Migrationsverket. Årsstatistik beviljade arbetstillstånd 2020. *Migrationsverket*

<b>Arbete utan krav på särskild yrkeskompetens</b>
Godshanterare och expressbud
Grovarbetare inom bygg och anläggning
Handpaketerare
Köks- och restaurangbiträden
Medhjälpare inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fisk
Renhållnings- och återvinningsarbetare
Städare m.fl
Tidningsdistributör, vaktmästare m.fl
Torg- och marknadsförsäljare
Övriga servicearbetare

Källa: Migrationsverket. Årsstatistik beviljade arbetstillstånd 2010. *Migrationsverket*

Bilaga 1.6

År	Högskoleutbildning	Arbetaryrken med lägre inträdeskrav	Arbetaryrken med högre inträdeskrav
2010	93	53	88
2011	115	35	141
2012	118	64	84
2013	83	93	63
2014	63	43	85
2015	49	63	116
2016	111	112	61
2017	98	124	70
2018	109	154	102
2019	132	168	122
2020	84	150	97
2021	108	224	97

Källa: Migrationsverket. Årsstatistik beviljade arbetstillstånd 2010-2021-09. *Egen kategorisering av yrken utifrån migrationsverket yrkesindelningar i statistiken.*

## 7. Källor

### 7.1 Muntliga källor

Samtal med Transportarbetareförbundet avdelning 4 den 27 augusti 2021

Samtal med Hotell- och restaurangfacket avdelning 55 Öst 10 september 2021

Samtal med Byggnadsarbetareförbundet Region Öst 24 september 2021

### 7.2 Digitala källor

Arbetsmarknadsdepartementet. Regeringens skrivelse 2020/21:169. *Regeringskansliet*. 8/4-2021

<https://www.regeringen.se/497559/contentassets/ef467f2b8434410883cc9b45c79163b9/riksrevisionens-rapport-om-statens-insatser-mot-exploatering-av-arbetskraft-skr.-2020-21-169.pdf>

Arbetsmarknadsdepartementet. Uppdrag om fortsatt myndighetssamverkan för att motverka fusk, regelöverträdelser och brottslighet i arbetslivet. *Regeringskansliet*. 14/01-2021

<https://www.regeringen.se/48e884/contentassets/245746d49deb414eb93f6f2a4e839aa4/uppdrag-om-fortsatt-myndighetssamverkan-for-att-motverka-fuskregelovertradelser-och-brottslighet-i-arbetslivet.pdf>

Arbetsmiljöverket. Utstationering. *Arbetsmiljöverket*

<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/utlandsk-arbetskraft-i-sverige/utstationering/> 2021-08-17

Arbetsmiljöverket. Helårsrapport 2020 – register för företag som utstationerar arbetskraft i Sverige. *Arbetsmiljöverket*

<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/rapporter/2021-1-helarsrapport-utstationering-2020.pdf>

Arbetsmiljöverket. Helårsrapport 2019 – register för företag som utstationerar arbetskraft i Sverige. *Arbetsmiljöverket*

<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/rapporter/2020-1-helarsrapport-utstationering-2019.pdf>

Cenneth Niklasson. *12 byggföretag polisanmälda: ”Att det var så här illa...”*. 17/09-2021.

<https://www.byggnadsarbetaren.se/12-byggforetag-polisanmalda-att-det-var-sa-har-illa/>

Europeiska kommissionen. *Fri rörlighet för EU-medborgare. u.å*

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=457&langId=sv>

Europaparlamentets och rådets direktiv 2004/38/EG <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/?uri=celex:32004L0038R%2801%29>  
2004/38/EG artikel 8

Fackförbund.nu. *Den svenska modellen*. u.å <https://xn--fackforbund-icb.nu/tips-och-artiklar/ovriga-artiklar/svenska-modellen/> Hämtad [2021-10-06]

Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering. *Hälsoeffekter av arbetslöshet*. u.å <https://www.ifau.se/Press/Forskningssammanfattningar/halsoeffekter-av-massuppsagningar-och-arbetsloshet/> Hämtad [2021-10-06]

Justitiedepartementet. Ett förbättrat system för arbetskraftsinvandring. *Regeringskansliet*. 02/02-2021. <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2021/02/sou-20215/>

Lisa Castilla. Krögare frias för människoexploatering. *Hotellrevyn*. 19-02-2021 <https://www.hotellrevyn.se/krogare-frias-for-manniskoexploatering/>

Mats Larsson. *Facklig anslutning 2020*. Landsorganisationen i Sverige, 2021 [https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo\\_fakta\\_1366027478784\\_facklig\\_anslutning\\_2020\\_pdf/\\$File/Facklig anslutning 2020 pdf](https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_facklig_anslutning_2020_pdf/$File/Facklig%20anslutning%202020.pdf)

Migrationsverket. Beviljade arbetstillstånd 2010. *Migrationsverket*. 2011-01-01 <https://www.migrationsverket.se/download/18.5e83388f141c129ba63127d1/1485556221318/Beviljade%20arbetstillst%C3%A5nd%202010.pdf>

Migrationsverket. Beviljade arbetstillstånd 2011. *Migrationsverket*. 2012-01-01 <https://www.migrationsverket.se/download/18.5e83388f141c129ba63131eb/1485556229886/Beviljade%20arbetstillst%C3%A5nd%202011%20-%20Work%20permits%20granted%202011.pdf>

Migrationsverket. Beviljade arbetstillstånd 2012. *Migrationsverket*. 2013-01-02 <https://www.migrationsverket.se/download/18.5e83388f141c129ba63128c2/1485556220676/Beviljade%20arbetstillst%C3%A5nd%202012%20-%20Work%20permits%20granted%202012.pdf>

Migrationsverket. Beviljade arbetstillstånd 2013. *Migrationsverket*. 2014-01-01 <https://www.migrationsverket.se/download/18.7c00d8e6143101d166ddaa/1485556207395/Beviljade%20arbetstillst%C3%A5nd%202013%20-%20Work%20permits%20granted%202013.pdf>

Migrationsverket. Beviljade arbetstillstånd 2014. *Migrationsverket*. 2015-01-01



<https://www.migrationsverket.se/download/18.39a9cd9514a346077211b06/1485556219010/Beviljade%20arbetstillst%C3%A5nd%202014%20-%20Work%20permits%20granted%202014.pdf>

Migrationsverket. Beviljade arbetstillstånd 2015. *Migrationsverket*. 2016-01-01

<https://www.migrationsverket.se/download/18.7c00d8e6143101d166d1ab0/1485556214877/Beviljade%20arbetstillst%C3%A5nd%202015%20-%20Work%20permits%20granted%202015.pdf>

Migrationsverket. Beviljade arbetstillstånd 2016. *Migrationsverket*. 2017-01-01

<https://www.migrationsverket.se/download/18.2d998ffc151ac387159256d/1485556054263/Beviljade%20arbetstillst%C3%A5nd%202016%20-%20Work%20permits%20granted%202016.pdf>

Migrationsverket. Beviljade arbetstillstånd 2017. *Migrationsverket*. 2018-01-01

<https://www.migrationsverket.se/download/18.4100dc0b159d67dc6146d3/1514898751037/Beviljade%20arbetstillst%C3%A5nd%202017%20-%20Work%20permits%20granted%202017.pdf>

Migrationsverket. Beviljade arbetstillstånd 2018. *Migrationsverket*. 2019-01-01

[https://www.migrationsverket.se/download/18.4cb46070161462db113179/1546508120592/Beviljade\\_arbetstillst%C3%A5nd\\_2018\\_-\\_Work\\_permits\\_granted\\_2018.pdf](https://www.migrationsverket.se/download/18.4cb46070161462db113179/1546508120592/Beviljade_arbetstillst%C3%A5nd_2018_-_Work_permits_granted_2018.pdf)

Migrationsverket. Beviljade arbetstillstånd 2019. *Migrationsverket*. 2020-01-01

[https://www.migrationsverket.se/download/18.748d859516793fb65f9ce0/1578410568795/Beviljade\\_arbetstillst%C3%A5nd\\_2019\\_-\\_Work\\_permits\\_granted\\_2019.pdf](https://www.migrationsverket.se/download/18.748d859516793fb65f9ce0/1578410568795/Beviljade_arbetstillst%C3%A5nd_2019_-_Work_permits_granted_2019.pdf)

Migrationsverket. Beviljade arbetstillstånd 2020. *Migrationsverket*. 2021-01-01

[https://www.migrationsverket.se/download/18.2b2a286016dabb81a1860a2/1609770404028/Beviljade\\_arbetstillst%C3%A5nd\\_2020\\_-\\_Work\\_permits\\_granted\\_2020.pdf](https://www.migrationsverket.se/download/18.2b2a286016dabb81a1860a2/1609770404028/Beviljade_arbetstillst%C3%A5nd_2020_-_Work_permits_granted_2020.pdf)

Migrationsverket. Beviljade arbetstillstånd 2021. *Migrationsverket*. 2021-10-01

[https://www.migrationsverket.se/download/18.2fa4056d1775f05c2033e/1633344913779/Beviljade\\_arbetstillst%C3%A5nd\\_2021\\_-\\_Work\\_permits\\_granted\\_2021.pdf](https://www.migrationsverket.se/download/18.2fa4056d1775f05c2033e/1633344913779/Beviljade_arbetstillst%C3%A5nd_2021_-_Work_permits_granted_2021.pdf)

Migrationsverket. Beviljade uppehållstillstånd efter grund 2009-2020. *Migrationsverket*. u.å

<https://www.migrationsverket.se/download/18.2b2a286016dabb81a1854ef/1614956082418/Beviljade%20uppeh%C3%A5llstillst%C3%A5nd%202009-2020.pdf>

Migrationsverket. Förändrad utlänningslag 2021. *Migrationsverket*.

<https://www.migrationsverket.se/Om-Migrationsverket/Aktuella-fragor/Forandrad-utlanningslag-2021.html> senast ändrad 2021-07-28

Migrationsverket. För dig som är anhörig till någon som söker uppehållstillstånd för att bo tillsammans med dig i Sverige. *Migrationsverket*.

<https://www.migrationsverket.se/Privatpersoner/Flytta-till-nagon-i-Sverige/Gift-registrerad-partner-eller-sambo/For-dig-som-ar-anhorig-i-Sverige.html> senast ändrad 2021-08-24

Migrationsverket. Upphållstillstånd uppehållsrätter enligt EES-regler 1994-2014.

*Migrationsverket*

<https://www.migrationsverket.se/download/18.2d998ffc151ac3871599503/1485556050653/Uppeh%C3%A5llstillst%C3%A5nd%20uppeh%C3%A5llsr%C3%A4tter%20enligt%20EES-regler%201994-2014.pdf>

Migrationsverket. Krav för arbetstillstånd – information till arbetsgivare.

*Migrationsverket*. [https://www.migrationsverket.se/Andra-](https://www.migrationsverket.se/Andra-aktorer/Arbetsgivare/Anstalla-fran-lander-utanfor-EU/Krav-for-arbetstillstand.html)

[aktorer/Arbetsgivare/Anstalla-fran-lander-utanfor-EU/Krav-for-arbetstillstand.html](https://www.migrationsverket.se/Andra-aktorer/Arbetsgivare/Anstalla-fran-lander-utanfor-EU/Krav-for-arbetstillstand.html)

senast uppdaterad 2021-09-24

Migrationsverket. Tillstånd för dig som är familjemedlem till en person med arbetstillstånd. *Migrationsverket*

<https://www.migrationsverket.se/Privatpersoner/Arbeta-i-Sverige/Tillstand-for-familjen.html> senast uppdaterad 2021-10-05

Novus. *Viktigaste politiska frågan*. u.å [https://novus.se/novus-svensk-](https://novus.se/novus-svensk-valjaropinion/valjarforstaelse/viktigaste-politiska-fragan/)

[valjaropinion/valjarforstaelse/viktigaste-politiska-fragan/](https://novus.se/novus-svensk-valjaropinion/valjarforstaelse/viktigaste-politiska-fragan/) Hämtad [2021-10-06]

Riksrevisionen. *Statens insatser mot exploatering av arbetskraft (RiR 2020:27)*. Riksdagens intertryckeri, Stockholm 2020

[https://www.riksrevisionen.se/download/18.5317535b1764beeac102e65e/1607954480458/RiR%202020\\_27%20Anpassad.pdf](https://www.riksrevisionen.se/download/18.5317535b1764beeac102e65e/1607954480458/RiR%202020_27%20Anpassad.pdf)

SFS 1974:152. *Regeringsformen*. [https://www.riksdagen.se/sv/dokument-](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/kungorelse-1974152-om-beslutad-ny-regeringsform_sfs-1974-152)

[lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/kungorelse-1974152-om-beslutad-ny-](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/kungorelse-1974152-om-beslutad-ny-regeringsform_sfs-1974-152)

[regeringsform\\_sfs-1974-152](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/kungorelse-1974152-om-beslutad-ny-regeringsform_sfs-1974-152)

SFS 2005:715. *Utlänningslag* [https://www.riksdagen.se/sv/dokument-](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/utlanningslag-2005716_sfs-2005-716)

[lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/utlanningslag-2005716\\_sfs-2005-716](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/utlanningslag-2005716_sfs-2005-716)

SOU 2021:5. Utredningen om arbetskraftsinvandring. *Ett förbättrat system för arbetskraftsinvandring: delbetänkande*

[http://www.sou.gov.se/wp-content/uploads/2021/02/SOU-2021\\_5\\_webb3.pdf](http://www.sou.gov.se/wp-content/uploads/2021/02/SOU-2021_5_webb3.pdf)

Statistiska centralbyrån. *Arbetslösa samt därav heltidsstuderande 15-74 år (AKU) efter kön och ålder. Kvartal 2005K2 - 2021K2*

[https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START\\_AM\\_AM0401\\_AM0401L/NAKUArblheltidstudK/](https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START_AM_AM0401_AM0401L/NAKUArblheltidstudK/)

Statsrådsberedningen. Regeringen föreslår åtgärder för att skapa andrum för svenskt flyktingmottagande. *Regeringskansliet*.

<https://www.regeringen.se/artiklar/2015/11/regeringen-foreslar-atgarder-for-att-skapa-andrum-for-svenskt-flyktingmottagande/> senaste ändrad 20/01-2019

Sveriges socialdemokratiska arbetareparti. *Ett program för förändring*. 2013, s.29

[https://www.socialdemokraterna.se/download/18.12ce554f16be946d04640b87/1568881590520/ett-program-for-forandring\\_2013.pdf](https://www.socialdemokraterna.se/download/18.12ce554f16be946d04640b87/1568881590520/ett-program-for-forandring_2013.pdf)

Tove Nadorf. LOs yttrande över SOU 2021:5 Ett förbättrat system för arbetskraftsinvandring. *Landsorganisationen*. 03/05-2021.

<https://www.regeringen.se/498cb9/contentassets/76c1d70690624b7f852645bd510c/db50/landsorganisationen-i-sverige.pdf>



# Socialdemokraterna

## ÖSTERGÖTLAND

Socialdemokraterna i Östergötland. Gamla Rådstugugatan 30, 602 24 Norrköping.

[www.socialdemokraternaostergotland.se](http://www.socialdemokraternaostergotland.se)