

Justitiedepartementet
103 33 Stockholm
ju.remissvar@regeringskansliet.se
ju.mig@regeringskansliet.se

8 februari 2022

Remissyttrande: Slutbetänkande; Ett förbättrat system mot arbetskraftsexploatering (SOU 2021:88)

Gröna arbetsgivare är arbetsgivarorganisationen för det gröna näringslivet. Vi organiserar 4 000 företag inom skogsbruk, lantbruk, golf, trädgårdsanläggning och djursjukvård, med totalt ca 30 000 anställda. Företagen finns i hela landet och står för en betydande del av försörjningen av råvara till svensk basindustri, export och livsmedelsförsörjning. Många av de arbetsuppgifter som finns i de gröna näringarna kan inte utföras av maskiner eller digitalt, utan de kräver handkraft och människor för att kunna genomföras. Detta sätter ytterligare fokus på behovet av arbetskraft till näringen. Majoriteten av våra medlemsföretag har färre än tio anställda och har ett stort behov av utländsk arbetskraft för säsongarbete (naturens växlingar styr i stor utsträckning när arbetet kan genomföras) för att kunna säkra kompetensen och behoven i företagen, vilket är ett kritiskt område för att säkra det gröna näringslivets tillväxt och konkurrenskraft.

Gröna arbetsgivare har tagit del av utredningens slutbetänkande och vill framföra följande synpunkter.

Sammanfattning

Utgångspunkten för utredningen är, enligt kommittédirektivet, att dagens system för arbetskraftsinvandring ska värnas. Vi anser dock att det alternativa förslag som utredningen landat i, med krav på anställningsgrad och en inkomst som medger "goda levnadsvillkor", inte är förenligt med direktiven. Istället är förslaget ett komplett avsteg från dagens system, och sätter kollektivavtalens lönereglering ur spel, i och med att staten lägger sig den svenska lönebildningsmodellen. Det är inte rimligt att den svenska modellen vad gäller fastställande av löner enbart ska gälla svensk arbetskraft och inte avseende utländsk arbetskraft. Det är gröna arbetsgivare strakt emot. Förslaget är därför oacceptabelt och Gröna arbetsgivare avstyrker därmed det alternativa förslaget.

Utredningens initiala kartläggning är överhuvudtaget inte av en sådan karaktär att slutsatser kan dras avseende arbetskraftsinvandringens situation då den också omfattar *annan* utländsk arbetskraft. Detta ger en missvisande bild av problemen inom den reglerade arbetskraftsinvandringen som utredningen skulle utreda.

Gröna arbetsgivare är eniga med utredningen om att ett höjt inkomstkrav och krav på viss anställningsgrad inte är åtgärder som motverkar kriminella aktörer som utnyttjar systemet.

Gröna arbetsgivare avstyrker förslaget om skadestånd till arbetstagare som utnyttjas.

Gröna arbetsgivare tillstyrker förslaget om att införa ett nytt brott mot exploatering av utländsk arbetskraft samt att handel med arbetserbjudanden och arbetstillstånd kriminaliseras.

En merpart av de branscher där Gröna arbetsgivares medlemmar är verksamma omfattas redan idag av särskilda bestämmelser vid anlitande av utländsk arbetskraft från ett tredjeland. Ett sådant exempel är boende, varför Gröna arbetsgivare delar utredningens uppfattning om att införa vissa krav för arbetsgivare som tillhandahåller bostad till arbetskraftsinvandrare även i andra branscher. Detta förutsätter dock att Migrationsverkets information för arbetsgivare kring kraven i bestämmelsen är tydlig, enkel och lättillgänglig.

Allmänna synpunkter

Det är viktigt att komma ihåg varför dagens system för arbetskraftsinvandring infördes 2008, nämligen för att stärka näringslivets kompetensförsörjning och konkurrenskraft. Målet var att motverka brist på arbetskraft genom att göra det enklare för arbetsgivare att anställa personer från länder utanför Europa. Dagens regelverk utgår ifrån att det är arbetsgivaren som är bäst lämpad och har den naturliga rätten att avgöra och definiera sitt kompetensbehov och hur det ska tillgodoses.

Låt oss initialt klargöra att de allra flesta arbetsgivare som rekryterar arbetskraftsinvandrare följer reglerna. Dessvärre förekommer det dock fusk och missbruk som innebär att ett fåtal kriminella aktörer kringgår flera olika regelverk på svensk arbetsmarknad, i ekonomiskt eller felaktigt syfte. Detta drabbar även utländsk arbetskraft och då främst de som inte är en del av den reglerade arbetskraftsinvandringen, exempelvis personer som vistas illegalt i Sverige eller EU-medborgare.

Det är angeläget att samhället motverkar organiserad brottslighet och att detta sker på ett effektivt och ändamålsenligt sätt. I sammanhanget bör dock noteras att beträffande majoriteten av den utländska arbetskraften på svensk arbetsmarknad saknar staten möjlighet att ställa krav på anställningsvillkor, medan man just inom den *reglerade* arbetskraftsinvandringen kan ställa krav på anställningsvillkor i enlighet med utlänningslagen. Detta innebär bland annat att ett uppehållstillstånd för arbete endast får beviljas om lön och övriga anställningsvillkor är i enlighet med kollektivavtal eller vad som är brukligt i yrket eller branschen. Det är också inom den reglerade arbetskraftsinvandringen som staten har störst möjlighet att vidta åtgärder mot de arbetsgivare som försöker kringgå regelverket. Denna ordning innebär att arbetskraftsinvandrare från länder utanför EU är den arbetskraft på svensk arbetsmarknad som är mest reglerad och kontrollerad jämfört med såväl svensk arbetskraft som övriga grupper av utländsk arbetskraft.

Ett väl fungerande och rättssäkert kontroll- och sanktionssystem är viktigt för att skapa konkurrensneutralitet och en trygghet för både arbetsgivare och arbetskraftsinvandrare. Effektiva och ändamålsenliga kontroller och sanktioner bidrar till regelefterlevnad och förhindrar att arbetsgivare skapar sig konkurrensfördelar genom att inte ta sitt ansvar.

Särskilda synpunkter på förslagen

Det är olyckligt att så stort fokus i utredningen har lagts på hur man ska motverka utnyttjande av utländsk arbetskraft. En nog så angelägen fråga, men det hade varit klädsamt att också ägna tid åt att uppmärksamma det faktiska behovet av arbetskraft för att förbättra de svenska företagens möjlighet att vara konkurrenskraftiga. Nedan följer Gröna arbetsgivares kommentarer på några särskilda förslag i utredningen.

4. Kartläggning av missbruket av systemet för arbetskraftsinvandring

Utredningens uppdrag har varit att kartlägga missbruket av systemet för *arbetskraftsinvandring*. Som grund för kartläggningen utgår utredningen från ett flertal myndighetsrapporter, vittnesmål, statistik, intervjuer och redogörelser.

Utredningen tydliggör att den information som ligger till grund för kartläggningen ändå *inkluderar all utländsk arbetskraft*, oavsett tillståndsgrund, på svensk arbetsmarknad. Det saknas därmed siffror, uppskattningar eller beräkningar som uteslutande gäller arbetskraftsinvandrare, vilket krävs för att kunna bedöma hur omfattande missbruket är för denna grupp.

Trots denna avgörande brist drar utredningen slutsatsen att problemet med missbruk av systemet och utnyttjande av arbetskraftsinvandrare är betydande och mycket allvarligt.

Gröna arbetsgivare anser i likhet med Svenskt Näringsliv att utredningens slutsats om att missbruket är betydande vilar på osäker grund. Detta innebär inte att vi ifrågasätter att missbruk och utnyttjande av arbetskraftsinvandrare förekommer på svensk arbetsmarknad. Men för att staten ska kunna vidta ändamålsenliga åtgärder för att motverka missbruk och utnyttjande är det av största vikt att en kartläggning baseras på fakta som avgränsas till arbetskraftsinvandrare.

För att kunna ta fram en relevant kartläggning som endast avser arbetskraftsinvandrare krävs ett uppehållsrättsligt perspektiv.

Den uppehållsrättsliga grunden skiljer sig åt mellan exempelvis EU-medborgare, utländska studenter, asylsökande, tredjelandsmedborgare med beviljat arbetstillstånd osv. Utländsk arbetskraft kan vara i Sverige och arbeta på olika tillståndsgrunder eller utan tillstånd, det vill säga illegalt.

Eftersom kartläggningen saknar relevant och specifik information avseende arbetskraftsinvandras situation hade det räckt med att konstatera att det förekommer kriminella aktörer som missbrukar systemet.

5.3.1 Myndighetssamverkan och gemensamma myndighetskontroller

Vikten av en ökad myndighetssamverkan för att komma till rätta med missbruk på arbetsmarknaden kan inte understrykas nog. Gröna arbetsgivare har under många år påtalat att ett ökat samarbete och transparens mellan främst Skatteverket, Migrationsverket och Försäkringskassan inte bara skulle beivra missbruk, det skulle också hjälpa seriösa företagare att göra rätt.

Gröna arbetsgivare anser att företag som medvetet bryter mot regler ska drabbas av sanktioner, eftersom de annars riskerar att snedvrider konkurrensen vilket drabbar seriösa företag.

5.3.2 Informationsutbyte mellan myndigheter

Myndigheterna själva anger idag sekretessbestämmelser som skäl till varför samverkan hindras. En förutsättning för ett förbättrat informationsutbyte är därför sekretessbrytande regler.

Gröna arbetsgivare välkomnar detta.

5.3.7 Inkomstnivå och anställningsgrad

Utredningen konstaterar att "ett höjt inkomstkrav eller en begränsning av anställningsgraden för att beviljas arbetstillstånd behöver inte införas eftersom det inte är ändamålsenligt för att motverka det missbruk som utredningen har kartlagt", och i detta är Gröna arbetsgivare eniga.

Det inte är inkomstnivåerna i sig som leder till ett sådant missbruk att det finns skäl att av den anledningen ändra befintligt krav på inkomstnivå. Statistik visar att nästan nio av tio utländska arbetstagare (arbetskraftsinvandrare inkluderat säsongsarbetare m.fl.) hade en löneinkomst under åren 2019-2020 som översteg 20 000 kronor per månad.

Gröna arbetsgivare anser att varken ett höjt inkomstkrav eller ett krav på en viss anställningsgrad kommer att motverka kriminella aktörer från att missbruka systemet.

Alternativt förslag gällande inkomstnivå och anställningsgrad

Utredningen konstaterar ovan att det inte finns något behov att införa krav på viss inkomst eller anställningsgrad för ansökan om arbetstillstånd. Likväl redogör utredningen för ett alternativt förslag som innebär att ett arbetstillstånd får beviljas om en anställning motsvarar minst 75 procent av en heltidstjänst och gör det möjligt för att uppnå s k ”goda levnadsvillkor”. Gröna arbetsgivare avstyrker det alternativa förslaget.

Att arbetsgivaren kan bestämma anställningsgrad utifrån verksamhetens behov samt att tillämpa överenskomna kollektivavtalade löner är i enlighet med vad som gäller på svensk arbetsmarknad. Det är av största vikt att arbetsgivarens arbetsledningsrätt och svenska kollektivavtal respekteras.

I Sverige har vi en lång tradition av att frågor om lön, försäkringar och övriga anställningsvillkor ska regleras genom kollektivavtal, och så anser Gröna arbetsgivare att det ska förbli. Parterna på svensk arbetsmarknad har en lång tradition av ansvarstagande lönebildning, och att de kollektivavtal som träffas i olika branscher inte skulle gälla för utländsk arbetskraft är ett exkluderande Gröna arbetsgivare inte anser acceptabelt. För företag/arbetsgivare som inte är bundna av kollektivavtal, kan kollektivavtalet för branschen utgöra en mall för den lönenivå som ska gälla för berörd arbetskraft. Begreppet ”goda levnadsvillkor” är enligt vår uppfattning inte lämpligt att använda som norm för anställningsvillkor på svensk arbetsmarknad. Förslaget är systemfrämmande och saknar förankring i en ekonomisk försörjningsgrund och utan respekt för kollektivavtalens lönereglering.

Det alternativa förslaget skulle få mycket långtgående effekter. Exempelvis kommer det innebära att EU-medborgare och svensk arbetskraft på samma arbetsplats och med samma arbetsuppgifter som en arbetskraftsinvandrare skulle, helt osakligt och genom en statlig reglering, kunna ha lägre anställningsgrader och lägre lön än arbetskraftsinvandraren. Detta oaktat individernas kompetens, arbetsinsats och produktivitet. Detsamma gäller för arbetstagare som beviljats tillstånd för arbete i enlighet med andra tillståndsgrunder i utlänningslagen där det saknas krav på anställningsgrad och lönenivåer. Förslaget leder därmed inte till likabehandling av arbetstagare.

Utöver att förslaget är systemfrämmande och sätter kollektivavtalens lönereglering ur spel innebär det dessutom att staten på ett oacceptabelt sätt blandar sig i den svenska lönebildningen. Dessutom är förslaget ett fundamentalt avsteg från det nuvarande systemet för arbetskraftsinvandring och riskerar att leda till sämre kompetensförsörjning och konkurrenskraft i näringslivet.

6.3.6 Skadestånd till arbetstagare som utnyttjas

Alternativt förslag

Gröna arbetsgivare avstyrker förslaget. Företag som erbjuder anställningsvillkor enligt branschpraxis riskerar att drabbas i större omfattning, detta trots att de erbjuder arbetskraftsinvandrare lika anställningsvillkor som övriga arbetstagare på arbetsplatsen.

9. Konsekvensanalys

Som konstaterats tidigare baseras konsekvensanalysen på den kartläggning utredningen gjort, som omfattar *all* utländsk arbetskraft på svensk arbetsmarknad, inte bara arbetskraftsinvandrare. Därmed är den i vissa delar inte relevant.

Gröna arbetsgivare saknar en analys av hur det alternativa förslaget om inkomstnivå och anställningsgrad skulle påverka de svenska kollektivavtalens lönereglering och det faktum att staten blandar sig i den svenska lönebildningsmodellen.



Med vänlig hälsning,

Emma Terander

Emma Terander

Ansvarig Public Affairs

Gröna arbetsgivare

emma.terander@grona.org

08-762 72 57