



## Arbetslivskriminalitet

Kampen för ordning och reda

Författare: Linnea Magro, utredare, Enheten för samhällspolitik



© Landsorganisationen i Sverige 2022

Omslagsfoto: Lars Forsstedt

Grafisk form: LO

Tryck: Bantorget Grafiska AB, Stockholm 2022

ISBN 978-91-566-3553-3

LO 22.06 1 000

# Innehåll

Sammanfattning	4
1. Arbetslivskriminalitet	5
1.1 Arbetslivskriminalitetens framfart	5
1.2 Vad ingår i arbetslivskriminalitet?	6
1.3 Omfång	7
1.4 Arbetslivskriminalitetens konsekvenser	8
1.5 Frågan om ansvaret	9
2. Inblick i fyra branscher	10
2.1 Temperaturmätning för arbetslivskriminalitet	10
Brott mot arbetsmiljöreglerna är vanligaste arbetslivsbrottet	11
Utvecklingen går åt fel håll	12
2.2 Agerande vid missförhållanden	13
2.3 Framtidsprognos	15
Fritt fram för fusk?	16
2.4 Slutsats undersökning	17
3. Förslag för att bekämpa arbetslivskriminaliteten	19
Myndigheterna måste samarbeta	19
Sekretesslagstiftningen	19
Tipsfunktion för fackliga	20
Förbättra arbetsmiljön	20
Arbetskraftsinvandring	21
Hårdare tag	21
Offentlig upphandling	22
Lagen om valfrihetssystem	22
Arbetsförmedlingen	23
4. Referenslista	24
5. Bilaga	25
5.1 Metodavsnitt	25

## Sammanfattning

Arbetslivskriminaliteten breder ut sig på svensk arbetsmarknad. Det har tagit oss till ett nytt läge. I alla tider har det funnits fusk och utnyttjande på arbetsmarknaden, men den omfattning och utveckling vi nu ser gör att arbetslivskriminaliteten blivit ett stort samhällsproblem. Konsekvenserna är förödande för arbetstagare, seriösa företag och för samhället i stort.

Kampen mot arbetslivskriminaliteten handlar om ordning och reda på arbetsmarknaden. Att göra rätt för sig. Att aldrig utnyttja arbetstagare eller våra gemensamma välfärdssystem. Att säkra att arbetsgivare följer de lagar och regler som gäller på svensk arbetsmarknad och kollektivavtalen. Det är att stå upp för de goda jobben och motverka tillväxten av dåliga jobb.

Det handlar också om att värna om konkurrensneutralitetens principer. Att företag som gör rätt för sig inte ska konkurreras ut av företag som fuskar eller begår brottsliga handlingar. Likaså legitimiteten för vårt välfärdssystem som bygger på att skatter och avgifter betalas in. Till sist är det också en fråga om demokrati. Fusk och brottslighet undergräver tilliten till våra medmänniskor och våra institutioner och därmed i förlängningen vår demokrati.

Den här rapporten belyser arbetslivskriminalitetens komplexitet och vad som behöver göras för att stoppa dess framfart. Med hjälp av en enkätundersökning med drygt tusen respondenter ger den oss också en inblick i fyra utsatta branscher. Syftet är att ringa in hur vissa delar av arbetslivskriminaliteten upplevs av yrkesverksamma i dessa branscher. Resultaten ska tolkas med försiktighet givet svårigheten att skatta dessa dimensioner på ett träffsäkert sätt då arbetslivskriminaliteten i regel sker i det dolda. Trots det visar svaren att mer än var fjärde svarande har senaste året stött på människor i sin bransch som man *vet* utnyttjas. Drygt var fjärde är orolig för att osund konkurrens och arbetslivskriminalitet i deras bransch kommer att påverka dem negativt. Över hälften av de tillfrågade upplever också att fusket ökat eller legat konstant de senaste tre åren. Enbart nio procent menar att det minskat. Så kan vi inte ha det. Mer behövs göras för att vända utvecklingen.

Det finns inte *en* lösning för att komma till rätta med arbetslivskriminaliteten utan flera åtgärder behövs. I rapporten presenteras en rad förslag på saker som behöver göras. Det handlar om förebyggande åtgärder men också förslag för att sätta dit fuskare och oseriösa aktörer. Fyra åtgärder som är av särskild vikt är:

- Myndigheterna måste göra mer. Stärk och fördjupa det myndighetssamarbete som arbetar mot arbetslivskriminalitet.
- Det ska aldrig löna sig att utnyttja arbetstagare. Fler oseriösa arbetsgivare behöver dömas för de brott som de utsätter anställda för.
- Dagens system för arbetskraftsinvandring är felkonstruerat och sätter arbetstagaren i ett tydligt underläge gentemot arbetsgivare. Reglerna för arbetskraftsinvandringen behöver stramas åt för att stödja arbetstagaren. Arbetsmarknadsprövningen bör återinföras. Arbetstillstånd ska bara omfatta heltidsjobb.
- Dagens tillämpning av offentlig upphandling bidrar till att skapa osund konkurrens. Alltför ofta är det lägsta pris som är vägledande och kostnaderna hålls nere på bekostnad av goda arbetsvillkor och en god arbetsmiljö. De revor som i dag finns behöver täppas till. Huvudregeln bör vara max två led av underleverantörer och inrättande av en ”svart-lista” för oseriösa arbetsgivare bör utredas.

En röd tråd i rapporten är det gemensamma ansvaret för att bekämpa arbetslivskriminaliteten. Tillsammans, arbetsmarknadens parter, arbetsgivare, myndigheter, samhället och politiken kan vi skapa förändring. Det handlar om en kamp för goda jobb, för en sund konkurrens mellan företagen, för ett samhällsbygge med tillit och för en gemensam stark välfärd.

# 1. Arbetslivskriminalitet

”Människor som packas ihop o får bo som råttor och arbeta här i Sverige.”

– Kvinna, 50–64 år, bygg/anläggning

Det är i dag en realitet att det finns många arbetstagare som utnyttjas på svensk arbetsmarknad. Löner som knappt går att leva på, arbetare som sanerar asbest utan varken nödvändig kunskap eller skydd, arbetare som sover på restaurangens lager och utländska arbetare som tvingas jobba 80 timmar i veckan som inte vågar sätta emot då risken är stor att de skickas tillbaka till hemlandet. Det är ett stort mänskligt lidande med många offer.

På senare år har en rad larmrapporter kommit som beskriver detta och hur företag systematiskt fuskar eller begår brottsliga handlingar. Exempelvis, Riksrevisionens rapport som beskriver den utsatthet och arbetsexploatering som särskilt många utländska arbetstagare befinner sig i och den brist på insatser från staten för att göra någonting åt det.<sup>1</sup> Departementsserien *Myndigheter i samverkan mot arbetslivskriminalitet*, som beskriver hur arbetslivskriminaliteten kan se ut och vilka system som ofta utnyttjas,<sup>2</sup> reportageboken *Hemtjänstmaffian* som granskar det systematiska fusket inom hemtjänsten med resultatet att kommuner luras på miljonbelopp och personalens arbetsvillkor pressas<sup>3</sup> och Bygghandelskommissionens slutrapport som beskriver olika brottsupplägg och hur prekära arbetstagare utnyttjas i byggbranschen.<sup>4 5</sup> Något som också följts av upprepade nyhetsinslag om allt från bärplockare som utnyttjas i svenska skogar till illegala städare i politikernas hem.

## 1.1 Arbetslivskriminalitetens framfart

Det finns många olika förklaringar till varför arbetslivskriminaliteten har ökat i Sverige och skiftar också beroende på bransch. Men tre vanligt förekommande förklaringar handlar om EU-inträdet, vårt system för arbetskraftsinvandring och den privatiseringsvåg som varit i Sverige sen 1990-talet.

För det första, EUs inre marknad, som ger fri rörlighet för varor, tjänster, kapital och arbetstagare. Den har både bidragit till ekonomisk tillväxt för Sverige men samtidigt utmanat delar av den svenska modellen. De stora skillnader som råder i arbetsvillkor och levnadsvillkor inom EU har resulterat i att många arbetstagare från fattigare områden sökt sig till Sverige och ofta utnyttjats av oseriösa aktörer. Även andra delar av våra lagar och regler som påverkar arbetsmarknaden har påverkats av vårt EU-medlemskap. Ett exempel som gett stor effekt och möjliggjort för oseriösa och kriminella aktörer att få fäste i samhället är våra upphandlingsregler. De är baserade på ett antal EU-direktiv och tolkas av EU-domstolen.

För det andra, år 2008 infördes liberala regler kring arbetskraftsinvandringen i Sverige som gjort det i princip möjligt för svenska arbetsgivare att själva ensidigt avgöra vilka de tar in från tredje land. Utan arbetsmarknadsprövning, utan krav på bindande anställningsavtal om löner och arbetsvillkor, utan krav på heltidsanställning, inga försörjningskrav för anhöriga och knappt någon myndighetskontroll överhuvudtaget. I dag behöver arbetsgivaren endast utlysa tjänsten på de offentliga arbetsförmedlingarna inom EU i tio dagar för att avgöra om det finns lämpliga sökande i Sverige och resten av EU. Arbetstillståndet ges för hela

<sup>1</sup> Riksrevisionen 2020.

<sup>2</sup> Ds 2021:1.

<sup>3</sup> Klingberg Hjort och Martinsson.

<sup>4</sup> Bygghandelskommissionen är en fristående kommission som tillsattes i februari 2020 för att kartlägga fusk och brottslighet inom byggbranschen samt komma med åtgärdsförslag. Kommissionen finansieras av byggföretag, fackliga organisationer, byggherrar och schachorganisationer.

<sup>5</sup> Se även SKR *Välfärdsbrott och otillåten påverkan – från bidragsfusk till systemhotande brottslighet* (2021), tre myndighetsgemensamma lägesbilder, mot organiserad brottslighet Polismyndigheten m.fl. (2021)) och mot arbetslivskriminalitet Arbetsmiljöverket m.fl. (2020) och Arbetsmiljöverket m.fl. (2021), Delegationen mot arbetslivskriminalitet A2021:04 *En definition av arbetslivskriminalitet*, Dir. 2021:115 *Bolaget som brottsverktyg*, SOU 2021:88 *Ett förbättrat system för arbetskraftsexploatering* och reportageboken *Vi skuggorna* av Elinor Torp och *Svartjobbsfabriken* av Johan Fyrk.

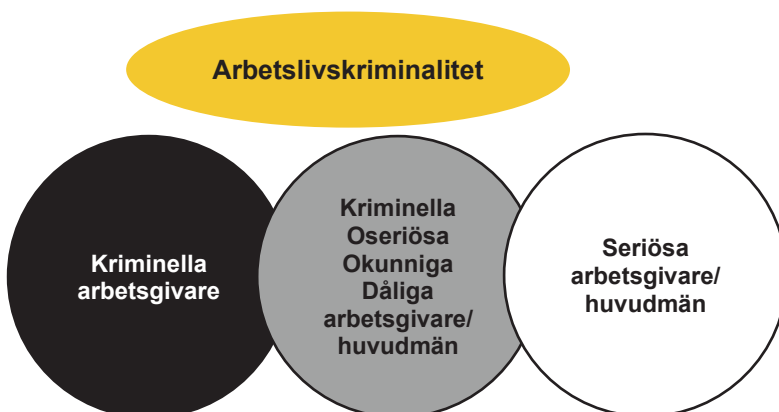
anställningsperioden men inte längre än två år i taget. Den som blir arbetslös under de två första åren förlorar inte bara sitt jobb utan riskerar också att tvingas lämna landet om man inte får ett nytt arbete inom tre månader. Misslyckas arbetstagaren att hitta ett nytt arbete väntar utvisning. Till det ska tilläggas att många arbetstagare lever i svår fattigdom i sina hemländer och det förekommer att man har skuldsatt sig för att ta sig till Sverige, exempelvis genom att man betalt stora summor till arbetsgivaren för att erhålla ett anställningserbjudande för att kunna beviljas ett arbetstillstånd i Sverige. Systemet som infördes 2008 gav arbetsgivarna ett tydligt maktövertag på arbetstagarnas bekostnad något som oseriösa arbetsgivare många gånger utnyttjat. Systemet har nyligen stramats åt och reglerats, exempelvis har ett försörjningskrav för anhöriga införts och bindande anställningsavtal. Trots det är det tydligt att fler åtgärder krävs för att stärka arbetstagarens ställning och skydd mot utnyttjande.

För det tredje, den privatiseringssvåg som varit i Sverige sen 1990-talet som resulterat i att det blivit lätt för oseriösa aktörer att ta sig in i välfärdssektorn och myndigheternas möjlighet till kontroll och uppföljning över välfärdstjänster har försämrats. På senare år har många exempel på detta kommit inom hemtjänst och personlig assistans.<sup>6</sup> System med både möjlighet till att omsätta stora ekonomiska summor och låg upptäcktsrisk för fusk och brottslighet lockar till sig kriminella aktörer.

## 1.2 Vad ingår i arbetslivskriminalitet?

För LO är arbetslivskriminalitet medvetna och uppsåtliga handlingar som strider mot de lagar och regler som vi gemensamt kommit överens om på svensk arbetsmarknad. Det är systematisk regelöverträdelse eller brottslighet för att pressa priser och vinna konkurrensfördelar. Arbetslivskriminalitet är ofta ett komplext fenomen med brottsupplägg som karakteriseras av en mix av olika brott eller regelöverträdelser. Det kan exempelvis handla om brott mot kollektivavtal, brott mot arbetsmiljölagen, ekonomisk brottslighet, arbetskraftsexploatering, människohandel eller brott mot utstationeringslagen. Vidare inbegriper det också olika typer av välfärdsbrottslighet,<sup>7</sup> med exempelvis fusk kopplat till assistans och hemtjänstbranschen samt subventionerade anställningar. I vissa fall kan det också finnas kopplingar till internationella brottsliga nätverk vilket gör frågan än mer komplex.<sup>8</sup> Arbetslivskriminaliteten rör sig på en flytande skala och Bild 1 nedan presenterar ett sätt att se på detta.

### Bild 1 Arbetslivskriminalitet



Anm: Storleken på cirklarna ska inte tolkas som hur stor respektive kategori är utan illustrerar de tre cirklarna.

<sup>6</sup> Se exempelvis Nationellt underrättelsecentrum (2020) *Rapporten Olle, Strategisk rapport om hur personlig assistans och arbetstillstånd otillbörligt och systematiskt utnyttjas av organiserad brottslighet* och SOU 2021:88 *Ett förbättrat system mot arbetskraftsexploatering*.

<sup>7</sup> Välfärdsbrott definieras som offentliga utbetalningar, inom politikområden som svarar för samhällets och medborgarnas välbefinnande, som på felaktiga grunder tillfaller utföraren (Brottsförebygganderådet 2022).

<sup>8</sup> Se Delegationen mot arbetslivskriminalitet (A 2021:04) promemoria *En definition av arbetslivskriminalitet* från mars 2022 som tydligt belyser dess komplexitet.

Bilden illustrerar arbetsmarknaden med en vit cirkel längst till höger som står för seriösa arbetsgivare eller huvudmän. Det är företag som följer lagar och regler, har långsiktiga ambitioner med sin näringsverksamhet och har ofta goda relationer till fackliga organisationer och myndigheter.

Den grå cirkeln består av kriminella, oseriösa, okunniga eller dåliga arbetsgivare eller huvudmän. Det handlar om företag som med uppsåtligt agerande både har en svart och en vit verksamhet, exempelvis vit och svart arbetskraft. I den grå cirkeln är det en ständig dragkamp mellan den formella och informella ekonomin och här har facket en viktig roll att uppmuntra företag att gå över till den formella sidan. Den svarta cirkeln står för kriminella arbetsgivare. Här finns det också en skala från kriminella arbetsgivare till grov organiserad brottslighet. När det kommer till grov organiserad brottslighet är det framför allt en polisiär fråga och inget i första hand för facket. Förekommande i denna cirkel är att företag används av kriminella aktörer som brottsverktyg. Här är verksamheten helt i den informella ekonomin och lagar och regler efterlevs inte. Det är också så att arbetslivskriminaliteten kan ha kopplingar till den organiserade brottsligheten.<sup>9</sup>

Som bilden visar överlappar de tre cirklarna varandra vilket ska tolkas som att de flyter in i varandra. Arbetslivskriminaliteten berör alltså alla dessa tre överlappande delar. Den osunda konkurrensen kan få företag att känna sig tvingade att fuska eller ta brottsliga genvägar och lämnar därmed den vita cirkeln till den grå för att vara konkurrenskraftiga. I praktiken kan det exempelvis handla om arbetsgivare som medvetet drar ner på kostnaderna genom att arbetstagare får använda maskiner som inte är avsedda för arbetet, ingen skyddsutrustning erbjuds eller farliga kemikalier används som riskerar arbetstagarens hälsa. Det gör att oseriösa företag kan erbjuda tjänster till ett lägre pris än de som räknar in alla kostnaderna som bör ingå. Därför är kampen mot osund konkurrens en central del för att motverka arbetslivskriminaliteten.

### 1.3 Omfång

Det är svårt att skatta exakt hur utbredd arbetslivskriminaliteten är. Svårigheten ligger i dess natur. Det rör sig ofta om svart/grå verksamhet och med ett stort mörkertal. Arbetslivskriminaliteten är även komplex i sin natur och i ständig förändring. Nya brottsupplägg skapas när gamla täpps igen. Vilket gör att det är svårt att skatta exakt hur omfattande problemen är.

Samtidigt är det tydligt att arbetslivskriminaliteten eskalerat de senaste åren. Den har fördjupats och spritts till flera branscher något som bekräftas av fackliga organisationer, arbetsgivare, politiken, av flera av de myndigheter som arbetar mot arbetslivskriminalitet och delegationen mot arbetslivskriminalitet som beskriver att det finns en samsyn kring detta.<sup>10</sup>

Sen 2018 pågår ett myndighetssamarbete mot arbetslivskriminalitet.<sup>11</sup> Varje år presenterar de en gemensam lägesbild. I lägesbilden för 2021 identifieras följande riskbranscher för arbetslivskriminalitet.

<sup>9</sup> Se utredningen *Åtgärder i gränsnära områden* (SOU 2021:92) som beskriver att den gränsöverskridande organiserade brottsligheten bidrar till förekomsten av arbetslivskriminalitet och Ekobrottsmyndighetens kartläggning för år 2020 visar att arbetslivskriminalitet ofta också finansierar den organiserade brottsligheten Ekobrottsmyndigheten (2020), Lägesbild om ekonomisk brottslighet i Sverige 2020.

<sup>10</sup> Se exempelvis Ekobrottsmyndigheten (2020) lägesbild och Delegationen mot arbetslivskriminalitet (A 2021).

<sup>11</sup> De åtta myndigheterna är Migrationsverket, Arbetsmiljöverket, Skatteverket, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Jämställdhetsmyndigheten, Polismyndigheten och Ekobrottsmyndigheten. Nyligen adderades också Åklagarmyndigheten. Arbetsmiljöverket samordnar uppdraget. Arbetsmiljöverket hade dessförinnan ett regeringsuppdrag att motverka osund konkurrens med relevanta myndigheter.

## Bild 2 Lägesbild 2021 riskbranscher

### Identifierade riskbranscher för arbetslivskriminalitet

- Byggbranschen
- Restaurangbranschen
- Transportbranschen
- Städbranschen
- Vård, omsorg och sociala tjänster
- Jord-och skogsbruk
- Kroppsvårdsbranschen
- Bilvård
- Avfallshantering

Källa: Arbetsmiljöverket m.fl. (2021).

Det är tydligt att de identifierade branscherna av myndigheterna framför allt är LO-branscher. Samtidigt kan vi konstatera att problemen är större än enbart i dessa branscher. Spridningseffekten är också stor till andra branscher som kan komma att stå på tur om inte utvecklingen vänds.

Branscher med arbetslivskriminalitet kännetecknas ofta av olika riskfaktorer. Några av dessa är låg facklig organisationsgrad, tidspress, personalintensiva branscher, falska egenföretagare,<sup>12</sup> och dålig arbetsmiljö. Det går att konstatera att ju större maktobalansen är mellan arbetstagare och arbetsgivare desto större är risken för exploatering. Det är ingen tillfällighet att flera av de utsatta branscherna sysselsätter många utländska arbetstagare, ungdomar samt personer med visstidsanställningar eller säsongsarbetare. När arbetstagaren har svårare att få fotfäste på arbetsmarknaden eller tillvarata sina rättigheter ökar risken för utnyttjande.

### 1.4 Arbetslivskriminalitetens konsekvenser

Arbetslivskriminaliteten har förödande konsekvenser. Det finns därmed stora vinster om utvecklingen vänds. Nedan beskrivs i korthet hur det påverkar arbetstagare, seriösa arbetsgivare och samhället.

Arbetstagarna betalar ett högt pris för arbetslivskriminaliteten i form av dåliga arbetsvillkor, trakasserier, låga löner och dålig arbetsmiljö som många gånger leder till arbetsskador och i värsta fall dödsfall på arbetsplatsen, exempelvis på grund av avsaknad av korrekt skyddsutrustning. År 2021 skedde 48 dödsolyckor i arbetet.<sup>13</sup> Många utsatta arbetstagare upplever också att de befinner sig i en utpressningssituation. Då man är rädd för att anmäla då risken för att bli utsatt för repressalier eller i värsta fall våld. Men det är inte bara de arbetstagare som drabbas direkt av arbetslivskriminaliteten som far illa. Kollektivet av arbetare i samma bransch drabbas också med lönepress och sämre villkor. Arbetare i välskötta och seriösa företag förlorar jobbet därför att andra fuskar. När villkoren dras ner för stora grupper ökar också ojämlikheten i samhället.

De flesta företag vill göra rätt för sig. De företag som vill göra rätt för sig, följa lagar och regler drabbas också och får allt svårare att konkurrera på lika villkor. Hur ska en byggfirma med schyssta villkor och rimliga löner kunna konkurrera med en fuskande konkurrent? Hur ska en pizzeria med kollektivavtal kunna hålla samma priser som en med skattefusk och exploatering av utländsk arbetskraft? Resultatet blir många gånger att de seriösa företagen konkurreras ut av de oseriösa och kriminella företagen. Efter en tid leder det till att en hel bransch till slut präglas av arbetslivskriminalitet då alla seriösa företag tvingas lämna då lönsamheten i branschen är för låg. Kampen mot arbetslivskriminaliteten handlar därmed om en kamp för goda jobb och för sund konkurrens.

Arbetslivskriminaliteten undergräver också vårt samhälle och vår välfärdsmodell. Utgångspunkten för den svenska välfärdsmodellen är att den finansieras solidariskt av alla efter förmåga och fördelas efter behov. När pengar som skulle gå till det gemensamma i stället

<sup>12</sup> Arbetstagare tvingas att bli egenföretagare för att få anställning.

<sup>13</sup> Arbetsmiljöverket 2022 a.



hamnar i fickorna på oseriösa aktörer skadar det tilliten till varandra och de system som vi har i dag. Dessutom urholkar det i sig finansieringen när resurserna försvinner. Till slut känner allt fler att de själva inte heller vill bidra när de ser hur fusket omkring dem sprider ut sig. Den allmänna moralen luckras upp och legitimiteten för vår välfärd hotas. Konsekvenserna av att samhällets inkomster i form av skatter och avgifter minskar blir sämre välfärdstjänster. Det skapar otrygghet då välfärden är en grund för vår trygghet och möjliggör fördelningspolitiska åtgärder. Därför blir denna typ av ekonomisk brottslighet också ett hot mot arbetstagaens välfärd och därmed också på så vis en facklig angelägenhet.

### 1.5 Frågan om ansvaret

En återkommande fråga är vem som har ansvaret för att stoppa arbetslivskriminaliteten och var går ansvarsgränserna? Något de flesta är överens om är att för att komma till rätta med problemet krävs gemensamma insatser.

Politiken har ett uppdrag att konstruera system som inte bidrar till arbetslivskriminalitet. Den ska verka för system som försvårar eller inte ger incitament till att fuska eller begå brottsliga handlingar. Politiken ska se till så att det är lätt att göra rätt och besvärligt att göra fel och aktivt bidra till framväxten av marknader med sund konkurrens. Det kan exempelvis handla om att se till att vi har en sekretesslagstiftning som möjliggör för myndigheterna att lämna information till varandra i brottsbekämpande syfte. Myndigheterna å sin sida ansvarar för att kontrollera att regler och lagstiftning efterlevs. Upphandlande aktörer bör upphandla tjänster från seriösa företag och har ett ansvar att säkra att kriminella arbetsgivare inte vinner uppdrag. Även om allt på pappret ser korrekt ut krävs kontroller av den faktiska verksamheten. Här är det viktigt att staten, kommuner och regioner är förebilder för en rättvis upphandling.

När det kommer till arbetsmarknadsparterna har de en nyckelroll för att bekämpa arbetslivskriminaliteten men ska inte göra myndigheternas arbete. På samma sätt som myndigheterna inte ska göra parternas arbete. Arbetsgivarna ansvarar för att följa lagar och regler samt kollektivavtal. Det är en facklig uppgift att se till att arbetsgivarna är bundna av kollektivavtal som reglerar löner och arbetsvillkor. Utan avtal är det möjligt för arbetsgivarna att i princip betala hur låga löner som helst, då vi i Sverige inte har lagstadgade minimilöner. Fackföreningsrörelsens roll är därmed att arbeta för att teckna kollektivavtal, organisera arbetstagare och se till att kollektivavtalen följs. Dessutom har fackföreningsrörelsen en roll i form av att tipsa och slå larm till myndigheter om oegentligheter samt delta som aktiv part i samverkan om hur arbetslivskriminaliteten kan bekämpas. Samtidigt är det viktigt att understryka att fackliga förtroendevalda aldrig kan ersätta poliser och aldrig ska utsätta sig själva för hotfulla situationer i sitt uppdrag. Det är tydligt att fackföreningsrörelsen har ett intresse av att det politiska arbetet mot att bekämpa arbetslivskriminaliteten är framgångsrikt. Delvis för att det är LO-förbundens medlemmars arbetsplatser som i stor utsträckning är överrepresenterade som brottsplatser och för att arbetslivskriminaliteten tar resurser från den gemensamma välfärden. Vi har också alla ett ansvar som medborgare och konsumenter att köpa schyssta varor och tjänster samt slå larm vid misstanke om oegentligheter.

## 2. Inblick i fyra branscher

I detta kapitel ställs frågor om aspekter av arbetslivskriminalitet till yrkesverksamma i fyra branscher som är drabbade av arbetslivskriminalitet. Enkäten har utförts av Novus på uppdrag av LO och 1 011 intervjuer har utförts.<sup>14</sup> De branscher som valts ut är bygg och anläggning, hotell och restaurang, transport samt hemtjänst och personlig assistans. Syftet är att ringa in hur vissa delar av arbetslivskriminaliteten kan ta sig uttryck och upplevas av yrkesverksamma i dessa branscher. Ett perspektiv som alltför ofta förbises.

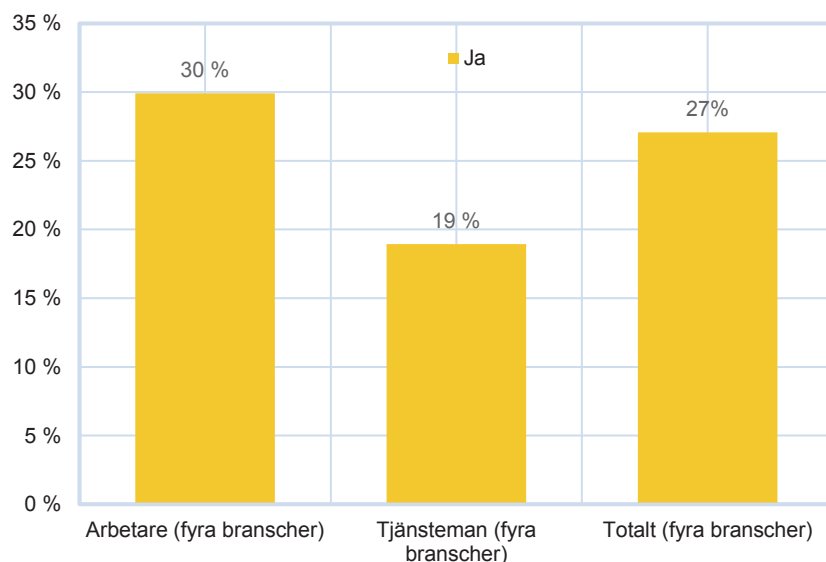
Resultaten bör tolkas med försiktighet givet frågornas känslighet och att det finns en stor risk för mörkertal. Fusk och brottsupplägg sker ofta i det dolda. Det är även så att personer med svag etablering på arbetsmarknaden och vissa riskgrupper för att utsättas för arbetslivskriminalitet, papperslösa, individer som saknar rätt att arbeta i Sverige eller personer som inte talar svenska, är betydligt svårare att nå som intervjupersoner i denna typ av undersökning. Det finns därmed mycket som tyder på att dessa siffror kan vara i underkant.

### 2.1 Temperaturmätning för arbetslivskriminalitet

*”Utnyttjande av vikarier. Dessa jobbar många timmar och ofta utan lediga dagar.”*  
– Man, 30–49 år, personlig assistans/hemtjänst

En viktig och den mest allvarliga delen i arbetslivskriminaliteten handlar om utnyttjande av arbetskraft. Ett fenomen som kan te sig på många olika sätt men med ett gemensamt kännetecken ett stort mänskligt lidande.

#### Diagram 2.1 Har du senaste året stött på människor i din bransch som du vet utnyttjas i sitt arbete? (Andel %)



Källa: Novus \*För frågan gavs tre svarsalternativ: Ja, nej och vet ej.

Drygt var fjärde svarande uppger att de det senaste året stött på personer i sin bransch som man vet utnyttjas i sitt arbete. För denna fråga skiljer det sig inte mellan branscherna men det är vanligare bland arbetare än tjänstemän att man har stött på personer som utnyttjas i sin

<sup>14</sup> Läs mer i Bilagan 5.1 *Metodavsnitt* om enkätundersökningens metod.

bransch. Av de svarande arbetarna menar tre av tio att man det *senaste året* stött på människor i sin bransch som man *vet* utnyttjas i sitt arbete i jämförelse med 19 procent av tjänstemännen.

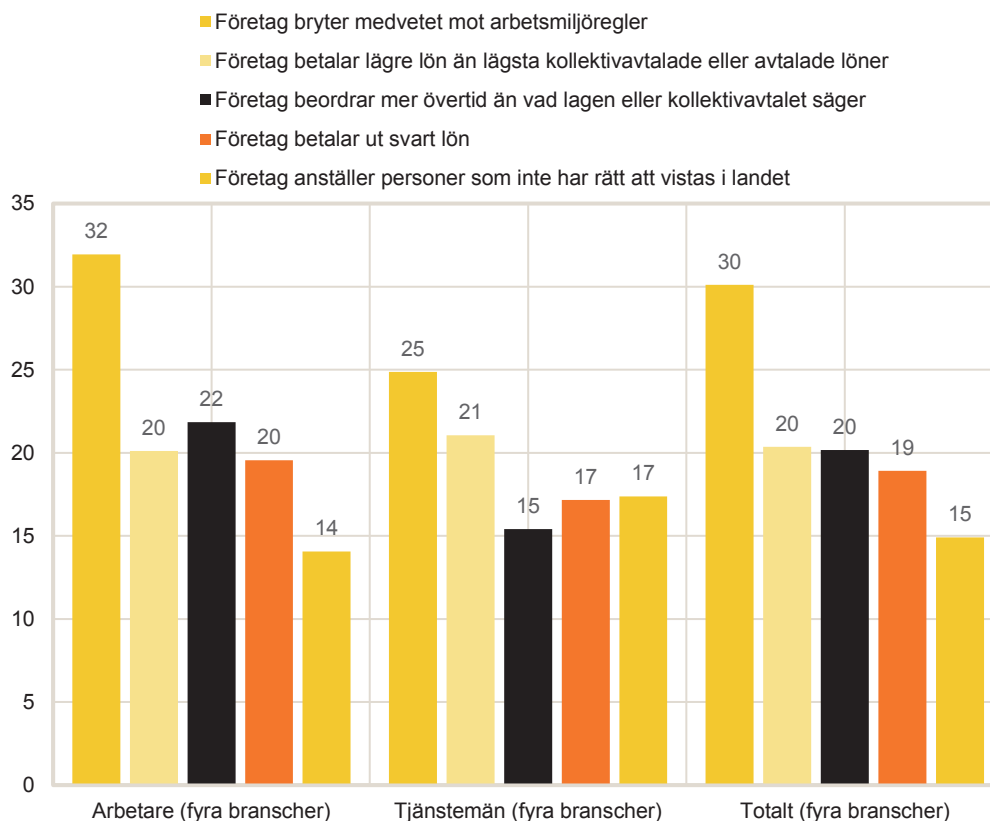
Svensk arbetsmarknad ska karaktäriseras av att lagar, avtal och kollektivavtal följs. Arbetstagare ska ha en god arbetsmiljö och schyssta villkor, oavsett vem man är eller i vilken bransch man arbetar i. Att 30 procent av arbetare i våra fyra branscher trots det stött på människor som utnyttjas tyder på att det finns stora problem på svensk arbetsmarknad.

### Brott mot arbetsmiljöreglerna är vanligaste arbetslivsbrottet

*”Asbestsanering utan skydd.”*  
– Man, 50–64 år, bygg/anläggning

Alla har rätt till en trygg och säker arbetsmiljö. Ingen ska dö eller bli sjuk av sitt jobb. När frågan ställs vilka brott som är vanligt förekommande i branschen man arbetar i för närvarande sticker arbetsmiljöbrotten ut. Tre av tio anser att det är vanligt förekommande att företag medvetet bryter mot arbetsmiljöreglerna i branschen. Därefter nämns att företag betalar för låg lön, beordrar mer övertid än tillåtet samt att företag betalar ut svart lön, vilket två av tio anser är vanligt förekommande.

### Diagram 2.2 Vilka av följande brott är vanligt förekommande i din bransch för närvarande? (Andel %)



Källa: Novus \*Det var möjligt att välja flera svarsalternativ. I diagrammet redovisas de fem vanligaste upplevda förekommande brotten. Det ska noteras att totalt för de fyra branscherna har 30 procent angett att inget av dessa nämnda har förekommit i min bransch för närvarande och 23 procent har svarat att de inte vet.

Faktumet att arbetsmiljöbrott sticker ut kan ha att göra med att detta är något som ligger närmare arbetstagarna och kan vara enklare att se för en arbetstagare än om ett företag exempelvis begår skatteundandragande. Att arbetsmiljöbrotten sticker ut är på många sätt extra oroväckande då arbetsmiljöbrott kan leda till stort mänskligt lidande i form av arbetsskador och i värsta fall dödsfall. Alla arbetsmiljöbrott ser man inte heller konsekvenserna av direkt utan kan upptäckas senare i livet. Exempelvis, asbestsanering utan rätt skydd som ökar risken för cancer här och nu men även längre fram i livet såsom den allvarliga cancerformen mesoteliom som kan uppträda vanligen 30–40 år efter att personen utsatts. Varje år drabbas ett drygt hundratal personer i Sverige av mesoteliom.<sup>15</sup> Det finns också många andra arbetsskador som kan ha så pass allvarliga konsekvenser att man inte har möjlighet att arbeta till pension. Dödsfall och arbetsskador som arbetsgivaren kan förebygga genom preventiva åtgärder.

*”Grova överträdelser av Kör och vilotider, svarta löner,  
överlast med mer än 20 procent i daglig verksamhet.”*

– Man, 30–49 år, transport

Arbetsmiljöbrister är även en indikator på att det ofta fuskas med annat. Det ska också noteras att denna fråga inte handlade om att man på grund av okunskap begår arbetsmiljöbrott utan att detta skedde *medvetet*. Det är allvarligt och något som troligtvis handlar om att man vill hålla kostnaderna nere i konkurrensyfte.

Vid närmare anblick på de fyra olika branscherna finns både likheter och skillnader. Om vi utgår från de tre vanligaste svaren per bransch, ligger arbetsmiljöbrotten i topp hos alla fyra. Att företag beordrar mer övertid än tillåtet var på topp tre listan hos alla branscherna utom bygg/anläggning samtidigt var svaren att företag betalar ut för låga löner topp tre hos alla utom personlig assistans/hemtjänst. Inom personlig assistans/hemtjänst återfanns också att företag begår bedrägeribrott mot sin uppdragsgivare genom att inte utföra uppgifter på rätt sätt eller inte utföra dem alls som en av topp tre. För bygg/anläggning var att företag betalar ut svartlön en av de tre vanligast förekommande.

Att betala ut för låg lön, svart lön, beordra för långa arbetsdagar och begå bedrägeribrott är allvarliga brott. Det handlar både om att pengar som skulle kunna gå till den gemensamma välfärden uteblir och att man skor sig på andra. Dessutom handlar det om anställda som blir snuvade på löner, pension, försäkringar och fritid som kunde spenderas med nära och kära eller tid för återhämtning.

#### Utvecklingen går åt fel håll

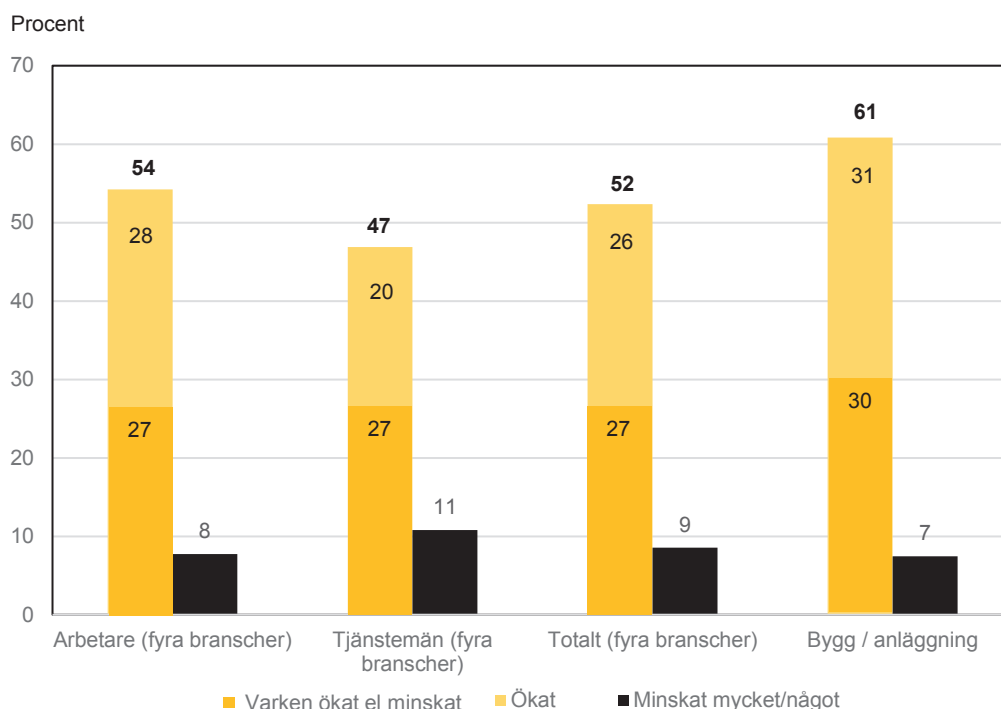
*”Svart arbetskraft, hot och långa arbetstider. Anställer arbetskraft från utlandet som bara får vistas här sex månader och ger de svart lön och de måste arbeta jättemycket.”*

– Kvinna, 30–49 år, personlig assistans/hemtjänst

Undersökningen visar att en dryg majoritet av de tillfrågade anser att fusk, brott eller regelöverträdelser ökat eller inte har förändrats de senaste tre åren i branschen. Var fjärde upplever att fusket ökat samtidigt som enbart nio procent upplever att det minskat. Inom bygg och anläggning är siffrorna högst för de som anser att fusken och brotten ökat eller legat konstant. Här är det 60 procent av de svarande som anser så.

<sup>15</sup> Arbetsmiljöverket 2022 b.

**Diagram 2.3 Upplever du att fusk/brott/regelöverträdelser ökat eller minskat de senaste tre åren i din bransch? (Andel %)**



Källa: Novus \*Sex svarsalternativ; ökat mycket, ökat något, varken ökat eller minskat, minskat något, minskat mycket samt vet ej. Ökat mycket/ökat något är sammanslaget i diagrammet till ökat.

Siffrorna är dessvärre också i linje med den samsyn som finns bland arbetsmarknadens parter, arbetsgivare, myndigheter och politiken om att arbetslivskriminaliteten har gått åt fel håll de senaste åren. Kostnaden bärs av arbetstagarna, samhället och de seriösa arbetsgivare som riskerar att konkurreras ut när konkurrensneutralitetens principer sätts ur spel. Då seriösa aktörer konkurreras ut när oseriösa aktörer vinner marknadsandelar. På så vis understöds också framväxten av dåliga jobb, på bekostnad av bra jobb.

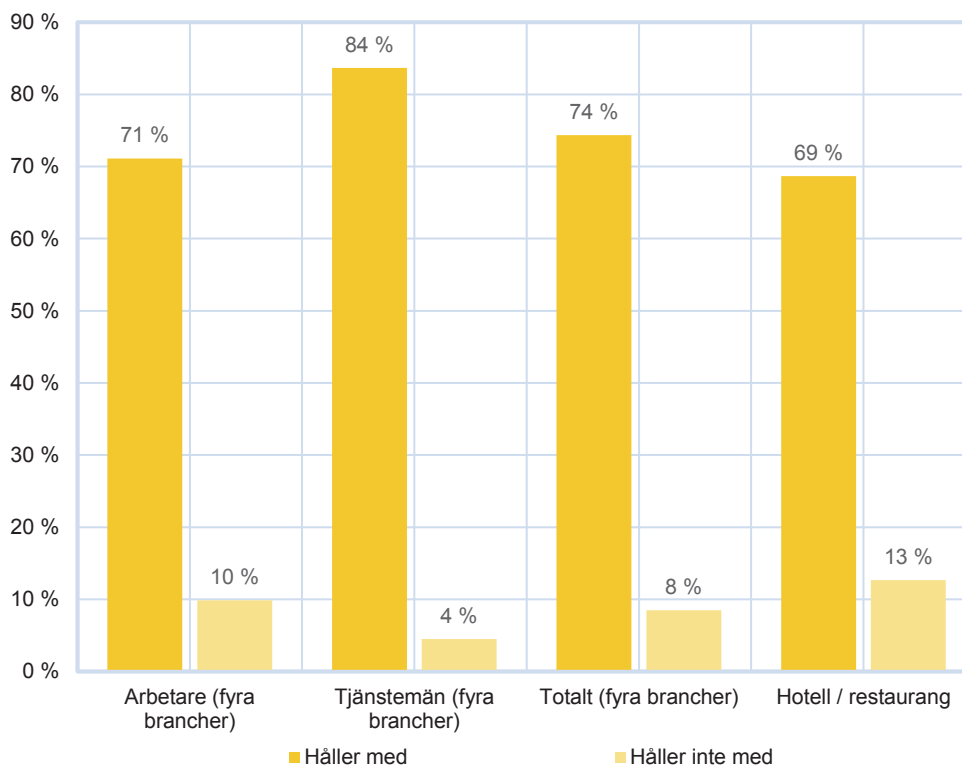
De senaste tre åren har från ett politiskt håll många initiativ tagits för att motverka arbetslivskriminaliteten och på vissa håll har arbetsgivare också sagt att nu räcker det och visat intresse för förändring. Trots det är det tydligt att dessa steg inte gett effekt fullt ut och att de åtgärder som gjorts inte räcker.

## 2.2 Agerande vid missförhållanden

*”Överträdelser mot pandemiregler, alkohollagen och kollektivavtal.”*  
– Man, 30–49 år, hotell/restaurang

En stor andel av respondenterna, 74 procent anger att de vågar säga ifrån om de ser missförhållande men ungefär var tionde anger att man inte vågar säga ifrån. Att inte våga hävda sina rättigheter eller säga ifrån när missförhållanden sker är allvarligt. Risken finns då att arbetstagaren tvingas att arbeta för sämre villkor än avtalat och det kan bli en nedåtgående negativ spiral. Värst siffror är för hotell och restaurang där 13 procent angett att man inte vågar säga ifrån.

**Diagram 2.4 ”Jag vågar säga ifrån om jag ser missförhållanden på min arbetsplats/mitt företag” – I vilken utsträckning håller du med påståendet? (Andel %)**



Källa: Novus \*Sex svarsalternativ. En femgradig skala från jag håller med helt och hållet till jag håller inte med alls. Där de två ytterkantalternativen summerats ihop i håller med respektive håller inte med. Ett sjätte svarsalternativ var också Vet ej/Ingen uppfattning.

Återigen ser vi också här skillnader mellan arbetare och tjänstemän. Då fler tjänstemän vågar säga ifrån än arbetare. Det kan förklaras med att arbetare många gånger befinner sig i en mer prekär arbetssituation än tjänstemän vilket gör att det kan stå mer på spel om man säger ifrån, exempelvis oro för att förlora jobbet. Vem vågar exempelvis säga ifrån om man själv har en ot trygg anställning? Tidsbegränsade anställningar är också mer vanligt bland arbetare än tjänstemän, då 21 procent av arbetarna har en tidsbegränsad anställning i jämförelse med 11 procent av tjänstemännen.<sup>16</sup>

Det är också viktigt att ha med sig att när Diagram 2.4 tolkas att de riskgrupper som finns för att drabbas av arbetslivskriminalitet, exempelvis arbetstagare som inte kan svenska, papperslösa, individer som saknar rätt att arbeta i Sverige sannolikt inte nås av enkätundersökningen. Vilket indikerar att resultatet ska tolkas med försiktighet och troligtvis finns det många fler som inte vågar säga ifrån.

Diagram 2.1 visade att drygt var fjärde yrkesverksam stött på personer i sin bransch som man vet utnyttjas i sitt arbete. Det är därmed viktigt att de personer som vågar säga ifrån själva eller via en facklig företrädare ges förutsättningar för att tipsen eller larmen kan tas vidare och leder till åtgärder. Om det inte är tydligt exempelvis att tipsande till myndigheter om arbetsmiljöbrott bär frukt minskar motivationen att tipsa. Detta är skadligt då vi vet att för att få till ett effektivt arbete mot arbetslivskriminaliteten är just tipsen från de personer som befinner sig på arbetsplatserna helt centrala. Därför är det avgörande att dessa larm kan tas vidare och prioriteras av myndigheterna.

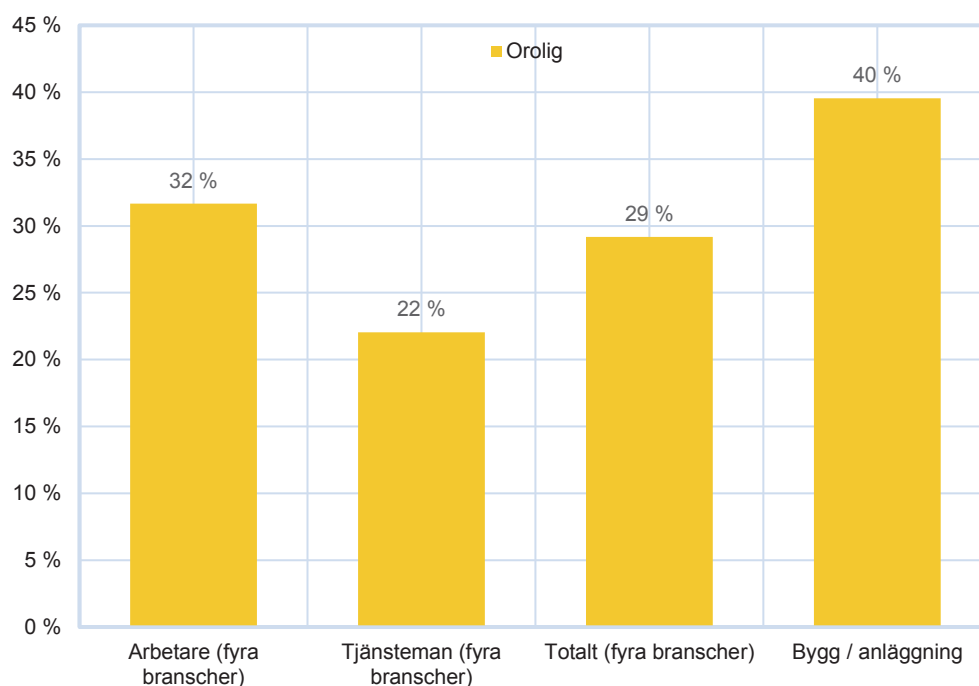
<sup>16</sup> LO 2020.

## 2.3 Framtidsprognos

*”Kollegor som fått sparken på falska grunder,  
för att dagen efter ersätts med lågavlönad arbetskraftsinvandrare.”*  
– Man, 30–49 år, bygg/anläggning

För de fyra branscherna uppger nästan tre av tio att de är oroliga för att arbetslivskriminalitet och osund konkurrens kommer att påverka dem negativt. Både tjänstemän och arbetare upplever oro men det är en större andel arbetare som upplever oro över att drabbas av negativa konsekvenser än tjänstemän. Bygg och anläggning har högst siffror med så många som fyra av tio inom bygg och anläggning som uppger att de är oroliga för att arbetslivskriminalitet och osund konkurrens kan påverka dem negativt.

**Diagram 2.5 Hur orolig är du för att arbetslivskriminalitet och osund konkurrens kommer att påverka dig negativt med t.ex. sämre arbetsvillkor? (Andel %)**



Källa: Novus. \*Svarsalternativ, mycket orolig, ganska orolig, inte särskilt orolig, inte alls orolig samt vet ej. Där mycket orolig och ganska orolig har slagits samman i diagrammet som orolig.

Framtidsförväntningar bör inte vara fyllda av oro. Oro för framtiden kan skapa ohälsa och stress hos den enskilde. Oro för att få försämrade arbetsvillkor eller sämre arbetsmiljö i branscher som på många sätt redan är utsatta är allvarligt och kan leda till en nedåtgående spiral. Detta är även samhällsbärande branscher och många av dessa är i stort behov av arbetskraft. Därför är det än mer angeläget att de som är verksamma i branscherna trivs och ser en framtid där men också kan verka som goda ambassadörer och kan sprida en positiv bild av branschen. Annars är risken att fler söker sig från branschen och bristen på arbetskraft ökar.

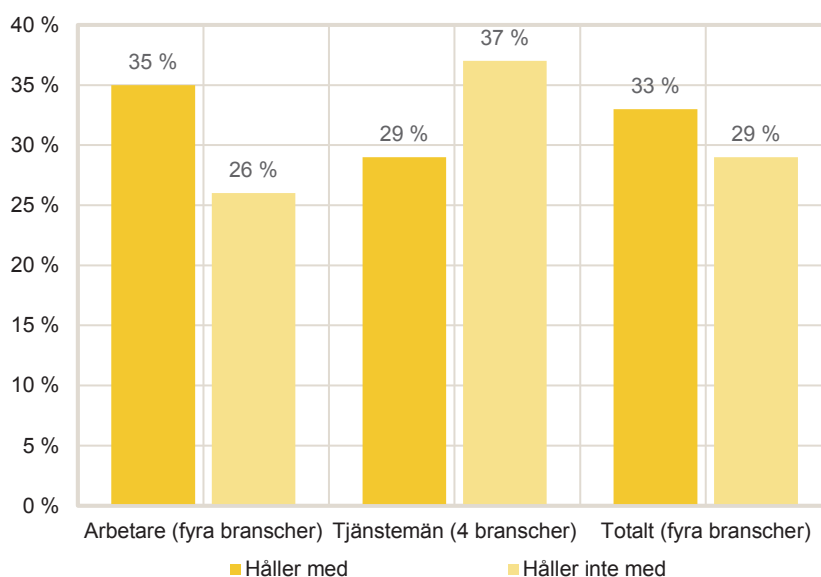
## Fritt fram för fusk?

*”Debiterar Försäkringskassa eller kommun (skattefinanserad verksamhet) för arbete som ej utförts. Det kan vara flera timmar eller bara 10–30 minuter, ibland varje dag.”*

– Kvinna, 50–64 år, personlig assistans/hemtjänst

För att motverka arbetslivskriminalitet är det viktigt att risken för att bli påkommen med fusk och regelöverträdelse är hög och att det ges kännbara straff för den som fuskar. En osund konkurrens gör så att schyssta företag konkurreras ut av oseriösa aktörer som fuskar. Vilket i förlängningen försämrar villkoren i en hel bransch. När vi ställer frågan till yrkesverksamma i de fyra branscherna är det fler som anser att risken för att bli påkommen om man fuskar är liten. Drygt tre av tio anser att det är en låg risk. Återigen här ser vi skillnader mellan arbetare och tjänstemän då fler arbetare anser att det är en låg risk.

**Diagram 2.6 ”Jag tror att risken för att bli påkommen om man fuskar i min bransch i regel är liten” – i vilken utsträckning håller du med om påståendet? (Andel %)**

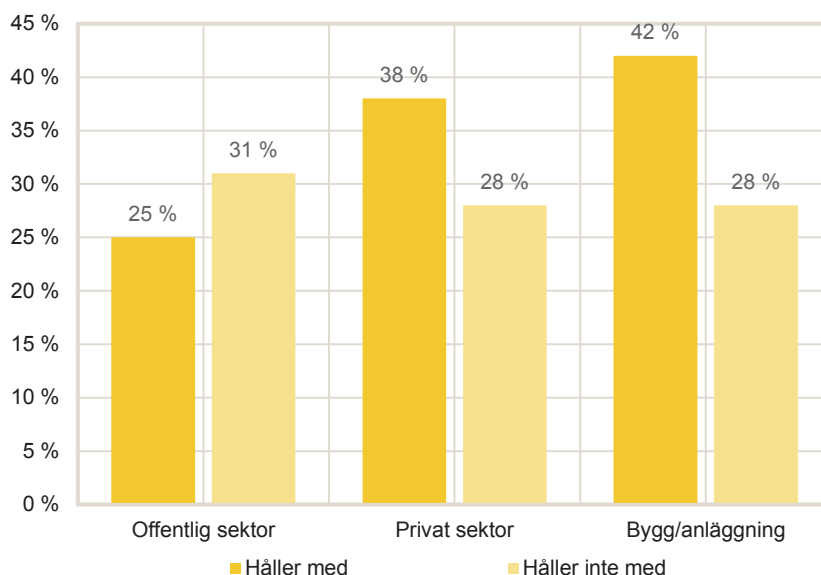


Källa: Novus \*Svarsalternativ en femgradig skala från håller helt med till håller inte med alls. Där de två ytterkantsalternativen summerats ihop i håller med respektive håller inte med. Ett sjätte svarsalternativ var också Vet ej.

Myndigheterna har ett ansvar att följa upp och kontrollera att lagar och regler efterföljs. Politiken måste säkerställa så att myndigheterna har rätt förutsättningar att utföra sitt uppdrag. Resultaten tyder på att myndighetssamarbetet mot arbetslivskriminalitet behöver fortgå och förstärkas. Man ska veta att om man fuskar blir man påkommen och ens handling får kännbara konsekvenser. Fler oanmälda myndighetskontroller behöver genomföras. Det är inte bara en fråga om straff det är också en fråga om upprättelse för den enskilde som drabbats. Det ska aldrig löna sig att utnyttja anställda. En förutsättning för en arbetsmarknad med ordning och reda är att risken för att bli upptäckt vid fusk höjs.



**Diagram 2.7 ”Jag tror att risken för att bli påkommen om man fuskar i min bransch i regel är liten” – i vilken utsträckning håller du med om påståendet? (Andel %)**



Källa: Novus \*Svarsalternativ en femgradig skala från håller helt med till håller inte med alls. Där de två ytterkantsalternativen summerats ihop i håller med respektive håller inte med. Ett sjätte svarsalternativ var också Vet ej.

Det finns också skillnader i svaren mellan de yrkesverksamma i offentlig och privat sektor, då fler verksamma i den privata sektorn håller med om påståendet. Bygg och anläggning har också högst siffror här, 42 procent anser att det i regel är låg risk att bli påkommen för fusk.

Det är viktigt att vårt samhällskontrakt upplevs rättvis. Det handlar om att vi alla har ömsesidiga skyldigheter och rättigheter. Att vi alla står lika inför lagen. Att ingen skor sig på någon annans bekostnad utan att alla drar sitt strå till stacken. Om man inte följer de gemensamt uppsatta reglerna och fuskar och inte gör rätt för sig ska man bli påkommen och straffas. Det är grunden för tilltro till samhället och fundamentet i vår demokrati.

Vi kan aldrig skapa ett samhälle där allt kontrolleras och vi vill inte heller leva i total övervakning. Vi vill leva i ett samhälle genomsyrat av tillit men om en alltför stor grupp känner att man på ett systematiskt sätt kan fuska för egen vinnings skull utan att bli påkommen så riskerar den grundläggande tillitsbaserade arbetsmarknaden i Sverige till slut att krackelera.

## 2.4 Slutsats undersökning

Arbetslivskriminaliteten är komplex och består av många beståndsdelar, såsom ekonomisk brottslighet, arbetsmiljöbrott, välfärdsbrottslighet och utnyttjande av arbetskraft. I denna undersökning har vi valt att ställa frågor till yrkesverksamma i fyra utsatta branscher för att försöka ringa in deras upplevelser av vissa delar av arbetslivskriminaliteten. Det är därmed inte en heltäckande bild av arbetslivskriminaliteten utan handlar snarare om att synliggöra yrkesverksammas upplevelser. Något som alltför sällan tas på allvar. Sammanfattningsvis visar undersökningen följande:

- Många ser utnyttjande av arbetskraft. En dryg fjärdedel har stött på människor i sin bransch senaste året som man vet utnyttjas i sitt arbete. Både tjänstemän och arbetare har stött på personer senaste året i sin bransch som man vet utnyttjas. Det är oacceptabelt. Vi ska ha en arbetsmarknad med schyssta arbetsvillkor och en god arbetsmiljö.
- Brott mot arbetsmiljöregler är det vanligast förekommande brottet. Tre av tio anser att det är vanligt förekommande i den bransch man arbetar i. Arbetsmiljöbrott kan innebära stora

risker för den anställda, med allvarliga konsekvenser i form av arbetsskador och i värsta fall dödsfall.

- Utvecklingen går åt fel håll. En dryg majoritet anser att fusk, brott eller regelöverträdelser ökat eller legat konstant senaste tre åren. Var fjärde anser till och med att fusket ökat samtidigt som enbart nio procent menar att det minskat.
- De som vågar säga ifrån måste lyssnas på. 74 procent anger att de vågar säga ifrån om de ser missförhållande och en av tio vågar inte. Det är illa att så pass många inte vågar säga ifrån då det sätter dessa personer i ett tydligt maktunderläge. Av de som anser sig våga rapportera om missförhållanden är det centralt att deras ord tas på allvar och prioriteras.
- Oro för framtiden. Drygt var fjärde svarande menar att man är orolig för att osund konkurrens och arbetslivskriminalitet kommer att påverka en negativt. Här är det också fler arbetare som upplever oro än tjänstemän. Så ska vi inte ha det. Mer behöver göras för att vända utvecklingen för att med konkreta åtgärder och en utveckling mot mer ordning och reda, på så vis ingjuta framtidshopp och minskad oro.
- Liten risk att åka dit för fusk. Drygt tre av tio anser att det är låg risk att bli påkommen om man fuskar. Fler yrkesverksamma i privat sektor anser att risken är låg än i offentlig sektor. Att så pass många upplever att risken är låg för att bli upptäckt är oroväckande då detta är branscher som är utsatta för arbetslivskriminalitet. Kombinationen låg upptäcktsrisk och goda möjligheter att tjäna stora summor pengar snabbt göder arbetslivskriminaliteten.

### 3. Förslag för att bekämpa arbetslivskriminaliteten

Arbetslivskriminaliteten måste bekämpas med samhällets fulla styrka. Det är en realitet att olika branscher behöver specifika stöd på samma sätt som vissa riskgrupper behöver det. Nedan presenteras några av LOs mer övergripande förslag för att bekämpa arbetslivskriminaliteten.

**Myndigheterna måste samarbeta**

Myndigheterna måste ges förutsättningar att bekämpa arbetslivskriminaliteten.

*LO kräver att:*

- Stärk myndighetssamverkan. Den myndighetssamverkan som pågått sen 2018 mot arbetslivskriminalitet bör få utökade resurser, tydligare uppdrag och bättre förutsättningar för att vara effektiva. Samverkan med arbetsmarknadens parter regionalt och nationellt behöver fortgå och utvecklas inom ramen för detta.
- Bygg ut och förstärk de regionala centrumen mot arbetslivskriminalitet.
- Utför fler oanmälda arbetsplatskontroller.
- Kännedomen om arbetslivskriminalitet behöver öka. Det måste bli naturligt för allmänheten och företag att ta avstånd från arbetslivskriminalitet. Att stoppa efterfrågan är av vikt. Myndigheterna måste utveckla och förstärka sin informationskampanj.
- Arbetslivskriminaliteten vet inga gränser. Stärk därför det internationella samarbetet mellan tillsyns- och kontrollmyndigheter i andra länder för att motverka arbetslivskriminalitet.

**Sekretesslagstiftningen**

Dagens sekretesslagstiftning försvårar för myndigheterna att lämna information sinsemellan och inom myndigheterna. Detta gör det svårt att bedriva ett effektivt arbete för myndigheterna gentemot arbetslivskriminaliteten. Något som konstateras i många år och av flera aktörer.<sup>17</sup> Sekretessen försvårar också för fackens möjlighet att lämna tips om oegentligheter som kan tas vidare till rätt instans samt möjligheten för myndigheterna att lämna respons på tipsen.

*LO kräver att:*

- Sekretesshinder som försvårar arbetet mot arbetslivskriminalitet slopas omgående.

<sup>17</sup> Se exempelvis de myndigheter som har i uppdrag att motverka arbetslivskriminalitet lägesrapport Arbetsmiljöverket m.fl. (2021) och även följeforskningsuppdraget som Arbetsmiljöverket startade som bygger på intervjuer med de regionala myndighetssamverkansgrupperna Vänje och Ottosson (2020).

### Tipsfunktion för fackliga

Fackliga förtroendevalda vet ofta vad som pågår. De har en viktig roll att tipsa och slå larm till myndigheterna när de ser oegentligheter. Det är de som befinner sig på våra arbetsplatser. I dag läggs många tips på hög och det upplevs av många fackligt förtroendevalda som om tipsen skickas in i ett svart hål utan återkoppling. Så kan vi inte ha det. Tipsen måste prioriteras upp i myndigheternas arbete.

#### *LO kräver att:*

- En VIP-ingång skapas för fackliga att tipsa myndigheter om oegentligheter som har hög prioritet hos myndigheterna och där tipsen ges återkoppling.

### Förbättra arbetsmiljön

Dålig arbetsmiljö är en indikator på att det finns risk för pågående arbetslivskriminalitet på arbetsplatsen. En bristfällig arbetsmiljö används återkommande som ett konkurrensmedel för oseriösa aktörer att pressa kostnader.

#### *LO kräver därför att:*

- Arbetsmiljöverket anställer fler arbetsmiljöinspektörer med bransch- och specialistkunskaper. Hög sakkunskap i kombination med branschkunskap gör att inspektörer kan läsa av arbetsplatsens situation och avslöja oegentligheter. ILO rekommenderar att det bör finnas minst en arbetsmiljöinspektör per 10 000 anställda i utvecklade industriländer. Sverige har i nuläget 0,6 arbetsmiljöinspektör per 10 000 anställda.
- Utöka de regionala skyddsombudens tillträdesrätt. De regionala skyddsombuden har en nyckelroll i att skapa en god arbetsmiljö och är ofta de som först upptäcker fusk och kriminalitet.
- Alla ska ha rätt till en arbetsmiljö fri från våld och trakasserier. Detta bör lagfästas i svensk rätt genom att en ny bestämmelse om våld och trakasserier i arbetsmiljölagen införs.

### Arbetskraftsinvandring

Det råder ingen tvekan om att vi som land behöver få hit den kompetens som vi saknar. Samtidigt ska inte den arbetskraft som tas in från utlandet utnyttjas. Alla som arbetar i Sverige ska ha rätt till lika villkor för lika arbete. Dagens system för arbetskraftsinvandring är felkonstruerat och sätter arbetstagaren i ett tydligt underläge gentemot arbetsgivaren. Resultaten blir att många utländska arbetstagare faller offer för arbetslivskriminaliteten. Därför behöver skyddet stärkas för arbetskraftsinvandrare.

#### *LO kräver därför:*

- Säkerställ att arbetsgivaren håller sina löften om lön och anställningsvillkor genom skärpta kontroller. En större del av alla inrapporterade anställningsavtal behöver jämföras med Skatteverkets månatliga elektroniska arbetsgivardeklarationer.
- Återinför arbetsmarknadsprövningen. Arbetskraftsinvandringen ska begränsas till bristyrken. Huvudregeln ska vara att arbetstillstånd endast ska beviljas för heltidsanställning. Undantag från heltidskravet ska endast kunna medges efter överenskommelse i kollektivavtal på förbunds nivå.
- Arbetsgivare som utnyttjar anställda ska inte komma undan. Om utlovade löner och villkor inte uppfyllts under tillståndsperioden behöver arbetskraftsinvandringen ges reella möjligheter att få sina lönekrav prövade rättsligt. Detta förutsätter möjlighet till rättshjälp och till att stanna kvar i Sverige en tid för den rättsliga processen.
- Identitetskontrollen behöver skärpas. Myndigheterna ska veta vilka som bor och arbetar i Sverige.
- Svenskt arbetstillstånd ska krävas från första dagen också för de tredjelandsmedborgare som kommer till Sverige som anställda i ett utstationerande EU-registrerat bolag, om det inte kan ställas utom rimligt tvivel att tredjelandsmedborgarna i fråga är varaktigt boende i företagslandet sedan minst fem år. I dag är Sverige det enda landet i EU som inte kräver det.

### Hårdare tag

Det ska aldrig gynna sig att utnyttja arbetstagare. Fler oseriösa arbetsgivare ska åtalas och dömas för de brott de utsätter arbetstagare för.

#### *LO kräver:*

- Kraftfulla straff som känns och avskräcker. Oseriösa aktörer ska inte våga utnyttja arbetstagare. Straffen behöver vara kraftiga så att de alltid prioriteras av polisen.
- Fler ska åtalas och dömas för arbetsmiljöbrott. Det krävs både förstärkt information och utredningsmetodik för anställda inom polismyndigheten som utreder arbetsmiljöbrott, exempelvis att dialog förs med skyddsombudet.
- I dag är det få arbetsgivare som döms för vållande till arbetsmiljöbrott, så som arbetsskador eller dödsolyckor på arbetsplatsen på grund av brist på bevisning. Inför krav i arbetsmiljölagen på inrättandet av rutiner i arbetsmiljölagen för att arbetsgivaren ska ansvara för att bevismaterial vid arbetsplatsolyckor inte undanröjs innan polisen säkrat bevis.

### Offentlig upphandling

Varje år genomförs upphandlingar i Sverige till ett värde av nästan 800 miljarder kronor. Det motsvarar ungefär en femtedel av Sveriges BNP.<sup>18</sup> I dag ser LO stora bekymmer med hur offentlig upphandling tillämpas. Resultatet är alltför ofta att lägsta pris är vägledande med konsekvensen att skumraskföretag vinner uppdrag och håller priserna nere på bekostnad av en god arbetsmiljö och goda arbetsvillkor. De krav som ställs följs alltför sällan upp.

#### *Därför kräver LO att:*

- Det som huvudregel i upphandlingar ställs krav på att max två led av underleverantörer får användas.
- Arbetsvillkor lägst i nivå med kollektivavtal ska gälla vid offentlig upphandling. LO anser att kollektivavtal ska gälla på svensk arbetsmarknad och tecknas av arbetsmarknadens parter.
- Upphandlande aktörer ska inför upphandlingsförfarandet ha en dialog med relevanta fackförbund i den bransch som upphandlingen ska ske.
- Utred system för ”svart-lista”. Det behövs en nationell koordinering mellan alla de upphandlade myndigheterna, så att de arbetslivskriminella som upptäcks i en kommun eller region inte kan fortsätta bedriva sin verksamhet och vinna kontrakt i andra. Regeringen bör utreda möjligheten att upprätta system där samtliga upphandlande myndigheter och statliga och kommunala bolag måste delta. Här bör inrättandet av en ”svart-lista” över oseriösa aktörer utredas.
- Konkurrensverket bör ges uppdrag och förutsättningar att bedriva tillsyn på offentliga upphandlingar i Sverige, exempelvis säkerställa att upphandlande aktörer ställer krav på arbetsrättsliga villkor när det är behövligt.

### Lagen om valfrihetssystem

Ett effektivt sätt att motverka arbetslivskriminalitet är att aldrig ge oseriösa aktörer tillträde till marknader. Dagens utformning av Lagen om valfrihetssystem (LOV), såsom den fria etableringsrätten, öppnar upp för oseriösa aktörer att ta sig in i välfärden. Otaliga skandaler visar hur systemet utnyttjas av kriminella aktörer. Det skadar förtroendet för välfärden men också de människor som exempelvis har behov av assistans eller äldreomsorg. Det skadar anställda som får dåliga villkor.

#### *LO kräver:*

- Avskaffa lagen om valfrihetssystem och inför en lagstiftning där kommuner och regioner ska ha laglig rätt att avgöra omfattning på etablering av fristående aktörer inom vård och omsorg.
- Den tvångs-LOV som nu finns inom primärvården ska upphävas.

<sup>18</sup> Konkurrensverket (2020)

## Arbetsförmedlingen

I spåren av privatiseringen av Arbetsförmedlingen ser LO ökade risker för att oseriösa aktörer tar sig in och att arbetslivskriminaliteten ökar.

### *LO kräver:*

- Pausa privatiseringen av Arbetsförmedlingen och utred vilka effekter och konsekvenser omläggningen kommer att medföra. Ta fram och sjuösätt strategier som behöver etableras för att motverka fusk och kriminalitet.
- Inte en enda krona till skumraskföretag. Subventionerade anställningar bör riktas till sunda, seriösa och långsiktiga företag med kollektivavtal eller kollektivavtalsenliga villkor. Samråd som involverar facket är en viktig del i att åstadkomma detta. Att löner och villkor dumpas med statliga medel kan inte accepteras.
- Ge Arbetsförmedlingen utökade möjligheter och bättre förutsättningar att kontrollera arbetsgivare som anställer med subventioner för att komma åt fusk och oegentligheter. Sanktioner ska kunna utkrävas mot oseriösa arbetsgivare som inte uppfyller överenskomna kriterier och missbrukar de subventionerade anställningarna för att minska sina personalkostnader och få konkurrensfördelar.
- Ge Arbetsförmedlingen i uppdrag att analysera och motverka överutnyttjande och konkurrensnedvridning. Uppdraget som ingår i myndighetens instruktion om att inte snedvrیدا konkurrensförutsättningarna på arbetsmarknaden bör inskärpas och framgå även i de förordningar som reglerar de subventionerade anställningarna.

## 4. Referenslista

- Arbetsmiljöverket m.fl. (2020). *Lägesrapport – För det myndighetsgemensamma arbetet mot fusk, regelöverträdelse och annan brottslighet i arbetslivet.*
- Arbetsmiljöverket m.fl. (2021). *Lägesbild 2021 – För det myndighetsgemensamma arbetet mot fusk, regelöverträdelse och brottslighet i arbetslivet.*
- Arbetsmiljöverket (2022) a. *Statistik om dödsolyckor.* Tillgänglig 2022-06-01, Statistik om dödsolyckor i arbetet – Arbetsmiljöverket (av.se)
- Arbetsmiljöverket (2022) b. *Fördjupning om asbest.* Tillgänglig 2022-05-27, Fördjupning om asbest – Arbetsmiljöverket (av.se)
- Brottsförebygganderådet (2022). *Välfärdsbrottslighet mot kommuner och regioner*
- Byggmarknadskommissionen (2022). *Från svart till vitt – Vänd den osunda utvecklingen i byggbranschen*
- Delegationen mot arbetslivskriminalitet (A 2021:04). ”En definition av arbetslivskriminalitet” Dir. 2021:115. *Bolaget som brottsverktyg*
- Ds 2021:1. *Myndigheter i samverkan mot arbetslivskriminalitet*
- Ekobrottsmyndigheten (2020). *Ekobrottsmyndighetens lägesbild om ekonomisk brottslighet i Sverige*
- Fyrk, Johan, *Svartjobbsfabriken*, Verbal förlag 2020
- Klingberg Hjort, Mira och Martinsson, Karl, *Hemtjänstmaffian – miljonsvindeln som förändrade hemtjänsten*, Bokförlaget Atlas 2021
- Konkurrensverket (2020) *Statistik om offentlig upphandling*
- LO (2020) *Anställningsformer år 2020, Fast och tidsbegränsat anställda efter klass och kön år 1990–2020*
- Nationellt underrättelsecentrum (2020) *Rapporten Olle, Strategisk rapport om hur personlig assistans och arbetstillstånd otillbörligt och systematiskt utnyttjas av organiserad brottslighet*
- Polismyndigheten m.fl (2021) *Myndighetsgemensam lägesbild organiserad brottslighet 2021*
- Riksrevisionen (2020). *Statens insatser mot exploatering av arbetskraft – regelverk, kontroller samt information och stöd till de drabbade*, RIR 2020:27
- SKR (2021). *Välfärdsbrott och otillåten påverkan – Från bidragsfusk till systemhotande brottslighet*
- SOU 2021:88. *Ett förbättrat system för arbetskraftsexploatering*
- SOU 2021:92. *Åtgärder i gränsnära områden*
- Torp, Elinor, *Vi skuggorna*, Leopard förlag 2019
- Vänje, Annika och Ottosson, Jan, *Slutrapport avseende följeforskningsuppdrag om metodutveckling för myndighetsgemensam kontroll för att motverka fusk, regelöverträdelse och brottslighet i arbetslivet*, 2020
- Citaten i rapporten är hämtade från det fria kommentarsfältet i enkätundersökningen till frågan ”Vad är det grövsta brott du själv sett när det gäller arbetslivskriminalitet det senaste året?”



## 5. Bilaga

### 5.1 Metodavsnitt

Enkätundersökningen har genomförts av Novus på uppdrag av LO. Enkätundersökningen består av yrkesverksamma inom fyra utsatta branscher rörande arbetslivskriminalitet. De fyra branscherna är bygg/anläggning, hotell/restaurang, transport (taxi/bud/yrkestrafik) och personlig assistans/hemtjänst.

Enkätundersökningen är genomförd via webbintervjuer. Individurvalet har dragits från Novus Sverigepanel. Enkätundersökningen genomfördes under perioden den 11 april–3 maj 2022. 1 750 individer kontaktades och 1 011 svarade på hela enkäten vilket motsvarar en svarsfrekvens på 58 procent. Bland respondenterna återfinns chefer och icke-chefer. Av de chefer som är med är de flesta första linjens chefer till exempel arbetsledare, förman och så vidare.

De citat som förekommer i rapporten är hämtade från det fria kommentarsfältet i enkäten till frågan ”Vad är det grövsta brott du själv sett när det gäller arbetslivskriminalitet det senaste året?” Respondenterna har påmint om att deras svar är anonyma och att de inte kommer att kunna identifieras. Arbetslivskriminalitet har till respondenterna definierats som att det handlar om ”fusk, regelöverträdelse eller brottslighet i arbetslivet”.

Nedan presenteras i tabellform diagrammen som visas i rapporten.

#### Diagram 2.1 Har du under senaste året stött på människor i din bransch som du vet utnyttjas i sitt arbete?

	Arbetare (fyra branscher)	Tjänstemän (fyra branscher)	Totalt (fyra branscher)
Ja	30 %	19 %	27 %
Nej	56 %	70 %	59 %
Vet ej	15 %	11 %	14 %

#### Diagram 2.2 Vilka av följande brott är vanligt förekommande i din bransch för närvarande?

	Tjänstemän (fyra branscher)	Arbetare (fyra branscher)	Totalt (fyra branscher)
Vet ej	29 %	21 %	23 %
Inget av ovanstående förekommer i min bransch för närvarande	28 %	30 %	30 %
Annat	..	..	..
Företag erbjuder undermåligt boende/ockerhyror till anställda	..	..	..
Företag begår bedrägeribrott mot sin uppdragsgivare genom att inte utföra uppgifter på rätt sätt eller inte utföra dem alls	..	..	..
Företag anställer personer som inte har rätt att vistas i landet	17 %	..	15 %
Företag betalar ut svart lön	17 %	20 %	19 %
Företag beordrar mer övertid än vad lagen eller kollektivavtalet säger	15 %	22 %	20 %
Företag betalar lägre lön än lägsta kollektivavtalade eller avtalade löner	21 %	20 %	20 %
Företag bryter medvetet mot arbetsmiljöregler	25 %	32 %	30 %
Företag begär tillbaka delar av lönen efter utbetalning	..	..	..
Företag tar del av bidrag som de inte har rätt till (t.ex. ROT- eller RUT-avdrag).	..	..	..
Företag bryter mot skatteregler (t.ex. säljer varor/tjänster utan moms)	..	..	..

.. = alla svar här är under 15 procent.

**Diagram 2.3 Upplever du att fusk/brott/regelöverträdelser ökat eller minska de tre senaste åren i din bransch? (Andel %)**

	Arbetare (fyra branscher)	Tjänstemän (fyra branscher)	Totalt (fyra branscher)	Bygg / anläggning
Vet ej / ingen uppfattning	38 %	42 %	39 %	32 %
5. Ökat mycket	12 %	8 %	11 %	15 %
4. Ökat något	16 %	12 %	15 %	16 %
3. Varken ökat eller minskat	27 %	27 %	27 %	30 %
2. Minskat något	6 %	6 %	6 %	5 %
1. Minskat mycket	2 %	4 %	2 %	2 %

**Diagram 2.4 "Jag vågar säga ifrån om jag ser missförhållanden på mitt företag/min arbetsplats"?**

	Tjänstemän (fyra branscher)	Arbetare (fyra branscher)	Totalt (fyra branscher)	Hotell/ restaurang
5 = Håller med helt och hållet	56 %	42 %	46 %	42 %
4	27 %	29 %	29 %	27 %
3	9 %	15 %	14 %	11 %
2	4 %	7 %	6 %	10 %
1 = Håller inte alls med	0 %	3 %	2 %	3 %
Vet ej/ingen uppfattning	3%	3%	3 %	7 %

**Diagram 2.5 Hur orolig är du för att arbetslivskriminalitet och osund konkurrens kommer att påverka dig negativt med t.ex. sämre arbetsvillkor?**

	Tjänstemän (fyra branscher)	Arbetare (fyra branscher)	Totalt (fyra branscher)	Bygg/ anläggning
4. Mycket orolig	6 %	12 %	10 %	17 %
3. Ganska orolig	16 %	20 %	19 %	23 %
2. Inte särskilt orolig	43 %	38 %	39 %	35 %
1. Inte alls orolig	33 %	27 %	28 %	24 %
Vet ej	2%	3%	3 %	2 %

**Diagram 2.6 ”Jag tror att risken för att bli påkommen om man fuskar i min bransch i regel är liten” – i vilken utsträckning håller du med om påståendet?**

	Tjänstemän (fyra branscher)	Arbetare (fyra branscher)	Totalt (fyra branscher)
Vet ej/ingen uppfattning	12 %	11 %	12 %
5 = Håller med helt och hållet	9 %	12 %	11 %
4	20 %	23 %	22 %
3	21 %	28 %	26 %
2	24 %	16 %	18 %
1 = Håller inte alls med	13 %	10 %	11 %

**Diagram 2.7 ”Jag tror att risken för att bli påkommen om man fuskar i min bransch i regel är liten” – i vilken utsträckning håller du med om påståendet?**

	Offentlig sektor	Privat sektor	Bygg/anläggning
Vet ej/ingen uppfattning	18 %	9 %	8 %
5 = Håller med helt och hållet	8 %	13 %	15 %
4	17 %	25 %	27 %
3	27 %	26 %	22 %
2	18 %	18 %	19 %
1 = Håller inte alls med	13 %	10 %	9 %



Kampen mot arbetslivskriminalitet är en kamp för ordning och reda på arbetsmarknaden. I dag breder arbetslivskriminaliteten ut sig i Sverige och skapar förödande konsekvenser för arbetstagare, företag som sköter sig och samhället i stort. Det finns därmed stora vinster om utvecklingen vänds. Den här rapporten belyser arbetslivskriminalitetens komplexitet, ger oss en inblick i fyra branscher drabbade av arbetslivskriminalitet och vad som behöver göras för att bekämpa den. Det handlar om en ansvarskedja där många aktörer måste dra sitt strå till stacken, politiker, myndigheter, arbetsmarknadens parter, arbetsgivare och medborgare. De förslag som presenteras i rapporten är både av förebyggande karaktär som exempelvis syftar till att konstruera system där oseriösa aktörer aldrig släpps in, men också förslag för att förändra en maktbalans, att stärka arbetstagarens ställning och göra det kännbart för de arbetsgivare som utnyttjar anställda.

Rapporten kan hämtas som pdf-dokument på LOs hemsida.

Juni 2022

ISBN 978-91-566-3553-3

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

OMSLAGSFOTO: Lars Forsstedt