

Till Arbetsmarknadsdepartementet
Endast genom mejl till a.remissvar@regeringskansliet.se med kopia till
a.arm@regeringskansliet.se

Stockholm den 22 september 2025

Remissvar

gällande slutbetänkande från Delegationen mot arbetslivskriminalitet (SOU 2025:25) Arbetslivskriminalitet - upplägg - verktyg och åtgärder - fortsatt arbete (ert dnr A2025/00273)

Visita är bransch- och arbetsgivarorganisation för den svenska besöksnäringen. Visita samlar nästan 6 000 medlemsföretag med nästan 94 000 anställda, huvudsakligen hotell, restauranger, caféer, nöjesrestauranger, cateringföretag, konferensanläggningar, spa, campingföretag, vandrarhem, skidanläggningar, nöjes- och djurparker, turistbyråer, museer samt turist- och eventföretag. Visita tecknar branschens kollektivavtal och är en medlemsorganisation i Svenskt Näringsliv. Som branschorganisation hjälper Visita företagen att växa och utvecklas och är besöksnäringens företrädare i politiska frågor.

Visita har inte bjudits in som remissinstans gällande Delegationen mot arbetslivskriminalitets (nedan "Delegationen") slutbetänkande SOU 2025:25. Då restaurangbranschen pekas ut som en riskbransch anser Visita att det är viktigt att regeringen får del av Visitas synpunkter då vi är restaurangbranschens bransch- och arbetsgivarorganisation. Visita inkommer därför med detta remissvar.

De sidhänvisningar som anges i remissvaret avser SOU 2025:25 om inget annat anges.

Visitass övergripande syn på arbetslivskriminalitet

- Visita arbetar för att främja besöksnäringens sunda utveckling.
- Det behövs träffsäkra och effektiva åtgärder som stoppar arbetslivskriminalitet utan att hämma seriösa företags utveckling.
- Fokus bör ligga på att förebygga att människor utnyttjas genom:
 - fler kontroller på misstänkta arbetsplatser och

- att rikta information mot utländska medborgare så att de inte utsätts för arbetslivskriminalitet.
- Det behövs tillförlitlig statistik för att kartlägga omfattningen och formerna för arbetslivskriminalitet och på så sätt kunna skapa träffsäkra åtgärder.
- Det är viktigt att skilja mellan medvetna brott och misstag begångna av okunskap.
- Åtgärder för att komma till rätta med arbetslivskriminalitet får inte hota den svenska modellen, där anställningsvillkor regleras i kollektivavtal med välfungerande tvistlösning. Att införa straffrättsliga sanktioner för rena avtalsbrott kan skada detta system.

Sammanfattning

- Visita delar inte Delegationens definition av begreppet *arbetslivskriminalitet*. Visita anser att begreppet bör renodlas och att brott mot avtal inte ska innefattas (se avsnitt 3.2.1).
- Företag som *infiltreras eller tas över* av kriminella kan användas i arbetslivskriminella upplägg. Visita föreslår att företagens skydd mot detta bör stärkas (se avsnitt 3.3.3).
- Bilden av restaurangbranschen måste vara *rättvisande och faktabaserad*. En felaktig bild riskerar att vara skadlig för branschen och de som arbetar i den (se avsnitt 4.3).
- Visita delar bedömningen att det - för att arbetet mot arbetslivskriminalitet ska vara effektivt - krävs en tydlig och långsiktig *styrning* från såväl regeringen som de samverkande myndigheterna, att arbetet mot arbetslivskriminalitet får *tillräckliga resurser*, att de *verktyg* som finns faktiskt används, att myndigheterna och andra relevanta aktörer, såsom arbetsmarknadens parter, *samverkar* och kan *dela information* på ett ändamålsenligt sätt, att *kunskapen* om arbetslivskriminalitet fortsätter öka, att det finns tillgång till *relevant och tillförlitlig statistik* från berörda myndigheter, att det sker en *uppföljning* av arbetslivskriminaliteten i Sverige, samt att det sker *utvärdering* av vidtagna åtgärder för att bedöma om de är effektiva och som underlag för att föreslå ytterligare relevanta åtgärder (se avsnitt 6.2).
- Visita delar bedömningen att sanktioner bör vara mer kännbara vid *upprepade överträdelser* men delar inte bedömningen att det behövs högre sanktionsavgifter (se avsnitt 6.3.3).
- Visita delar bedömningen att det inte är lämpligt att i Sverige införa straffbestämmelser om *lönestöld* enligt norsk förebild (se avsnitt 6.4.4).
- Visita avstyrker förslagen om att överväga *förbud mot återbetalning av lön* i vissa fall (se avsnitt 6.4.5) samt att införa *sanktionsavgift* för arbetsgivare när ett arbetstillstånd återkallas (se avsnitt 6.6). Visita föreslår att det istället bör införas en kriminalisering av förfaranden som *vilseleder* Migrationsverket och eventuellt även andra myndigheter och på så sätt kringgår kraven på lön och andra anställningsvillkor.
- Visita delar bedömningen att det inte är lämpligt att i detta sammanhang lägga fram förslag om särskilda regler om *skadestånd* på den grunden att

arbetsgivaren till en utlänning med arbetstillstånd inte tillämpar minst sådana villkor som har varit en förutsättning för tillståndet (se avsnitt 6.5.4).

- Visita avstyrker förslaget till ny lag om en stärkt rätt till viss lön med förebild i 2013 års lag. Visita föreslår att avtal som upprättats som ett led i ett vilseledande istället bör kunna ogiltigförklaras (se avsnitt 6.5.5–6.5.6).
- Visita avstyrker förslagen om att Diskrimineringsombudsmannen (DO) bör få *föra talan* för irreguljära migranternas rätt till lön samt om statsbidrag till arbetstagarorganisationer som bistår irreguljära migranter (se avsnitt 6.7).
- Visita avstyrker förslaget om utökade möjligheter för irreguljära migranter att få *tillfälliga uppehållstillstånd* för att hävda sin rätt (se avsnitt 6.8).
- Visita avstyrker förslagen om höjning av sanktionsavgifter vid utstationering (se avsnitt 6.10).
- Visita anser att fusk med *subventionerade anställningar* måste kunna stoppas utan att det hindrar seriösa företag att anställa medarbetare med olika former av stöd (se avsnitt 6.11.4).
- Visita delar bedömningen att Arbetsförmedlingen bör få tillbaka möjligheten att *begränsa* antalet anställda med lönestöd (se avsnitt 6.11.4).
- Visita delar bedömningarna beträffande *leverantörskontroll vid offentlig upphandling* (se avsnitt 6.14).
- Visita delar bedömningarna och tillstyrker förslagen i avsnitt 6.15.5 – 6.15.12.
- Visita föreslår att ett eventuellt återinförande av *revisionsplikten* för små bolag kombineras med möjligheter till ekonomiskt stöd för att anlita revisor (se avsnitt 6.17.3).
- Visita delar bedömningen att det finns behov av att stärka förmågan att *utvärdera* den samhällsekonomiska effektiviteten i *kriminalpolitiken* i bred bemärkelse och att Regeringen bör överväga att utveckla Brås uppdrag i denna riktning (se avsnitt 7.3.1).
- Visita delar bedömningen att det i Regeringskansliet bör inrättas en *särskild samordningsfunktion* för samverkan mot arbetslivskriminalitet som bör ta över det samlande och stödjande arbetet gentemot de samverkande myndigheterna (se avsnitt 7.3.3).
- Visita delar bedömningen att behovet av *informationsinsatser* riktade till utsatta arbetstagare är fortsatt stort. Visita föreslår att Migrationsverket skickar ut grundläggande information om vad som gäller på svensk arbetsmarknad. Visita föreslår även att det inrättas en myndighetsgemensam informationstelefon dit alla arbetstagare och arbetssökande från andra länder kan vända sig med frågor om arbetsmarknaden i Sverige (se avsnitt 7.4.2).
- Visita ställer sig positivt till ett *samarbete* med de samverkande myndigheterna och de fackliga organisationerna. Det är viktigt att även arbetsgiversidan inkluderas och att arbetsmarknadens parter inte ges en myndighetsliknande roll (se avsnitt 7.5.1).

3 Arbetslivskriminella upplägg och organiserad brottslighet

3.2 Upplägg som förekommer i flera branscher

3.2.1 Vad menas med arbetslivskriminella upplägg?

Visita delar inte Delegationens definition av begreppet *arbetslivskriminalitet*.
Visita anser att begreppet bör renodlas och att brott mot avtal inte ska innefattas.

Begreppet *arbetslivskriminalitet* avser till sin ordalydelse kriminella handlingar. I den definition som används av Delegationen ingår dock även avtalsbrott, vilket hör till civilrätten och är en fråga mellan enskilda parter. Att kalla avtalsbrott "kriminalitet" är missvisande. Begrepp som *osund* eller *otillbörlig konkurrens* är mer träffsäkra för att beskriva sådana handlingar. Visitas uppfattning är att ordet *kriminalitet* bara bör användas för sådant som är kriminaliserat.

Det finns oseriösa företag och åtgärder ska riktas mot dem - men de utgör en mindre andel av alla företag. Det är också viktigt att skilja mellan brott och misstag. Dagens regelverk är omfattande och svåröverskådliga, vilket kan leda till fel - även upprepade och större fel¹ - utan att det handlar om fusk eller utnyttjande av arbetstagare och som därmed inte utgör arbetslivskriminalitet. I avsnitt 6.3.3 utvecklar Visita detta ytterligare.

3.3 Arbetslivskriminalitet och organiserad brottslighet

3.3.3 Kopplingen mellan arbetslivskriminalitet och organiserad brottslighet

Visita föreslår att det tas fram åtgärder som skyddar företag mot att *infiltreras* eller tas över av kriminella.

Visita vill framhålla att det inte bara är myndigheter som utsätts för infiltration av organiserad brottslighet. Även företag och företagare utsätts för infiltration och kan i värsta fall tas över helt. Företagare kan också utsättas för så kallad "beskyddarverksamhet" och/eller annan utpressning, varvid restaurangbranschen varit särskilt utsatt. På så sätt kan seriösa företag kapas helt eller delvis och användas i arbetslivskriminalitet. Därför föreslår Visita att det tas fram åtgärder för att hindra detta. Bakgrundskontroller skulle kunna vara en sådan åtgärd. Då Regeringen nyligen gett direktiv om att en särskild utredare ska analysera och lämna förslag om bakgrundskontroller (dir. 2025:83) kommenteras detta inte mer här. Vidare anser Visita att företagare och anställda som utsätts för organiserad brottslighet, det kan vara allt från påtryckningar till våldsbrott, måste kunna få hjälp av polisen.

¹ Se sid 84 första stycket och skrivningen om att arbetslivskriminella upplägg inte handlar "om att arbetstagare vid något enstaka tillfälle gör något mindre fel".

4 Näringsgrenar med hög risk för arbetslivskriminalitet

4.3 Restaurangbranschen

4.3.1 Allmänt om restaurangbranschen

Visita anser att bilden av restaurangbranschen måste vara *rättvisande och faktabaserad*. En felaktig bild riskerar att vara skadlig för branschen och de som arbetar i den. Restaurangbranschen har utmaningar med arbetslivskriminalitet men den *statistik* som presenteras är behäftad med stora osäkerheter. Statistiken måste bli mer relevant och tillförlitlig för att *träffsäkra åtgärder ska kunna sättas in*.

Delegationen har bedömt att cirka 10 procent av de som vid mätningen var sysselsatta inom näringsgrenen hotell och restaurang tillhör en riskgrupp för att utsättas för arbetslivskriminalitet (sid 129). Som Visita uppfattat riskgruppen består den främst av asylsökande, tredjelandsmedborgare samt deras anhöriga (SOU 2023:8, sid 132). Även om siffran är osäker (se SOU 2023:8 sid 122 f) är det värdefullt att identifiera grupper som löper större risk att utnyttjas. Personer utan språkkunskaper och med begränsad kännedom om svensk arbetsmarknad är naturligt mer sårbara. Genom att rikta åtgärder mot denna grupp kan risken minska. Visita presenterar förslag på sådana åtgärder i avsnitt 7.4.2.

Det är viktigt att 10-procentssiffran inte tolkas som ett mått på hur utbredd arbetslivskriminalitet är i branschen, utan som en uppskattning av den andel som är i riskzonen. Tyvärr framställs restaurangbranschen ofta enbart som en "riskbransch", vilket riskerar att ge en missvisande bild där branschen förknippas med brottslighet. I verkligheten är det en liten minoritet av företagen som är oseriösa. Delegationen skriver tydligt (sid 110 sista stycket - 111) att de flesta företag i Sverige följer lagar och regler, även inom riskbranscher. Visita anser att denna nyansering är avgörande när regeringen utformar åtgärder. En felaktigt negativ bild skadar branschens rykte, försvårar rekrytering och riskerar att underminera allvaret i branschens eget engagemang mot arbetslivskriminalitet.

Det är avgörande att myndigheter kommunicerar balanserat och att åtgärder grundas på tillförlitlig statistik, inte på antaganden. Visita delar Delegationens bedömning om vikten av dataunderlag (se avsnitt 6.2). Seriösa företag måste kunna delta i arbetet mot oegentligheter utan att misstänkliggöras – för att bekämpa problemen krävs förtroende och legitimitet. Visita anser att de problem som finns behöver åtgärdas och att de oseriösa aktörerna ska bort samt att detta arbete kan göras samtidigt som bilden av branschen är rättvisande.

Serveringstillstånd

Se avsnitt 6.2.

4.3.2 Arbetslivskriminalitet i restaurangbranschen

De missförhållanden som beskrivs i avsnittet är oacceptabla. Visita ser dock ett värde av *bättre underlag* då Delegationens beskrivningar av arbetslivskriminaliteten är generella och allmänt hållna. Det talas vidare om olika typer av fel, till exempel för låg lön och obetalda försäkringar, men det framgår inte om felen har sin grund i okunskap eller begås medvetet och systematiskt, här efterlyser Visita mer underlag och en djupare analys. Omfattningen av missförhållandena har avgörande betydelse för vilka åtgärder som är motiverade. Även Delegationen bedömer att det krävs tillgång till relevant och tillförlitlig statistik från berörda myndigheter för att arbetet mot arbetslivskriminalitet ska vara effektivt krävs (se sid 251 f och 255). Visita delar den bedömningen, relevant och tillförlitlig statistik är helt avgörande även för att åtgärderna ska ses som motiverade. Detta är en mycket viktig del av beslutsunderlaget och statistiken måste tas fram *innan* åtgärder tas fram och beslutas.

Otillåtet utnyttjande av välfärdssystemen

På sid 101 andra stycket skriver Delegationen ”Exempelvis uppgick de upptäckta felaktiga utbetalningarna när det gäller nystartsjobb 2023 till ungefär 53 miljoner kronor, vilket utgör 1,12 procent av totalt utbetalat belopp.” 53 miljoner kronor är mycket pengar, samtidigt är 1,12 procent en liten andel av de totala belopp som gått till nystartsjobb. En avgörande fråga är om den låga procentsatsen beror på att det är en liten andel som upptäcks eller på att det är få som fuskar? Det är ett problem när det inte går att bedöma omfattningen av de fusk man vill komma åt – detta gäller fler områden än välfärdssystemen. Väldigt stora problem kan motivera kraftfulla åtgärder. Görs motsvarande åtgärder för att komma åt små problem riskerar åtgärderna i sig att göra mer skada än nytta, se mer om detta i avsnitt 6.11.4.

Nystartsjobb är till för dem som varit frånvarande från arbetslivet en längre tid eller som ännu inte etablerat sig på arbetsmarknaden (se [Nystartsjobb - Arbetsförmedlingen](#)). Restaurangbranschen är en integrationsmotor och anställer många som bor i utsatta områden eller som nyligen anlänt till Sverige. Mot den bakgrunden menar Visita att det är naturligt att en stor del av nystartsjobben finns inom hotell- och restaurang.

4.3.3 Kopplingar till den organiserade brottsligheten

Se avsnitt 3.3.3 ovan.

4.3.4 Initiativ från branschen och det allmänna

Förslag på en ny kontrollorganisation

I denna del hänvisas till [Visitans remissyttrande](#) över betänkandet SOU 2024:44.

6 Åtgärder mot arbetslivskriminalitet

6.2 Kontroller, samverkan, informationsutbyte, styrning och uppföljning är avgörande

Visita delar bedömningarna att det för att arbetet mot arbetslivskriminalitet ska vara effektivt, oavsett behovet av ytterligare åtgärder och verktyg, krävs

- en tydlig och långsiktig styrning från såväl regeringen som de samverkande myndigheterna,
- att arbetet mot arbetslivskriminalitet får tillräckliga resurser,
- att de verktyg som finns faktiskt används,
- att myndigheterna och andra relevanta aktörer, såsom arbetsmarknadens parter, samverkar och kan dela information på ett ändamålsenligt sätt,
- att kunskapen om arbetslivskriminalitet fortsätter öka,
- att det finns tillgång till relevant och tillförlitlig statistik från berörda myndigheter,
- att det sker en uppföljning av arbetslivskriminaliteten i Sverige, samt
- att det sker utvärdering av vidtagna åtgärder för att bedöma om de är effektiva och som underlag för att föreslå ytterligare relevanta åtgärder.

Visita anser att ovanstående är helt avgörande för att arbetet mot arbetslivskriminalitet ska fungera i praktiken.

Visita vill även tillägga följande.

Det görs redan idag omfattande kontroller av företag som innehar serveringstillstånd och av personer med betydande inflytande i dessa företag. På sid 253 andra stycket skriver Delegationen vidare att "När det gäller restaurangbranschen kan exempelvis regleringen av serveringstillstånd innebära goda möjligheter att motverka arbetslivskriminalitet i samband med kontroller av innehavare av serveringstillstånd och andra personer med betydande inflytande." Visita delar Delegationens bedömning i denna del och enligt Visitas uppfattning bör dessa kontroller vara tillräckliga för att även motverka arbetslivskriminalitet. Dubbla kontroller utgör ett merarbete för både myndigheter och företag. För det fall sekretessregler hindrar Tillsynsmyndigheterna att informera andra myndigheter, bör istället sekretessen lättas upp.

Gällande kunskapshöjande insatser, se även avsnitt 7.4.2 nedan.

Vikten av att det finns tillgång till relevant och tillförlitlig statistik från berörda myndigheter har även berörts i avsnitt 4.3.1 och 4.3.2 ovan.

I uppföljningen och utvärderingen av om åtgärderna är effektiva måste även åtgärdernas påverkan på seriösa företag ingå. Se avsnitt 6.3.3 och 7.4.4 nedan.

6.3 Allmänt om myndigheternas verktyg och vikten av att de är träffsäkra och effektiva

6.3.3 Vikten av att myndigheternas verktyg är träffsäkra och effektiva över tid

Visita anser att det i effektivitet måste ingå *både* i vilken utsträckning arbetslivskriminalitet hindras och hur seriösa företag påverkas. Delegationens förslag måste bedömas med hänsyn tagen till befintliga regelverk – inte sedda enbart för sig.

Visita instämmer i att effektiva åtgärder mot arbetslivskriminalitet är mycket viktiga. Men effektivitet kan inte mätas enbart genom exempelvis antalet utdömda sanktionsavgifter. Effektivitet handlar om i vilken grad oseriösa aktörer stoppas och hur seriösa företag påverkas.

En åtgärd kan vara effektiv ur ett perspektiv men samtidigt olämplig ur ett annat – att sänka all hastighet till 40 km/tim skulle minska antalet trafikolyckor, men hämma transporter. På samma sätt måste effekterna på företagande vägas in när insatser mot arbetslivskriminalitet utformas.

Majoriteten av svenska företag är små: 99,9 procent har under 250 anställda och 97 procent färre än 10 (källa: [Tillväxtverket](#)). Inom restaurangbranschen, där marginalerna är små, har många företag begränsade resurser för att hantera komplexa regelverk. De saknar ofta administrativ personal eller medel att anlita extern hjälp.

Regelverken är både omfattande och splittrade – skatter, arbetsmiljö, livsmedel, arbetsrätt, alkoholhantering m.m. och behandlas ofta separat av lagstiftaren och olika myndigheter utan helhetsperspektiv. Företag förväntas kunna allt, men i praktiken blir det ett ogenomträngligt regelberg, särskilt för mindre arbetsgivare. Fel begås ofta av okunskap, inte i syfte att fuska eller spara pengar otillbörligt. Sådana företag behöver stöd för att göra rätt – inte ytterligare sanktionsavgifter som försvårar möjligheten att rätta till problemen. Sanktioner kan i dessa fall bli kontraproduktiva.

Mot denna bakgrund bör Delegationens förslag ses i ljuset av existerande regelverk, inte frikopplat från helheten. Även om detta perspektiv lyfts (se sid 256 första stycket och sid 260 f), anser Visita att det inte beaktats tillräckligt i flera av de konkreta förslagen. Mer om detta under respektive del.

Mer kännbara sanktioner vid upprepade överträdelser

Visita delar bedömningen att sanktioner bör vara mer kännbara vid upprepade överträdelser. Visita delar däremot inte Delegationens bedömning att det behövs högre sanktionsavgifter.

Det är skillnad på ett regelbrott som skett på grund av okunskap eller av misstag, jämfört med att medvetet och systematiskt bryta mot reglerna. Detta bör också

kunna avspeglas i sanktionssystemet. En arbetsgivare som saknar tillräcklig kunskap kan begå både mindre och större fel flera gånger och det är inte förrän felen påtalas för arbetsgivaren som denne inser att fel begåtts. Därför bör fel som begåtts av okunskap i första hand åtgärdas genom informations- och utbildningsinsatser. Fel som är ett resultat av misstag bör i första hand åtgärdas genom att arbetsgivaren rättar till felen även retroaktivt samt ser över sina rutiner så att misstagen inte upprepas. Fortsätter arbetsgivaren att begå samma fel behövs kraftfullare sanktioner. Visar utredningen att fel begåtts medvetet och systematiskt redan från början finns det inte något behov av informations- och utbildningsinsatser, utan då krävs kraftfullare sanktioner direkt. Hur kraftfulla sanktionerna behöver vara beror på felens art och hur arbetsgivaren agerat. Vid allvarigare brottslighet är det motiverat med kännbara fängelsestraff och företagsbot. Högre sanktionsavgifter är däremot inte rätt väg att gå, se vidare under avsnitt 6.6 nedan.

6.4 Det finns behov av åtgärder mot utnyttjande av arbetskraft

6.4.4 En reglering om lönestöld enligt norsk modell?

Visita <u>delar</u> bedömningen att det inte är lämpligt att i Sverige införa straffbestämmelser om lönestöld enligt norsk förebild.
--

6.4.5 Förbud mot återbetalning av lön i vissa fall?

Visita <u>avstyrker</u> förslaget att överväga förbud mot återbetalning av lön i vissa fall. Visita <u>föreslår</u> att det istället bör införas en kriminalisering av förfaranden som vilseleder Migrationsverket och eventuellt även andra myndigheter och på så sätt kringgår kraven på lön och andra anställningsvillkor.

Visita delar uppfattningen att det är mycket allvarligt med upplägg där lön återbetalas i syfte att vilseleda myndigheter. Däremot avstyrker Visita Delegationens förslag om ett generellt förbud mot avtal om återbetalning/kvittning av lön. Problemet är inte själva avtalet, utan vilseledandet – det är det som bör kriminaliseras.

När ett anställningsavtal med korrekta villkor lämnas till Migrationsverket så vilseleds verket att bevilja arbetstillstånd trots att andra – sämre – villkor tillämpas i praktiken. Detta kan ske genom skuggavtal, återbetalning, kvittning eller andra metoder. Oavsett metod är det vilseledandet som är det straffvärda. En kriminalisering som fokuserar på detta kan omfatta flera typer av metoder, inklusive avtal om återbetalning. Att vilseleda en myndighet är enligt Visitas mening så allvarligt att det bör vara kännbara straff, inklusive fängelse och företagsbot.

Genom kriminalisering av vilseledandet kan det allmänna ingripa mot avtal om återbetalning (jfr Delegationens synpunkt på sid 283, andra stycket). En

arbetstagare kan angripa sådana avtal med stöd av avtalslagens regler om ogiltighet och jämkning (se sid 282 sista stycket och 283 första stycket).

Dessutom är det tveksamt om Delegationens föreslagna förbud skulle få praktisk effekt då dessa upplägg ofta är dolda och sällan kommer till myndigheternas kännedom. Delegationens eget resonemang pekar på att ett förbud mest skulle ha symbolvärde (jfr sid 283 femte stycket) – vilket riskerar att urholka rättssystemets legitimitet om det inte går att sanktionera förbudet i praktiken. Dessutom skapar det osäkerhet för arbetsgivare kring vad som är legitima återkrav av lön. Osäkerhet kvarstår även efter de begränsningar som Delegationen tar upp på sid 285.

Delegationen pekar på att arbetstagare ibland befinner sig i en svag position. Det stämmer, men Visita vill nyansera bilden: även arbetstagare kan föreslå otillbörliga upplägg för att uppfylla lönevillkor vid arbetstillstånd. Därför bör även dessa kunna omfattas av en kriminalisering – om de aktivt medverkar i vilseledandet.

Vidare finns redan idag straffbestämmelser som kan tillämpas på avtal om återbetalning och motsvarande förfaranden. Det enda som saknas är en tydlig kriminalisering av vilseledande upplägg där arbetstagaren medverkar (se sid 282 andra stycket). Kriminaliseras vilseledandet så kommer även detta att omfattas och Visita menar att Delegationens föreslagna kriminalisering därmed blir överflödig.

Förhållandet mellan arbetsgivare och fackliga organisationer är dock civilrättsligt och lämpar sig inte för straffsanktioner. Därför bör upplägg som syftar till att vilseleda arbetstagarorganisationer inte omfattas av kriminalisering. Arbetsrätten är civilrättslig och de sanktioner som gäller vid brott arbetsrättsliga regler inklusive kollektivavtal ska vara civilrättsliga, det blir ett kraftigt och mycket olyckligt avsteg från den svenska modellen om det blandas in straffrätt i kollektivavtalen och övrig arbetsrätt. En arbetsgivare som använder sig av avtal om återbetalning/kvittning i syfte att inte behöva betala kollektivavtalad lön gör sig skyldig till kollektivavtalsbrott, vilket är sanktionerat genom medbestämmandelagens skadestandsregler. Genom de kollektivavtalade förhandlingsordningarna och lagen om rättegången i arbetstvister har det skapats ett effektivt och framgångsrikt system för att lösa arbetstvister. Detta system skulle slås sönder om arbetsrättsliga lagar och avtal skulle omfattas av en kriminalisering.

6.5 En ny lag om rätt till lön för arbetstagare med arbetstillstånd

6.5.4 Stärkt skydd i form av höjda skadeståndsnivåer?

Visita <u>delar</u> bedömningen att det inte är lämpligt att i detta sammanhang lägga fram förslag om särskilda regler om skadestånd på den grunden att arbetsgivaren till en utlänning med arbetstillstånd inte tillämpar minst sådana villkor som har varit en förutsättning för tillståndet.

6.5.5 – 6.5.6 En stärkt rätt till viss lön med förebild i 2013 års lag

Vista avstyrker förslaget till ny lag om en stärkt rätt till viss lön med förebild i 2013 års lag. Visita föreslår att avtal som upprättats som ett led i ett vilseledande istället bör kunna ogiltigförklaras.

Skuggavtal med mera kan redan idag angripas med stöd av avtalslagens regler om ogiltighet och jämkning (se avsnitt 6.4.5 och sid 282 sista stycket och 283 första stycket). Om ett vilseledande avtal blir ogiltigt, bör arbetstagaren kunna kräva lön och andra ersättningar enligt det giltiga avtal som fortfarande finns kvar, till exempel det anställningsavtal som uppfyller inkomstkraven och som getts in till Migrationsverket. Skuggavtalet med sämre villkor blir då utan rättsverkan, medan det andra avtalet fortfarande gäller – även retroaktivt.

Om ett avtal om återbetalning eller kvittning av lön ogiltigförklaras, bör arbetstagaren både få rätt till lön enligt anställningsavtalet och återfå de pengar som betalats tillbaka med stöd av det ogiltiga avtalet.

Delegationens förslag innebär att endast arbetstagaren får bryta presumptionen om lön och sysselsättningsgrad. Visita anser detta vara orimligt, då det kan leda till att arbetsgivare – trots att de följt lag och kollektivavtal – tvingas betala lön som arbetstagaren inte haft rätt till. Exempelvis kan en arbetsgivare som genomfört en korrekt lönesänkning vid omorganisation, men glömt meddela Migrationsverket, ändå tvingas betala den gamla lönen. Förslaget kan också medföra att arbetsgivare får betala för tid då arbetstagaren inte arbetat. Om detta pågått en längre tid kan förslaget få allvarliga ekonomiska konsekvenser, särskilt för små företag.

Delegationen motiverar sitt förslag med att arbetsgivare annars skulle kunna hänvisa till skuggavtal med sämre villkor (se sid 303 tredje stycket). Visita menar att detta inte är ett problem om skuggavtalet ogiltigförklarats. Då återstår endast det giltiga avtalet – och det kan inte vara till arbetsgivarens fördel.

Om regeringen går vidare med den modell som Delegationen föreslår, måste även arbetsgivaren ges möjlighet att bryta presumptionen. Det kan exempelvis ske genom att visa att ett nytt avtal med lägre lön eller sysselsättningsgrad beror på arbetsbrist, omplacering, misskötsamhet eller behov av arbetsanpassning – och att dessa förändringar genomförts och förhandlats enligt gällande arbetsrättsliga regler. Det är viktigt att komma ihåg att den föreslagna lagen ska reglera förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Visita anser att en arbetsgivare som vilselett Migrationsverket bör kunna straffas för vilseledandet även om arbetsgivaren har haft arbetsrättslig grund för förändrade villkor och kan bryta presumptionen enligt den här lagen.

6.6 En sanktionsavgift kopplad till utlänningslagstiftningens krav på vissa anställningsvillkor

6.6.2 Problem med skuggkontrakt i ärenden om arbetstillstånd

Visita delar farhågan att företeelsen med så kallade skuggkontrakt riskerar att öka i takt med högre lönekrav för att få arbetstillstånd (se sid 308 tredje stycket).

Visita har stött på flera fall där arbetssökande varit drivande och föreslagit upplägg med skuggkontrakt. Arbetsgivaren erbjuder lön enligt gällande kollektivavtal, men klarar inte av att betala den högre lön som krävs enligt lönekravet, varför den arbetssökande inte kan få arbetstillstånd. För att komma runt detta föreslår då den arbetssökande ett upplägg med skuggkontrakt. Att en person som är beroende av att få eller behålla ett arbetstillstånd är i en utsatt situation har sin grund i att personen inte kan eller vill stanna i eller återvända till sitt hemland. Personen kan därför ha mer eller mindre starka incitament för att försöka förmå arbetsgivare att medverka till skuggavtal eller andra motsvarande upplägg i syfte att kunna komma till eller stanna i Sverige.

6.6.3 Tidigare överväganden och förslag på området

Visita anser att de tunga skäl som tidigare förts fram mot sanktioner i form av straff eller administrativa sanktioner mot arbetsgivare som inte tillämpar minst sådana villkor som varit en grund för arbetstillståndet fortfarande gäller.

Se Delegationens redogörelse på sid 309 och särskilt departementspromemorian *Konsekvenser för arbetsgivare vid återkallelse av arbetstillstånd för arbete* Ds 2018:7 sid 48 f. Dessa skäl innebär att Delegationens förslag om sanktionsavgifter inte bör genomföras.

6.6.5 Arbetsgivarens ansvar för att tillämpa villkoren bör skärpas

Visita anser att de skäl för sanktionsavgifter som Delegationen redogör för väl tillgodoses genom en kriminalisering av vilseledande av Migrationsverket och eventuellt även andra relevanta myndigheter.

6.6.6 En sanktionsavgift för arbetsgivaren när ett arbetstillstånd återkallas med mera

Visita avstyrker förslaget om sanktionsavgifter. Visita föreslår att det istället bör införas en kriminalisering av förfaranden som vilseleder Migrationsverket och eventuellt även andra myndigheter och på så sätt kringgår kraven på lön och andra anställningsvillkor. Motsvarande kriminalisering skulle också kunna övervägas vid vilseledande i samband med offentliga upphandlingar.

Visita delar uppfattningen att myndigheterna måste kunna agera mot oseriösa arbetsgivare, exempelvis vid användning av skuggavtal. Däremot träffar sanktionsavgifter, likt förslaget om förbud mot återbetalning av lön, fel moment. I

stället för att sanktionerna riktas mot utbetalning av viss lön eller andra villkor, bör fokus ligga på att kriminalisera vilseledande av Migrationsverket – och eventuellt andra myndigheter – i syfte att kringgå regler om anställningsvillkor. En liknande kriminalisering kan även övervägas vid vilseledande i offentliga upphandlingar. Se vidare avsnitt 6.4.5 ovan.

En effektiv kriminalisering kräver att rättsväsendet tillförs resurser för att utreda och lagföra brott. Sanktionsavgifter är enklare och billigare för staten (se bland annat Ds 2018:7 sid 46 och *Straffrättsanvändningsutredningen* (SOU 2013:38) s 535). Kostnaden vältras istället över på företagen – i form av ökad administration och höga avgifter även vid oavsiktliga fel. Visita är starkt kritisk till detta, särskilt med tanke på den redan tunga regelbördan många företag hanterar (se även ovan avsnitt 6.3.3).

Som Delegationen själv konstaterar behöver sanktionsavgifter inte prövas mot uppsåt eller oaktsamhet (sid 314 fjärde stycket). Det gör dem visserligen enklare att tillämpa, men också oproportionerliga – eftersom de inte tar hänsyn till om felet beror på ett oavsiktligt misstag eller yttre omständigheter, exempelvis att en anställd varit olovligt frånvarande (se vidare avsnitt 6.6.7 nedan).

6.6.7 Sanktionsavgiften i förhållande till andra skyldigheter enligt utlänningslagstiftningen

Visita instämmer i att – om sanktionsavgifter införs – så måste det finnas undantagsregler. Delegationens förslag i denna del skulle kunna läka en del av de problem som är förknippade med administrativa avgifter. Men som föreslaget ser ut kommer arbetsgivare som vill skydda sig mot sanktionsavgift att informera Migrationsverket så fort lön, annan ersättning eller annat anställningsvillkor avviker och det möjligtvis skulle kunna påverka arbetstillståndet.

Visita tolkar Delegationens förslag som att sanktionsavgift får tas ut så fort lön eller annan ersättning betalats ut med ett lägre belopp än vad som angetts i det anställningsavtal som legat till grund för arbetstillståndet och det har lett till att arbetstillståndet återkallats eller inte förlängts. Det sägs inte något om *varför* exempelvis lönen blivit lägre. Ett arbetstillstånd kan till exempel återkallas på grund av att arbetstagaren varit olovligt frånvarande, vid olovlig frånvaro görs det avdrag på lönen. Detta kan leda till att arbetsgivare måste informera Migrationsverket om exempelvis olovlig frånvaro innan Migrationsverket eventuellt kan komma att ta upp frågan i ett föreläggande (se även avsnitt 6.6.9 nedan). Risken är stor att Migrationsverket kommer att drunkna i informationsmeddelanden från arbetsgivare. Detta riskerar att skapa en betydande administrativ börda både för Migrationsverket och för arbetsgivare.

Den informationsskyldighet som Delegationen föreslår måste av rättssäkerhetsskäl kombineras med åtgärder som säkerställer att arbetsgivare verkligen kan lämna sin information till Migrationsverket, då arbetsgivare riskerar sanktioner vid utebliven information. Erfarenheterna från de återkommande

driftsstörningarna i Tillväxtverkets system under "coronapandemin" förskräcker, störningar som gjorde att arbetsgivare som försökt fullgöra sina skyldigheter ändå drabbades av återkrav.

6.6.9 Förslagen uppfyller kraven på rättssäkerhet

Visitas avstyrker förslagen om sanktionsavgifter mot bakgrund av att de inte uppfyller kraven på rättssäkerhet.

Att det idag krävs ett faktiskt anställningsavtal vid arbetstillstånd förbättrar inte rättssäkerheten tillräckligt (jfr sid 325 sista stycket). Avtalet visar lön och sysselsättningsgrad, men inte andra legitima skäl till att faktisk lön eller ersättning är lägre, exempelvis frånvaro eller ändrade villkor.

Delegationens förslag att koppla sanktionsavgifter till Migrationsverkets beslut om avslag eller återkallande av arbetstillstånd ger inte heller tillräcklig rättssäkerhet. Migrationsverkets bedömningar är komplexa och svårförutsägbara. En arbetsgivare kan exempelvis drabbas av sanktionsavgift om en anställd haft olovlig frånvaro, om detta inte anmälts i tid (se även ovan avsnitt 6.6.7).

Gällande att sanktionsavgifter inte uppfyller kraven på rättssäkerhet hänvisas även till avsnitt 6.6.3. Straffrättsliga sanktioner kräver högre grad av rättssäkerhet och förutsebarhet än sanktionsavgifter – något även Delegationen påpekar (sid 258 fjärde stycket). Att detta gör ärenden mer komplicerade får inte motivera att man lagstiftar om enklare, men rättsosäkra, alternativ. Som anförts under avsnitt 6.6.6 ovan behövs istället mer resurser till rättsväsendet för att motiverad kriminalisering ska kunna genomdrivas i praktiken. Vidare måste inte alla straffrättsliga ärenden bli komplicerade och långdragna. I fall där det finns anställningsavtal, i kombination med skuggavtal eller avtal om återbetalning, skriftliga lönebesked och/eller utdrag från bankkonton, bör det vara möjligt att utreda brott utan att processen blir orimligt svår eller utdragen.

Delegationens egna invändningar mot kriminalisering av lönestöld i avsnitt 6.4.4 visar samtidigt på svagheter i detta förslag. Migrationsverket kommer att behöva avgöra vilka villkor som faktiskt gällt, och varför eventuell avvikelse från avtalad lön uppstått – t.ex. vid sänkt sysselsättningsgrad, föräldraledighet, olovlig frånvaro eller administrativa misstag. Detta skapar rättsosäkerhet både för arbetsgivare och arbetstagare.

Hot om höga sanktionsavgifter riskerar att skapa stor press på löneadministrationen i företagen. Felaktiga löneutbetalningar – även vid misstag – kan leda till att arbetstillstånd avslås eller återkallas och att sanktionsavgift utgår.

Eftersom svenska anställningsavtal ofta är kortfattade och kompletteras med kollektivavtal, riskerar Migrationsverket att behöva tolka kollektivavtal – en uppgift som enligt Visita bör ligga kvar inom den arbetsrättsliga tvistlösnings- och

domstolshanteringen, ytterst hos Arbetsdomstolen. Förvaltningsdomstolar bör inte pröva sådana frågor.

6.7 Åtgärder för att underlätta för utsatta arbetstagare att få uteblivna löner

6.7.2 Diskrimineringsombudsmannen bör få föra talan för irreguljära migranternas rätt till lön

Visita avstyrker förslaget att Diskrimineringsombudsmannen (DO) bör få föra talan för irreguljära migranternas rätt till lön.

Visita har förståelse för och håller med Delegationen om att irreguljära migranter är en sårbar grupp som riskerar att utnyttjas. Dock är det främmande att en statlig myndighet ska föra talan för människor som vistas eller vistats illegalt i landet. Detsamma gäller att arbetstagarorganisationer ska föra talan för icke medlemmars räkning.

Förslaget innebär en inkonsekvens genom att det ges en subvention i form av att DO ska ge fritt juridiskt biträde till människor som vistas eller vistats illegalt i landet, en subvention som svenska medborgare och utlänningar som vistas legalt i landet inte har rätt till. Det finns också en risk att förslaget bidrar till att människor som får sitt uppehålls- och arbetstillstånd återkallat, eller avslag på ansökan om förlängning, väljer att stanna i Sverige och fortsätta jobba. En annan risk är att irreguljära migranter söker sig till Sverige pga. förslaget. Får utlänningen bara ett jobb så finns möjligheten att få hjälp av svenska staten att driva in lönen och även tillfälligt uppehållstillstånd enligt 6.8 nedan. Delegationens förslag kan därför komma att öka antalet människor som vistas illegalt i landet och därmed öka den riskgrupp som riskerar att utnyttjas.

6.7.3 Ett statsbidrag till arbetstagarorganisationer som bistår irreguljära migranter

Visita avstyrker förslaget om ett statsbidrag till arbetstagarorganisationer som bistår irreguljära migranter.

Som anförts ovan under avsnitt 6.7.2 är det främmande att arbetstagarorganisationer ska föra talan för icke medlemmars räkning. Detta innebär även att Visita avstyrker förslaget om ett statsbidrag till arbetstagarorganisationer som bistår irreguljära migranter.

6.8 Tillfälliga uppehållstillstånd för att hävda sin rätt

6.8.2 Möjligheterna till tidsbegränsade uppehållstillstånd för att hävda sin rätt bör utökas

Visita avstyrker förslaget om utökade möjligheter för irreguljära migranter att få tillfälliga uppehållstillstånd för att hävda sin rätt.

Att en utsatt arbetstagare måste kunna stanna i Sverige för att polis och åklagare ska kunna utreda och lagföra till exempel människoexploatering och andra brott är naturligt. Men en utökning av möjligheterna till tillfälliga uppehållstillstånd medför risk för missbruk och att möjligheterna utnyttjas medvetet. Delegationen lyfter dessa risker på sid 349 sista stycket – 350 första stycket och föreslår att det ställs krav på att utlänningen företräds av DO eller en arbetstagarorganisation. Visita menar dock att risker finns även med Delegationens förslag. Tröskeln för att åta sig att företräda någon kan vara relativt låg. De fackliga organisationerna respektive DO kan anses företräda en irreguljär migrant redan när de börjar ställa frågor till en arbetsgivare i ett enskilt ärende (se även sid 590). Vidare finns en viktig skillnad mellan DO och de fackliga organisationerna. DO är en myndighet och dess verksamhet är regelstyrd. Fackliga organisationer är ideella föreningar som i slutändan styrs av medlemmarna. Det skulle kunna medföra att DO:s respektive olika fackliga organisationers kriterier för när de beslutar att företräda en irreguljär migrant kommer att skilja sig mycket åt. Som Visita uppfattar Delegationens förslag kommer det att bli upp till en facklig organisation att själv bestämma på vilka grunder organisationen beslutar sig för att företräda en irreguljär migrant. Om Regeringen beslutar sig för att gå vidare med detta förslag behöver det utredas vidare om det ska räcka med organisationens beslut för att Migrationsverket ska bevilja tillfälligt uppehållstillstånd eller om Migrationsverket ska göra en egen prövning och i så fall hur.

Som anförts i avsnitt 6.7.2 kan Delegationens förslag komma att medföra att antalet utlännings som vistas illegalt i Sverige ökar och därmed öka riskgruppens storlek.

Tidsbegränsade uppehållstillstånd för att hävda sin rätt enligt den föreslagna lagen om lön för arbete av en utlänning med arbetstillstånd

Delegationen anser att det får "antas att det är ovanligt att arbetstagare inleder en rättslig process i fall då tvisten är uppenbart ogrundad" (sid 351 första stycket), men det redovisas inget underlag för den bedömningen. Visita ställer sig tveksam till det antagandet. Det finns en risk att Delegationens förslag skulle kunna leda till att talan väcks enbart i syfte att kunna få tillfälliga uppehållstillstånd. Enligt Delegationens förslag räcker det med en ansökan om betalningsföreläggande (se sid 591 andra stycket). Vidare skulle talan kunna avse ett så kallat småmål med mycket begränsat ansvar för motpartens rättegångskostnader Om en utlänning saknar utmättningsbara tillgångar i Sverige, eller lämnar Sverige vid en dom, kanske det inte heller har någon betydelse att utlänningen riskerar att behöva få betala motpartens rättegångskostnader vid en förlust i domstol. Handläggningstiderna i landets domstolar är långa och det kan ta 1,5 år innan dom i tingsrätt. Det gör att det skulle kunna bli attraktivt att komma åt de föreslagna tillfälliga uppehållstillstånden.

6.10 Sanktionsavgifter inom utstationeringsområdet

Visita avstyrker förslagen om höjning av de redan höga sanktionsavgifterna vid utstationering.

Import och export är mycket viktigt för Sveriges ekonomi och det gäller även import och export av tjänster. För att den inre marknaden för tjänster ska fungera får inte de administrativa hindren och affärsmässiga riskerna för tjänsteföretagen vara större än nödvändigt. Möjligheterna att kunna anlita utländska tjänsteutövare är också viktigt svenska företags kompetensförsörjning, betydelsen är extra stor inom vissa sektorer. Högre sanktionsavgifter medför att affärsrisken för utländska tjänsteutövare ökar, vilket kommer att motverka rörligheten av tjänster på den inre marknaden. Delegationen presenterar ingen evidens som visar att höjningen är nödvändig.

6.11 Stärkt skydd för välfärdssystemen

6.11.4 Subventionerade anställningar

Visita anser att fusk med subventionerade anställningar måste kunna stoppas utan att det hindrar seriösa företag att anställa medarbetare med olika former av stöd.

Visita delar uppfattningen att det finns stora problem med att kriminella felaktigt får ersättningar från välfärdssystemen – inklusive via subventionerade anställningar. Kontrollerna behöver stärkas inom hela välfärdssystemet.

Samtidigt är det viktigt att komma ihåg syftet med subventionerade anställningar; de är till för individer som har svårt att ta sig in på arbetsmarknaden, inte för att gynna företagen. Exempelvis syftar nystartsjobb till att minska utanförskap – vilket i sin tur minskar rekryteringsbasen för organiserad brottslighet.

Det är därför avgörande att kontrollåtgärderna inte blir så betungande att arbetsgivare slutar använda dessa stödformer. Om stöden blir för administrativt krävande eller ekonomiskt osäkra, kommer individer som behöver dem stå utan arbete. Det riskerar att leda till ökad psykisk ohälsa, mer utanförskap och i förlängningen starkare grogrund för kriminalitet.

Särskilt om antal stöd per arbetsgivare

Visita anser att även nystartsjobb innebär en kompensation för att arbetstagaren inte presterar till 100 procent under upplärningen. Visita delar bedömningen att Arbetsförmedlingen bör få tillbaka möjligheten att begränsa antalet anställda med lönestöd.

Det är inte bara vid lönebidrag för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga som lönebidraget innebär en kompensation för att arbetstagaren inte kan prestera till 100 procent (jfr sid 383 första stycket). Visita vill framhålla att det faktum att många får jobb i restaurangbranschen utan

särskilda förkunskaper *inte* är samma sak som att man kan jobba i branschen utan kunskaper. Istället lärs många nyanställda upp på företagen från grunden och uppbär full lön under upplärningen. Det krävs en hel del upplärning innan en nyanställd utan tidigare erfarenhet presterar till 100 procent. När företag anställer en person med nystartsjobb så står den personen dessutom långt ifrån arbetsmarknaden och det krävs regelmässigt extra upplärning och handledning innan hen presterar till 100 procent. Det kan handla om allt från upplärning kring arbetsmetoder, livsmedelshygien, språkkunskaper till hur det fungerar på en arbetsplats i Sverige. Således behövs även nystartsjobben för att kompensera för att arbetstagaren inte presterar till 100 procent under upplärningen.

Obegränsade möjligheter att anställda med lönestöd kan dock riskera att snedvrider konkurrensen. Visita delar därför bedömningen att Arbetsförmedlingen bör få tillbaka möjligheten att begränsa antalet anställda med lönestöd.

6.12 Skatt och sociala avgifter

6.12.2 Systemet med personalliggare

Gällande SOU 2024:61 hänvisas till [Visitas remissvar](#).

6.14 Leverantörskontroll vid offentlig upphandling

Visita <u>delar</u> bedömningarna beträffande leverantörskontroll vid offentlig upphandling.
--

Visita instämmer även i att de som gör offentliga upphandlingar, såsom kommuner, regioner och statliga myndigheter, har en nyckelroll när det gäller att både förebygga och motverka arbetslivskriminalitet.

6.15 Privata aktörers kontroll av leverantörer och underentreprenörer

6.15.5 – 6.15.12 Förutsättningarna för privata aktörer att bidra i arbetet mot arbetslivskriminalitet behöver förbättras med flera avsnitt

Visita <u>delar</u> bedömningarna och <u>tillstyrker</u> förslagen i avsnitt 6.15.5 – 6.15.12.
--

Visita anser att det är viktigt att företag har tillgång till uppgifter som behövs för att göra kontroller som motverkar arbetslivskriminalitet vid upphandlingar, både av leverantörer och underentreprenörer. Detta avser både att företagen har lagstöd för att få ta del av relevant information och att de i praktiken har en faktisk tillgång till informationen. Långa kötider i telefon och snäva telefontider kan göra det svårt att överhuvudtaget få svar från myndigheterna. Förutsatt att det går att hitta säkra IT-lösningar kan tillgång online vara ett alternativ.

6.17 Åtgärder kopplade till bedrivande av verksamhet

6.17.3 Bolag och brott

Återinförande av revisionsplikt för små aktiebolag

Visita föreslår att ett eventuellt återinförande av revisionsplikten för små bolag kombineras med möjligheter till ekonomiskt stöd för att anlita revisor.

De argument som regeringen anfört mot att återinföra revisionsplikt för små aktiebolag, och som återges av Delegationen (sid 494), är alltså giltiga. Många små aktiebolag startas för att företagaren vill prova om affärsidén håller eller bedriva verksamheten i liten skala. Sådana små bolag växer många gånger till sig och bidrar till sysselsättningen i landet. Kostnaden som revisionsplikt innebär kan mycket väl medföra att sådana små bolag aldrig startas eller läggs ned. Behovet av revision kan tillgodoses genom att små bolag får ekonomiskt stöd för att anlita revisor.

7. Hur bör arbetet mot arbetslivskriminalitet bedrivas framåt?

7.3 Hur regeringen bör bedriva arbetet framåt

7.3.1 Stärkt förmåga att utvärdera och analysera effekter av den breda kriminalpolitiken

Visita delar bedömningen att det finns behov av att stärka förmågan att utvärdera den samhällsekonomiska effektiviteten i kriminalpolitiken i bred bemärkelse och att Regeringen bör överväga att utveckla Brås uppdrag i denna riktning.

7.3.3 Inrätta en samordningsfunktion i Regeringskansliet

Visita delar bedömningen att det i Regeringskansliet bör inrättas en särskild samordningsfunktion för samverkan mot arbetslivskriminalitet som bör ta över det samlande och stödjande arbetet gentemot de samverkande myndigheterna.

Styrningen är helt avgörande för att få de samverkande myndigheternas arbete mot arbetslivskriminalitet att fungera. Detta har i sin tur avgörande betydelse för att de åtgärder som finns tillgängliga för myndigheterna ska få ett genomslag i praktiken.

7.4 Hur de samverkande myndigheterna bör bedriva arbetet framåt

7.4.2 Behovet av informationsinsatser behöver tillgodoses

Visita delar bedömningen att behovet av informationsinsatser riktade till utsatta arbetstagare är fortsatt stort. Visita föreslår att Migrationsverket skickar ut grundläggande information om vad som gäller på svensk arbetsmarknad till alla som har arbetstillstånd och uppehållstillstånd för studier samt framöver bifogar informationen tillsammans med beslut om arbetstillstånd och uppehållstillstånd.

Informationen bör även lämnas till asylsökande. Informationen bör vara skriven på ett språk som mottagaren förstår. Visita föreslår även att det inrättas en myndighetsgemensam informationstelefon dit alla arbetstagare och arbetssökande från andra länder kan vända sig med frågor om arbetsmarknaden i Sverige. Informationen bör kunna lämnas på flera olika språk.

Det är naturligt att personer från tredjeland, som inte känner till det svenska regelverket och ofta saknar språkkunskaper, löper högre risk att utsättas för arbetslivskriminalitet. Visita anser att informationsinsatser som riktas mot den av Delegationen definierade riskgruppen (se avsnitt 4.3.1) kan vara en effektiv metod för att förebygga att individer vilseleds av oseriösa arbetsgivare.

Flera av Delegationens förslag fokuserar på att hjälpa personer *efter* att de blivit utsatta. Visita betonar istället vikten av att förebygga att människor utsätts överhuvudtaget, både genom repressiva och förebyggande åtgärder.

Visita föreslår följande:

1. Informationsmaterial från Migrationsverket

Migrationsverket bör ge skriftlig information om svensk arbetsrätt och viktiga regler till alla tredjelandsmedborgare som beviljas arbetstillstånd, uppehållstillstånd för studier eller söker asyl. Informationen bör vara på ett språk mottagaren förstår och tas fram i samråd med arbetsmarknadens parter.

2. Myndighetsgemensam informationstelefon

En särskild telefon- och internetjänst bör inrättas dit arbetssökande och arbetstagare från andra länder kan vända sig med frågor om att arbeta i Sverige. Tjänsten bör vara tillgänglig både före och efter ankomst till Sverige, och kunna erbjuda information inte bara på engelska, utan även på vanligt förekommande språk bland utländska medborgare som arbetar i Sverige. Även EU-medborgare bör omfattas av denna service.

7.4.4 Återkommande rapport kan få nyckelroll

Visita föreslår att en återkommande rapport även bör utvärdera de befintliga åtgärder som myndigheterna har tillgängliga.

I Delegationens bedömning nämns inte någon utvärdering av befintliga åtgärder mot arbetslivskriminalitet. Enligt Visita bör en sådan återkommande rapport även utvärdera de befintliga åtgärder som myndigheterna har tillgängliga. I vilken utsträckning används åtgärderna, är de effektiva, hur påverkar åtgärderna seriösa företag? Se även avsnitten 6.2 och 6.3.3 ovan.

7.5 Hur andra samhällsaktörer bör bedriva arbetet framåt

7.5.1 Fortsätt utveckla samarbetet mellan de samverkande myndigheterna och arbetsmarknadens parter

Visita är positiva till samarbete med de samverkande myndigheterna och våra fackliga motparter. Det är viktigt att det både arbetsgivar- och arbetstagarsidan får möjlighet att ge sina bilder av dels hur problem arbetslivskriminalitet påverkar medarbetare och företag, dels hur myndigheternas åtgärder påverkar branschen.

Visita vill dock betona att arbetsmarknadens parter inte är myndigheter och att samarbetet bör ske med utgångspunkten att roller och mandat tydligt särskiljs från myndigheternas.



Jonas Siljhammar

VD



Anders Reuter

Arbetsrättsjurist