

Justitiedepartementet  
ju.remissvar@regeringskansliet.se

Stockholm  
2022-02-07

Vår referens  
Catharina Bildt Grape

Dnr  
Ju 2021/03785

## Remissyttrande gällande ”Ett förbättrat system mot arbetskraftsexploatering m.m.” SOU 2021:88

Företagarna är Sveriges största medlemsorganisation för små och medelstora företag och företräder ca 60 000 företagare genom 250 lokalföreningar. Av Sveriges en miljon företag har över 99 procent färre än 50 anställda. I Sverige har dessa små och medelstora företag svarat för 4 av 5 nya jobb sedan 1990. Totalt arbetar två miljoner svenskar i dessa företag. En lagstiftning för att attrahera internationell kompetens måste därför vara anpassad för dessa företag. Företagarna har fått möjlighet att yttra sig över rubricerat betänkande. Nedan följer våra synpunkter.

### Inledande synpunkter

Svenska företag av alla storlekar konkurrerar idag på en internationell marknad. Teknik, kapital och inte minst talang har helt andra möjligheter än tidigare att lokalisera sig där de bästa globala förutsättningarna finns. För att svenska företag ska fortsätta att vara konkurrenskraftiga krävs att regelverken de har att följa också kan stå sig i internationell jämförelse.

Under det gångna decenniet har tillgången till kompetent arbetskraft utgjort företagets största tillväxthinder. Delar av denna kompetensbrist kan avhjälpas genom utbildningsinsatser av den inhemska arbetskraften, men inte all. För svenska företag och svenskt välstånd är möjligheten att rekrytera nyckelkompetens från tredje land avgörande. Ett fungerande system för arbetskraftsinvandring är därför av stor vikt och betydelse för företag i Sverige.

Utredningens förslag handlar huvudsakligen om hur risken för att människor utnyttjas som arbetskraft på ett otillbörligt sätt kan minska. Företagarna välkomnar utredningens förslag att hindra och stävja arbetskraftsexploatering. Utnyttjande av systemet för arbetskraftsinvandring och utnyttjande av arbetskraft undergräver trovärdigheten för

helheten vilket i sin tur drabbar företag som är beroende av utländsk arbetskraft. Det är olyckligt. Därför är det centralt att begränsa möjligheter att utnyttja systemet och arbetskraften på ett otillbörligt sätt.

### **Bostad som tillhandahålls av arbetsgivaren**

I vissa fall tillhandahåller arbetsgivaren bostad till arbetskraftsinvandrarerna. I utredningens kartläggning framkommer att det kan förekomma missförhållanden i boenden och hyresförhållanden för arbetskraftsinvandrare. Utredningen föreslår därför att det bör regleras vad som ska gälla för att förhindra att arbetskraftsinvandrare råkar illa ut när arbetsgivaren också tillhandahåller boendet. Utredningen föreslår att hyran inte får stå i missförhållande till lönen eller boendets standard och att krav ställs på bostadens fysiska skick om arbetsgivaren tillhandahåller boendet. Om arbetsgivaren inte uppfyller kraven kan en sanktionsavgift dömas ut. Migrationsverket ges också möjlighet att vid vite förelägga arbetsgivare att lämna information om arbetstagens boendeförhållanden.

Företagarna anser att det är av principiell vikt att inte införa specifika regler kring hyresförhållanden riktade mot olika målgrupper. Arbetsgivare som tillhandahåller bostad blir antingen hyresvärd eller förmedlare mellan två avtalstecknande parter. Hyresvärdens skyldigheter regleras i jordabalken, bl. a. 12 kap 9 § samt 15 § JB finns regler om hyresvärdens underhållsskyldighet. Där framgår det att hyresvärden på tillträdesdagen ska tillhandahålla lägenheten i sådant skick att den enligt den allmänna uppfattningen är fullt brukbar. Avtalslagens 31 § reglerar även vad som gäller vid ocker, dvs. att en avtalspart utnyttjar sin motparts trängda situation på ett otillbörligt sätt. Befintliga regler mot ocker och oskälig hyra bör tillämpas även i dessa fall. Det finns inga bestämmelser i 6 kap. UtlL som reglerar vad som gäller när arbetsgivaren tillhandahåller en bostad. För att undvika olika regler kring boendestandard och nivå ska reglerna i jordabalken tillämpas när arbetsgivare tillhandahåller bostad till arbetskraftsinvandrare.

### **Certifiering**

Utredningen föreslår inga förändringar av det nuvarande certifieringssystemet som Migrationsverket tillämpar. Utredningen anger att certifieringssystemet fungerar tillfredsställande varför inga förändringar av detta föreslås.

Företagarna har inga invändningar mot certifieringssystemet i sig men vill understryka vikten av att systemet inte får medföra att handläggningstiden för övriga ärenden påverkas negativt eller fördröjs. För att kvalificera för att bli certifierad arbetsgivare ska arbetsgivaren ha haft minst tio ansökningar om arbetstillstånd de senaste arton månaderna. Mindre företag med få anställda som ansöker om arbetskraftstillstånd för en eller ett par personer kan därför inte kvalificera för att bli certifierade arbetsgivare. Företagarna ser en risk med ett tudelat system där certifierade, stora arbetsgivare får betydande fördelar genom kortare handläggningstid och föreklad prövning. Mindre företag missgynnas genom långa handläggningstider och osäkerhet kring den kompetens företaget behöver. Allt detta påverkar företaget negativt. Företagarna vill därför understryka vikten av snabb, effektiv och transparent handläggning av samtliga ansökningar.

Företagarna vill även påpeka vikten av att systemet med cetrifierade arbetsgivare följs upp av oberoende instans. Att bevilja tillstånd att arbeta och uppehålla sig i Sverige är i allra högsta grad myndighetsutövning som har stor betydelse för individen, företaget och samhället. Det är därför av stor vikt att följa upp och kontrollera att en likvärdig bedömning görs kring tillämpning av regelverket om certifierade arbetsgivare.

### **Inkomstnivå och anställningsgrad**

Den som arbetskraftsinvandrar ska ha en anställning som gör det möjligt att försörja sig själv. Det har i förarbetena förklarats med att inkomsten måste vara av sådan storlek att den som arbetskraftsinvandrar inte ska behöva försörjningsstöd enligt socialtjänstlagen för att täcka sina kostnader. Mot denna bakgrund har Migrationsverket räknat fram att bruttolönen måste uppgå till minst 13 000 kronor i månaden. I utredningen har diskuterats om den inkomst som krävs för att uppfylla det så kallade försörjningskravet borde höjas för att stävja missbruk och om möjligheten till deltidsanställningar ska begränsas. Av utredningens kartläggning framgår att det inte är storleken på den redovisade inkomsten som är ett problem utan att missbruket består i att vissa arbetskraftsinvandrare tvingas betala tillbaka delar av lönen till arbetsgivaren. Kartläggningen har vidare visat att inte heller deltidsanställningar eller låga löner kopplade till deltidsanställningar framhålls som det huvudsakliga problemet med det missbruk som kan förekomma. Utredningen landar därför i att ett höjt inkomstkrav eller en begränsning av anställningsgraden för att beviljas arbetstillstånd därför inte är ändamålsenligt för att motverka det missbruk som utredningen har kartlagt.

Företagarna har i utredningen framfört skäl för att ett höjt inkomstkrav generellt är en viktig del i att säkra hela systemet för arbetskraftsinvandring. De arbetsgivare som utsätter arbetskraftsinvandrare för exploatering och utnyttjande gör sig skyldiga till brott och ska inte ha rätt att vara en del av systemet. Däremot behöver grundnivån för inkomster för arbetskraftsinvandrare höjas generellt. Migrationsverkets framräknade nivå om en bruttolön om minst 13 000 kr i månaden anser Företagarna vara för låg. En inkomstnivå som ligger i nivå runt 70 procent av medianlönen inom respektive bransch är mer rättvisande. Företagarna vill understryka vikten av att utgå från nivåer i systemet som även främjar de som vill göra rätt. Att behålla en tämligen låg inkomstnivå med argumentet att en högre inkomst inte motverkar missbruket blir kontraproduktiv. En högre inkomstnivå där arbetskraftsinvandrare har en lön som ligger i linje med branschen i övrigt gynnar både arbetsgivaren, arbetstagaren och systemet som helhet.

Svenska företag vill ha kvalificerad arbetskraft och har som regel inga problem att betala för den. Tillgången till kompetent arbetskraft är företagets största tillväxthinder, och har så varit det senaste decenniet. Kostnaden att anställa är en betydande del av det problemet, men inte när det kommer till arbetskraft från tredje land. Sverige konkurrerar inte med låga löner. Samtidigt är det viktigt att understryka att en höjning av inkomstkrav måste kompenseras med ett fungerande system för arbetskraftsinvandring. Dagens hantering har i stora delar fallit samman för svenska småföretag.

Catharina Bildt Grape  
Expert migration och integration  
Företagarna

Fredrik Östbom  
Samhällspolitisk chef  
Företagarna

