

Uppfattningar om sambandet mellan arbetslivskriminalitet och arbetsmiljö

– en intervjustudie om arbetsmiljöaktörers
kunskaper och erfarenheter

Uppfattningar om sambandet mellan arbetslivskriminalitet och arbetsmiljö
– en intervjustudie om arbetsmiljöaktörers kunskaper och erfarenheter
Rapport 2024:1
ISBN 978-91-89747-49-4
Publicerad år 2024

Myndigheten för arbetsmiljökunskap
Telefon: 026-14 84 00, E-post: info@mynak.se
www.mynak.se

Uppfattningar om sambandet mellan arbetslivskriminalitet och arbetsmiljö

– en intervjustudie om arbetsmiljöaktörers
kunskaper och erfarenheter

Förord

Delegationen mot arbetslivskriminalitet konstaterar att arbetslivskriminalitet är ett allvarligt samhällsproblem och att det inte finns tillräckligt mycket kunskap om dess omfattning och konsekvenser. Den organiserade arbetslivsbrottligheten antas också leda till en försämrad arbetsmiljö och ökade risker för arbetstagare, bland annat i form av misskötsel av säkerhetsåtgärder vilket kan leda till arbetsskador och dödsfall på grund av arbete. Därför finns det ett stort behov av ökad kunskap om hur problemet ter sig i dagens svenska samhälle.

Med avstamp i det fjärde målet i Regeringens nationella arbetsmiljöstrategi ”En god arbetsmiljö för framtiden” för åren 2021–2025, ”En arbetsmarknad utan brott och fusk (Regeringen, 2020) har Myndigheten för arbetsmiljökunskap initierat ett projekt om att inhämta och sammanställa kunskap om arbetslivskriminalitet och dess eventuella konsekvenser för arbetstagares arbetsmiljö.

Projektet har resulterat i två oberoende rapporter. Syftet med föreliggande rapport har varit att inhämta kunskaper och erfarenheter om arbetslivskriminalitet och dess påverkan på arbetsmiljön genom intervjuer med experter och relevanta aktörer inom myndigheter, arbetsmarknadens par-ter, branschorganisationer, arbetsgivare, arbetstagare, skyddsombud och andra förtroendevalda på arbetsplatser.

Filosofie doktor Anders Fredriksson, från konsultföretaget Vilna, har på myndighetens uppdrag tagit fram föreliggande rapport. Professor Jerzy Sarnecki, Stockholms universitet, har medverkat som rådgivande sakkunnig och ämnesexpert.

Docent Carin Håkansta, Karolinska Institutet och professor Sofia Wikman, Högskolan i Gävle har på myndighetens uppdrag kvalitetsgranskat rapporten.

Ansvarig processledande analytiker vid Myndigheten för arbetsmiljökunskap var inledningsvis Sanny Shamoun och därefter Johan Stenmark. Julia Engström har varit ansvarig kommunikatör.

Författaren till rapporten har själv valt sina teoretiska och metodologiska utgångspunkter och är ansvarig för resultaten och slutsatserna som presenteras i rapporten. Jag riktar ett stort tack till alla som bidragit i arbetet med att ta fram denna rapport och i synnerhet till de intervjupersoner som delat med sig av sitt kunnande och sina insikter.

Gävle, i februari 2024



Nader Ahmadi, Generaldirektör

Analysrapporten är författad av:

Anders Fredriksson, filosofi doktor

Vilna AB

Sammanfattning

Bakgrund till studien

Myndigheten för arbetsmiljökunskap har gett Vilna i uppdrag att genomföra en studie som samlar kunskaper och erfarenheter hos relevanta aktörer om arbetslivskriminalitet och sambandet med eller konsekvenser för arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete. Syftet är att få en fördjupad bild av relevanta aktörers kunskap om sambandet mellan arbetslivskriminalitet, arbetsmiljö och arbetstagares hälsa och mående. Syftet är också att få kunskap om interventioner för att förebygga, minska eller hindra förekomsten av arbetslivskriminalitet och därmed stärka arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet.

Så är studien gjord

Studien som genomfördes bygger på 30 kvalitativa intervjuer med representanter från myndigheter, fackföreningar, arbetsgivar- och branschorganisationer samt civilsamhällesorganisationer med särskild expertis inom områdena arbetslivskriminalitet och arbetsmiljö. Intervjuerna genomfördes under perioden juni till september 2023 och baserades på en intervjuguide. Intervjuerna analyserades med utgångspunkt i principerna för samtalsintervjuer, och anonymitet garanterades för att säkerställa öppenhet från respondenternas sida. En kompletterande insamling av dokument användes för att stärka resultaten.

Huvudsakliga resultat

Såväl facken som bransch- och arbetsgivarorganisationerna samt myndigheterna i studien menar att sambandet mellan arbetslivskriminalitet och arbetsmiljö är svårt att studera. Det framhålls att det i hög grad saknas robusta empiriska analyser av sambandet mellan arbetslivskriminalitet och arbetsmiljö. Det finns flera skäl till detta enligt de intervjuade, bland annat att arbetslivskriminalitet är ljusskygg verksamhet och att skador i arbetet inte dokumenteras i dessa verksamheter. Bilden som i synnerhet facken och myndigheterna i studien ger, baserat på sitt arbete inom fältet, är dock att arbetslivskriminalitet kan ge upphov till bristande arbetsmiljö, som i sin tur kan skapa risker för såväl fysiska som psykiska skador och ohälsa. Framför allt facken och myndigheterna i studien vittnar om att arbetstagare har drabbats av omfattande fysiska och psykiska skador – och i vissa fall död – i samband med arbetslivskriminalitet.

Vidare kan det konstateras att det saknas samsyn kring begreppet arbetslivskriminalitet. Studien visar sammantaget att begreppet arbetslivskriminalitet är etablerat bland facken, myndigheterna och i viss mån bransch- och arbetsgivarorganisationerna i studien. Flertalet av facken och myndigheterna beskriver att de utgår från delegationens definition och använder begreppet i sitt interna och externa arbete. Men begreppet arbetslivskriminalitet är också omdebatterat. I synnerhet bransch- och arbetsgivarorganisationerna

i studien framhåller att ordet ”kriminalitet” är missvisande eller förvirrande eftersom vissa av förfarandena som definitionsmässigt faller innanför definitionen de facto inte är straffbelagda. Vissa av dessa organisationer tar helt avstånd från begreppet.

Vissa branscher beskrivs av facken och myndigheterna som mer drabbade av arbetslivskriminalitet och därmed också av brister i arbetsmiljön som följd av arbetslivskriminalitet. Bland bransch- och arbetsgivarorganisationerna i studien beskrivs en delvis annan bild av riskbranscher. Flera av bransch- och arbetsgivarorganisationerna lyfter fram att det bland deras medlemsföretag är få som medvetet fuskar.

Särskilt personer med utländsk bakgrund riskerar att utsättas för arbetslivskriminalitet enligt facken, myndigheterna och civilsamhällesorganisationerna. Bland annat på grund av att de oftare har en beroendeställning till sina arbetsgivare och har sämre kunskaper om sina rättigheter och skyldigheter som arbetstagare. Det handlar exempelvis om asylsökande, reguljära och irreguljära arbetskraftsinvandrare och utsatta EU/EES-medborgare.

Även andra grupper på arbetsmarknaden är enligt främst facken och myndigheterna i riskzonen för att drabbas av arbetslivskriminalitet, exempelvis unga personer. När det gäller betydelsen av kön beskriver facken och myndigheterna att både kvinnor och män riskerar en utsatt arbetsmiljö på grund av arbetslivskriminalitet. Bransch- och arbetsgivarorganisationerna framhåller som regel att de inte har en tydlig bild av huruvida olika grupper på arbetsmarknaden drabbas olika av arbetslivskriminalitet.

Flera av de intervjuade återkommer till att det finns risk att personer faller utanför den svenska modellen. Om man som arbetstagare inte är medlem i facket och företaget inte omfattas av kollektivavtal är parternas system för kontroll av arbetsvillkoren inte tillämpligt. Samtidigt har myndigheterna, i enlighet med den svenska modellen, begränsade möjligheter att kontrollera arbetsvillkor.

Studien visar också att facken, bransch- och arbetsgivarorganisationerna, myndigheterna och civilsamhällesorganisationerna arbetar på flera sätt för att motverka arbetslivskriminalitet. Det handlar både om reguljärt arbete på strategisk och operativ nivå och om mer riktade insatser och arbetssätt för att motverka arbetslivskriminalitet. De riktade insatserna är sällan specifikt inriktade mot arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete utan bredare inriktade mot att motverka arbetslivskriminalitet. Studien listar några av de riktade insatser som görs av organisationerna i studien, men det finns fler aktörer som gör andra insatser.

De riktade insatser som görs följs sällan upp eller utvärderas. Det gör att det är svårt att veta vad som är ett fungerande arbete för att motverka arbetslivskriminalitet.

Summary

Background to the study

The Swedish Agency for Work Environment Expertise has commissioned Vilna to conduct a study to gather knowledge and experience from relevant stakeholders concerning undeclared work and its relationship with or consequences for the work environment and systematic work environment management. The aim is to obtain an in-depth picture of the knowledge of relevant stakeholders of how undeclared work affects the work environment and the health and wellbeing of employees, and of interventions to prevent, reduce or impede undeclared work, thus strengthening the work environment and systematic work environment management.

How the study was conducted

The study is based on 30 qualitative interviews with representatives of public authorities, trade unions, employer and industry organisations and civil society organisations that have specific expertise in the field of undeclared work and the work environment. The interviews were conducted during the period June–September 2023 based on an interview guide. The interviews were analysed based on the principles of qualitative interviews. Respondents were guaranteed anonymity in order to ensure that they could answer questions candidly. A complementary collection of documents was used to reinforce the results.

Main results

The trade unions, industry and employer organisations and public authorities taking part in the study are in agreement that it is difficult to study the impact of undeclared work on the work environment. They underline that there is a significant lack of empirical analyses of this relationship. According to interviewees, there are a number of reasons for this, including that undeclared work takes place in the shadows and that the damage it does to the workplace largely goes undocumented in these organisations. The picture painted by the trade unions and public authorities in particular is however that, based on their work in the field, undeclared work can have a negative impact on the work environment that in turn may lead to injury and illness, both physical and mental. Representatives of trade unions and public authorities also testify that employees have suffered extensive physical and psychological harm – and in some cases, even death – in conjunction with undeclared work.

Furthermore, it is apparent that there is no real consensus about how the term *undeclared work* should be applied. The study shows that the term is well-established among the trade unions, public authorities and, to a certain extent, industry and employer organisations participating in the study. Several trade unions and public authorities state that they apply the definition adopted by

the government-appointed Delegation Against Undeclared work, and that they use the term in their external and internal work. The term *undeclared work* has however been the subject of some debate. Industry and employer organisations in particular underline that the word “crime” in itself may be misleading or confusing, given that some of the conduct covered by the definition is not in fact punishable by law. Indeed, some of these organisations reject the term entirely.

According to trade unions and public authorities, certain industries suffer more from undeclared work, and thus the associated work environment problems, than others. Representatives of industry and employer organisations interviewed for the study paint a somewhat different picture of risk industries. Many of the industry and employer organisations claim that few of their members knowingly break the rules.

According to trade unions, public authorities and civil society organisations, people from a foreign background are at greater risk of being subjected to undeclared work than those from a Swedish background. In part, this is because they are more likely to be in a position of dependence on their employer and to have limited knowledge of their rights and obligations as an employee. This category includes asylum seekers, regular and irregular labour migrants, and vulnerable EU/EEA citizens.

Trade unions and public authorities in particular note that other groups on the labour market, such as young people, also risk falling victim to undeclared work. On the significance of gender, trade unions and public authorities consider both women and men to be at risk of falling victim to undeclared work. Industry and employer organisations generally feel that it is unclear whether different groups on the labour market suffer from working-life crime to different extents.

Several interviewees return to the risk that some people fall outside the Swedish Model. Employees who are not unionised and employers not covered by collective bargaining agreements are not subject to the controls on employment terms put in place by the labour market parties. At the same time, the Swedish Model limits opportunities for the authorities to exercise control over terms of employment.

The study demonstrates that the unions, industry and employer organisations, public authorities and civil society organisations work in various ways to combat undeclared work. This is a matter of both routine work at a strategic and operational level and targeted interventions and working methods. These targeted interventions are rarely specifically aimed at the work environment and systematic work environment management but rather more broadly at combating undeclared work. The study lists some of the targeted interventions by the organisations participating in the study but other stakeholders are also implementing their own initiatives.

Targeted interventions are seldom followed up or evaluated, making it difficult to know what measures actually succeed in combatting undeclared work.

Innehåll

Förord	4
Sammanfattning.....	6
Summary	8
Inledning	12
Arbetet mot arbetslivskriminalitet är en prioriterad fråga	12
Vad är arbetslivskriminalitet?	13
Arbetslivskriminalitet är enligt delegationen ett allvarligt samhällsproblem	14
Indikationer på att arbetslivskriminalitet har ett samband med arbetsmiljö.....	14
Därför studerar Myndigheten för arbetsmiljökunskap arbetslivskriminalitet och arbetsmiljö.....	15
Metod	16
Kvalitativa samtalsintervjuer.....	16
Studiens begränsningar	17
Sambandet mellan arbetslivskriminalitet och arbetsmiljö	19
Begreppet arbetslivskriminalitet förstås på olika sätt	19
Utmaningar att ringa in arbetslivskriminalitet inom arbetsmiljöområdet.....	21
Erfarenheten är att arbetslivskriminalitet kan driva fram brister i arbetsmiljön	23
Vissa grupper på arbetsmarknaden är mer drabbade	32
Risker för att fysisk och psykisk ohälsa kan uppkomma.....	35
Arbetet mot arbetslivskriminalitet sker i reguljärt arbete och med riktade insatser	38
Reguljärt arbete mot arbetslivskriminalitet.....	38
Insatser för att få verksamhetsutövarna att göra rätt.....	42
Insatser för att informera köparna	45
Stärka arbetstagarna.....	47
Sammanfattning och kommentar	50
Summerande slutsatser	50
Kommentar till resultaten.....	53
Referenser	54
Bilaga 1. Organisationerna i studien	56
Bilaga 2. Intervjuguide	57

Inledning

Arbetet mot arbetslivskriminalitet är en prioriterad fråga

Regeringens arbetsmiljöstrategi för 2021–2025 (1) anger att det ska vara ordning och reda på den svenska arbetsmarknaden och att så kallad arbetslivskriminalitet inte hör hemma där. Enligt delmål 4 ska vi ha en arbetsmarknad utan brott och fusk och en bristfällig arbetsmiljö ska aldrig vara ett konkurrensmedel.

Området arbetslivskriminalitet omfattar, enligt strategin, till exempel överträdelser av arbetsmiljöregelverket, men också överträdelser av skattelagstiftningen och viss välfärdsbrottslighet. I strategin framhåller regeringen att en bristfällig arbetsmiljö aldrig ska vara ett konkurrensmedel och att det inte ska löna sig att begå brott eller skaffa sig fördelar genom att försumma arbetstagarnas rätt till en trygg arbetsmiljö. Arbetslivskriminalitet kan även handla om att aktörer ägnar sig åt penningtvätt och bedrägerier, arbete utan arbetstillstånd, människoexploatering och människohandel. I sammanhang där arbetslivskriminalitet förekommer riskerar, enligt regeringen, arbetstagare ofta osäkra arbetsvillkor, låga löner, allvarliga kränkningar av sina rättigheter och minskat skydd enligt arbetsrätts- och socialskyddslagstiftningen.

Regeringen har tagit flera initiativ för att motverka arbetslivskriminalitet. Exempelvis fick Arbetsmiljöverket 2018 i uppdrag att tillsammans med Arbetsförmedlingen, Ekobrottsmyndigheten, Försäkringskassan, Jämställdhetsmyndigheten, Migrationsverket, Polismyndigheten och Skatteverket i uppdrag att utveckla ändamålsenliga och effektiva metoder för myndighetsgemensam kontroll för att motverka fusk, regelöverträdelser och brottslighet i arbetslivet (2-4). Arbetsmiljöverket har tillsammans med Polismyndigheten och Skatteverket även ett särskilt uppdrag att starta upp regionala center mot arbetslivskriminalitet (5). Planen är att det ska finnas sammanlagt sju center; i dagsläget finns tre – i Umeå, Göteborg och Norrköping (6).

År 2021 beslutade regeringen att tillsätta en kommitté i form av en delegation för att, ur ett samhällsövergripande perspektiv, verka samlande och stödande i förhållande till aktörer som motverkar arbetslivskriminalitet och främja samverkan och erfarenhetsutbyte dem emellan (7). Kommittén, som tog namnet Delegationen mot arbetslivskriminalitet, har hittills levererat två delbetänkanden, dels betänkandet *Arbetslivskriminalitet – en definition, en inledande bedömning av omfattningen, lärdomar från Norge* (8), dels betänkandet *Arbetslivskriminalitet – arbetet i Sverige, en bedömning av omfattningen, lärdomar från Danmark och Finland* (9). Arbetet ska slutredovisas senast den 28 februari 2025.

År 2022 presenterade regeringen även en nationell strategi mot arbetslivskriminalitet (10). I strategin samlas en rad åtgärder som vidtas inom olika departements och myndigheters ansvarsområden i syfte att samordna och fokusera regeringens arbete mot arbetslivskriminalitet. Regeringen angav att för att motverka och bekämpa arbetslivskriminalitet behöver det vara svårt att kringgå lagar och regler och att kampen mot arbetslivskriminalitet kräver bättre samarbete och samverkan mellan berörda aktörer.

Vad är arbetslivskriminalitet?

Delegationen mot arbetslivskriminalitet har definierat begreppet arbetslivskriminalitet. I betänkandet *Arbetslivskriminalitet – en definition, en inledande bedömning av omfattningen, lärdomar från Norge* (8) anges att arbetslivskriminalitet är ”kvalificerade förfaranden som strider mot bestämmelser i författningar eller avtal och som rör arbetslivet” (se faktaruta nedan).

Enligt delegationen handlar arbetslivskriminalitet om medvetna förfaranden där en verk-samhetsutövare, själv eller tillsammans med andra, bryter mot regler eller avtal i arbetslivet på bekostnad av arbetstagarna, andra företag eller det allmänna. Arbetslivskriminalitet kan till exempel innebära att arbetstagare utnyttjas och att de inte får de villkor och förhållanden de har rätt till. Enligt delegationen bör, för att det ska vara frågan om arbetslivskriminalitet, någon handlingsnorm överträdas.

Delegationen framhåller samtidigt att alla förfaranden som strider mot författningar eller avtal och som rör arbetslivet inte är arbetslivskriminalitet. Det krävs att förfarandet på något sätt är kvalificerat. Frågan om ett förfarande är kvalificerat avgörs vid en helhetsbedömning, där fyra omständigheter särskilt ska beaktas enligt delegationen:

- om arbetstagare utnyttjas,
- om konkurrensen snedvrids,
- om förfarandet utförs i organiserad form eller systematiskt,
- om förfarandet är av allvarlig eller omfattande karaktär.

Om ingen av omständigheterna föreligger, eller om endast en av dem föreligger i obetydlig utsträckning, är det knappast fråga om arbetslivskriminalitet enligt delegationen.

(8)

Många förfaranden som enligt delegationen klart bör omfattas av en definition av arbetslivskriminalitet tillhör enligt betänkandet det kriminaliserade området, det vill säga de kan leda till en straffrättslig påföljd såsom exempelvis böter eller fängelse. I betänkandet argumenterar delegationen för att det i begreppet arbetslivskriminalitet finns skäl att även omfatta brott mot avtal, där överträdelse inte är straffbara. Vidare framhåller delegationen att arbetslivskriminalitet kännetecknas av att verksamhetsutövaren ofta bryter mot flera regelverk. Det arbetslivskriminella förfarandet kan vara komplext och bestå av flera regelbrott och pågå över en längre tid.

Enligt delegationen bör definitionen även omfatta förfaranden som inte är kriminaliserade. I betänkandet påpekar delegationen att detta sätt att använda begreppet kriminalitet är bredare än det normala:

En särskild fråga är om begreppet arbetslivskriminalitet ska omfatta endast förfaranden som är kriminaliserade, eller om även annat bör omfattas. Rent språkligt kan konstateras att begreppet kan uppfattas avse just straffbelagda förfaranden, alltså kriminalitet (8, s. 80–81).

Arbetslivskriminalitet är enligt delegationen ett allvarligt samhällsproblem

Det är enligt delegationen viktigt att komma ihåg att en bedömning av omfattningen av arbetslivskriminaliteten alltid kommer att vara behäftad med ett stort mått av osäkerhet. Med utgångspunkt i delegationens definition av arbetslivskriminalitet har delegationen dock bedömt arbetslivskriminalitetens omfattning. Den senaste bedömningen ges i betänkandet *Arbetslivskriminalitet – arbetet i Sverige, en bedömning av omfattningen, lärdomar från Danmark och Finland* (9). Enligt delegationen är arbetslivskriminaliteten i Sverige ett omfattande och allvarligt samhällsproblem (s. 237–242). Delegationens bedömning baseras på statistiska underlag från myndigheter och resultat från empiriska analyser. Enligt delegationen kan arbetslivskriminalitetens omfattning i Sverige beskrivas på olika sätt. Delegationen noterar exempelvis att cirka 6 500 personer saknade både registrerad inkomst och boende 2020. Om de på något sätt försörjer sig sker det i den dolda delen av arbetsmarknaden, enligt delegationen. Delegationen bedömer att de oredovisade löneinkomsterna som kan kopplas till arbetslivskriminalitet 2021 uppgick till mellan 81 och 94 miljarder kronor.

Delegationen konstaterar sammantaget att arbetslivskriminaliteten har stora negativa konsekvenser för enskilda arbetstagare, företag och det allmänna. Den snedvrider konkurrensen och undergräver förtroendet för samhällsstrukturen.

Indikationer på att arbetslivskriminalitet har ett samband med arbetsmiljö

Det finns tydliga indikationer på att arbetslivskriminalitet har ett samband med arbetsmiljö. I det tidigare nämnda betänkandet *Arbetslivskriminalitet – arbetet i Sverige, en bedömning av omfattningen, lärdomar från Danmark och Finland* (9) resonerar delegationen om arbetsolyckor, där det finns indikatorer på misstänkt arbetslivskriminalitet (s. 147–148). Delegationen konstaterar att under 2021 registrerades totalt 2 329 anmälningar om arbetsmiljöbrott enligt den officiella kriminalstatistiken och under 2021 blev 3 personer och 108 företag lagförda för arbetsmiljöbrott (s. 238). Sedan 2017 har både antalet lagföringar om företagsbot som rör arbetsmiljöbrott och företagsbotsnivåerna ökat. Även antal anmälningar om arbetsmiljöbrott har ökat enligt delegationen, både i absoluta tal och som andel av alla anmälda brott, men det finns enligt delegationen fortfarande ett stort mörkertal eftersom inte alla brott anmäls.

Därför studerar Myndigheten för arbetsmiljökunskap arbetslivskriminalitet och arbetsmiljö

Myndigheten för arbetsmiljökunskap är nationellt kunskapscentrum för frågor om arbetsmiljö. Myndigheten har till uppgift att ansvara för kunskapsuppbyggnad och kunskapsspridning samt utvärdering och analys i syfte att bidra till att kunskap om arbetsmiljö kommer till användning i praktiken.

I ljuset av regeringens nationella arbetsmiljöstrategi (i synnerhet delmål 4), och det övergripande delmålet (8:8) i Agenda 2030, som handlar om att skydda arbetstagarnas rättigheter och främja en trygg och säker arbetsmiljö för alla, har Myndigheten för arbetsmiljökunskap initierat ett projekt för att analysera arbetslivskriminaliteten och dess konsekvenser för arbetsmiljö. Projektet består av tre delprojekt som på olika sätt fokuserar på arbetslivskriminalitetens konsekvenser för arbetsmiljön på den svenska arbetsmarknaden.

Som en del av Myndigheten för arbetsmiljökunskaps arbete på området arbetslivskriminalitet har Vilna fått i uppdrag att genomföra en delstudie. Studien samlar kunskap och erfarenheter hos relevanta aktörer om arbetslivskriminalitet och sambandet med eller konsekvenserna för arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete.

Myndighetens syfte med delstudien är att

- ge en fördjupad bild av relevanta aktörers kunskap om sambandet mellan arbetslivskriminalitet, arbetsmiljö och arbetstagares hälsa och mående
- samla kunskap om interventioner för att förebygga, minska eller hindra förekomsten av arbetslivskriminalitet och därmed stärka arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet.

Rapporten är disponerad med utgångspunkt i ovanstående två syften. Först kommer kapitlet Metod, där vi övergripande beskriver studiens genomförande. Därefter kommer kapitlet Sambandet mellan arbetslivskriminalitet och arbetsmiljö. I detta kapitel beskrivs organisationernas kunskap om sambandet mellan arbetslivskriminalitet, arbetsmiljö och arbetstagares hälsa och mående. Sedan följer kapitlet Arbetet mot arbetslivskriminalitet sker i reguljärt arbete och med riktade insatser, där vi redovisar organisationernas arbete och interventioner för att förebygga, minska eller hindra förekomsten av arbetslivskriminalitet och därmed stärka arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet. Rapporten avslutas med kapitlet Sammanfattning och kommentar, där de huvudsakliga slutsatserna i studien summeras och kommenteras.

Metod

Studien bygger på 30 kvalitativa intervjuer med företrädare för ett urval av organisationer med inblick i frågor om arbetslivskriminalitet och/eller arbetstagares arbetsmiljö. Urvalet gjordes av Vilna i dialog med Myndigheten för arbetsmiljökunskap.

De inkluderade organisationerna tillhör fyra kategorier:

- myndigheter (10)
- fackföreningar (6)
- arbetsgivar- och branschorganisationer (7)
- civilsamhällesorganisationer (4).

Utöver intervjuerna med de svenska organisationerna har Arbejdstilsynet i Danmark och Arbeidstilsynet i Norge intervjuats. Dessa myndigheter har motsvarande uppdrag som Arbetsmiljöverket. De två grannländernas myndigheter är inkluderade för att ge en orientering i dessa länders arbete med området.¹ Med Arbetsmiljöverket genomfördes två intervjuer. I bilaga 1 återfinns en lista över organisationerna som bidragit i studien.

När det gäller myndigheterna var ambitionen att innefatta de myndigheter som har särskild expertis i frågor om arbetslivskriminalitet. Därför inkluderades samtliga myndigheter som ingår i det myndighetsgemensamma regeringsuppdraget mot arbetslivskriminalitet och Delegationen mot arbetslivskriminalitet. När det gäller fackföreningar samt arbetsgivar- och branschorganisationer var målsättningen att inkludera dels parternas övergripande paraplyorganisationer, det vill säga LO och Svenskt Näringsliv, dels organisationer som organiserar arbetstagare och företag i riskbranscher för arbetslivskriminalitet.

Kvalitativa samtalsintervjuer

Intervjuerna genomfördes under perioden juni till september 2023. Vid intervjuerna medverkade som regel en person från den utvalda organisationen. I vissa fall deltog dock två personer. Det innebär att studien omfattar röster från 35 experter på frågor om arbetslivskriminalitet och/eller arbetsmiljö hos de utvalda organisationerna.

Urval av intervjupersoner

Vid urvalet av intervjupersoner eftersträvades att få tala med den eller de personer inom respektive organisation som har djupast insikt i frågor om arbetslivskriminalitet och arbetsmiljö. Vägarna fram till intervju såg olika ut

¹ Även Finlands motsvarighet till Arbetsmiljöverket söktes för en intervju men återkom inte med respons trots upprepade kontaktförsök.

i de olika organisationerna. För vissa av organisationerna gav myndigheten rekommendationer på kontaktpersoner. När det gäller myndigheterna i urvalet kontaktades myndigheternas representanter i den nationella styrgruppen för uppdraget om arbetslivskriminalitet.

Genomförande

Intervjuerna utgick från en intervjuguide vilket säkerställde att de intervjuade fick svara på i stort sett samma frågor. Guiden var dock utformad så att det fanns möjlighet att anpassa intervjuerna till organisationernas och intervjupersonernas olika uppdrag och förutsättningar och de svarandes resonemang. Respondenterna ombads att förtydliga och fördjupa olika tankegångar. Intervjufrågorna i guiden togs fram i dialog med Myndigheten för arbetsmiljökunskap.

Intervjuerna genomfördes som regel via Teams och pågick cirka 1 timme. I några fall genomfördes intervjun via telefon och i ett fall valde organisationen att besvara frågorna skriftligen. För att respondenterna skulle känna sig fria att öppet beskriva sin organisations arbete och bedömningar, även preliminära, garanterades intervjupersonerna att de i rapporten ska få vara anonyma i förhållande till specifika utsagor.

Analys

Intervjuerna spelades in i de fall respondenterna fick en fråga om och accepterade det. Vid intervjuerna togs skriftliga minnesanteckningar.

Intervjuerna analyserades med utgångspunkt i några vanliga principer för samtalsintervjuer (11). Det innebär att intervjuerna gicks igenom på jakt efter återkommande teman i respondenternas beskrivningar, i förhållande till dels de olika intervjufrågorna, dels de övergripande frågeställningarna i studien. Återkommande teman i intervjuerna identifierades och beskrevs och har sedan legat till grund för denna rapport.

Kompletterande insamling av dokument

Vid intervjuerna efterfrågades skriftliga underlag som beskriver organisationernas ställningstaganden och arbete på området arbetslivskriminalitet. Underlagen har använts som komplement till intervjumaterialet. Det gäller i synnerhet i den del som handlar om organisationernas beskrivna arbete och insatser mot arbetslivskriminalitet.

Studiens begränsningar

Kvalitativa intervjuer har en fördel när man som i denna studie vill fånga in olika synsätt och erfarenheter kring komplexa fenomen. Det är ett effektivt angreppssätt för att fånga experters kunskap och praktisknära erfarenheter, särskilt när det saknas dokumenterad evidens. Samtidigt finns det begränsningar med ett sådant tillvägagångssätt:

För det första har urvalet av organisationer en betydelse för vilka bilder som framkommer i studien. Även om urvalet är riktat mot de organisationer som kan området är det inte omöjligt att ett annat urval hade gett delvis andra bilder av sambandet mellan arbetslivskriminalitet och arbetsmiljö eller av insatser mot arbetslivskriminalitet. Det innebär att resultaten enbart kan sägas gälla de organisationer som ingår i studien.

För det andra låter sig en organisations samlade kunskap och erfarenhet om ett komplext fenomen, såsom arbetslivskriminalitet och arbetsmiljö, inte fångas vid en enstaka intervju med enbart en eller ett par medarbetare. I flera fall var det tydligt att det inom respektive organisation finns ytterligare personer som kan utveckla och nyansera organisationens bild av området. Begränsningar i antalet intervjuer som var möjliga att genomföra har dock inneburit att det sällan har gått att följa upp sådana spår. För att få en bredare bild av organisationens perspektiv på området har det vid intervjuerna, som nämnts, efterfrågats rapporter och andra underlag som kan komplettera resonemangen vid intervjuerna.

Sambandet mellan arbetslivskriminalitet och arbetsmiljö

Detta kapitel svarar mot delstudiens första syfte och beskriver hur de organisationer som ingår i studien ser på sambandet mellan arbetslivskriminalitet, arbetsmiljö och arbetstagares hälsa och mående.

Begreppet arbetslivskriminalitet förstås på olika sätt

Studien visar att det finns olika synsätt på begreppet arbetslivskriminalitet bland de intervjuade organisationerna.

Olika syn på begreppet arbetslivskriminalitet hos olika typer av organisationer

Studien visar att det finns en övergripande skillnad i synen på begreppet arbetslivskriminalitet och kopplingen till arbetsmiljö mellan de typer av organisationer som studien omfattar. Bilden är att facken, myndigheterna och civilsamhällesorganisationerna använder begreppet arbetslivskriminalitet och har anammat delegationens definition av arbetslivskriminalitet. Dessa organisationer ser som regel också styrkor med sättet på vilket delegationen definierat arbetslivskriminalitet. Bransch- och arbetsgivarorganisationerna i studien är som regel mer tveksamma till att använda begreppet arbetslivskriminalitet och ser fördelar med andra begrepp. De tenderar också att vara mer tveksamma till delegationens definition och ser svagheter i den. Bland arbetsgivar- och branschorganisationerna finns det också vissa som helt tar avstånd från begreppet arbetslivskriminalitet.

Samtidigt finns nyanser i denna övergripande bild av skillnaderna mellan typerna av organisationer i studien. Det finns exempelvis enstaka företrädare för myndigheter som uttrycker viss tveksamhet inför begreppet arbetslivskriminalitet. Det finns också exempel på arbetsgivar- och branschorganisationer som uttryckligen tydligt ansluter sig till delegationens definition av arbetslivskriminalitet.

Flertalet uppger att de anammat delegationens definition

Delegationen mot arbetslivskriminalitet har, som framgår av tidigare delar av denna rapport, tagit fram en definition av arbetslivskriminalitet. Både i intervjuerna och i de skriftliga underlagen syns att flera av organisationerna i studien utgår från denna definition. Myndigheterna, facken och civilsamhällesorganisationerna i studien uttrycker att de använder delegationens definition. Vissa av bransch och arbetsgivarorganisationerna men inte alla har

anammat definitionen. På följande sätt uttrycker några av de intervjuade att deras respektive organisationer omfattat delegationens definition:

Det ska vara konkurrens på lika villkor. Vi ställer oss bakom den föreslagna definitionen från Delegationen mot arbetslivskriminalitet. Arbetslivskriminalitet är kvalificerade förfaranden som strider mot bestämmelser i författningar eller avtal och som rör arbetslivet.

– *Bransch- och arbetsgivarorganisation*

Vi utgår från delegationens definition. Sedan finns det olika användningsområden för den i vår verksamhet. Vi funderar på hur vi kan använda den i praktiken.

– *Myndighet*

Vi har ganska rakt av anammat delegationens definition, som de tagit fram. Vi tycker att det är viktigt att det finns en gemensam bild av begreppet.

– *Fack*

Att ansluta sig till delegationens definition av arbetslivskriminalitet innebär att man ser arbetslivskriminalitet som ett brett begrepp som inte enbart handlar om att bryta mot lagar. Genomslaget för den bredare definitionen av arbetslivskriminalitet syns i intervjuerna och underlagen. Det är tydligt att flera av organisationerna ser att arbetslivskriminalitet inte enbart handlar om straffbelagda förfaranden:

Arbetslivskriminalitet är något ganska brett. Det är något kriminellt och något brottsligt, men det kan även handla om att medvetet bryta mot regler, till exempel gällande arbetsmiljö.

– *Myndighet*

Delegationens definition är alltså välkänd och används av flera av organisationerna i studien. Samtidigt är det tydligt i intervjuerna att organisationerna sinsemellan i viss mån har olika sätt att se på vad det konkret innebär att förfarandena behöver vara ”kvalificerade” och ”medvetna”. I synnerhet bransch- och arbetsgivarorganisationerna ger uttryck för en striktare syn och påpekar att arbetslivskriminalitet bara borde inbegripa brott mot lag men inte inkludera även brott mot avtal. Därmed är det vissa som inte ställer upp på den del av delegationens definition som handlar om att även brott mot avtal ska inkluderas.

Uppfattningar om styrkor och svagheter i delegationens definition

Intervjuerna visar att det finns olika syn på för- och nackdelar med delegationens definition. Myndigheterna, facken och civilsamhällesorganisationerna i studien uttrycker som regel att den är bra medan i synnerhet bransch- och arbetsgivarorganisationerna ser problem med definitionen. De organisationer som framhåller att definitionen är bra pekar ofta på att den är framtagen för att passa svenska förhållanden, där somliga delar av arbetslivet är reglerade i lag men delar också är reglerade i avtal mellan parterna.

Vi lägger inte in mer i definitionen än delegationen. Det har vi inte funderat mer kring. Vi fokuserar mer på våra frågor, på tvångsarbete. Vi är nöjda med den definition som finns eftersom nyttjande av arbetstagare nämns.

– *Myndighet*

Delegationens definition tycker vi är bra. Vi ser ingen anledning att ha en egen. Den är bra för att den även inkluderar brott mot avtal och inte bara lag. Den är rimlig, lätthanterlig. Det är en i grunden bra definition. Det är viktigt detta med avtal, det ger oss fack andra möjligheter att agera när det finns kollektivavtal.

– *Fack*

Bransch- och arbetsgivarorganisationerna som ser problem med definitionen pekar på att det är missvisande eller förvirrande att prata om arbetslivskriminalitet, när vissa av förfarandena som omfattas av definitionen de facto inte är straffbelagda:

Vi pratar om att definitionen av arbetslivskriminalitet är missvisande. Jag tycker att begreppet kriminalitet ska förbehållas sådant som är kriminalitet. Brott mot avtal är inte det. Arbetslivskriminalitet borde man förstå vad det handlar om utan att behöva fundera. Osund konkurrens är ett vidare och bättre begrepp.

– *Bransch- och arbetsgivarorganisation*

Vissa tar avstånd från begreppet arbetslivskriminalitet

Flera av bransch- och arbetsgivarorganisationerna i studien tar avstånd från begreppet arbetslivskriminalitet. Vissa av dem pekar på att ”osund konkurrens” och ”arbetsmarknadskriminalitet” är mer tillämpliga termer. Exempelvis skriver Svenskt Näringsliv att det är dags att ändra begrepp till arbetsmarknadskriminalitet och i stället utgå från företagets utsatthet. På så sätt kan även arbetslivskriminaliteten motverkas menar Svenskt Näringsliv. I rapporten Arbetsmarknadskriminalitet (12) skriver organisationen:

En del av arbetsmarknadskriminaliteten består av arbetslivskriminalitet, det vill säga kriminalitet i arbetslivet. Men begreppet arbetslivskriminalitet sätter fokus på arbetstagarna och arbetslivet, när ursprunget för allt fusk sker i och mot företag, vilket i sin tur leder till konsekvenser för arbetslivet (s. 3).

Enstaka arbetsgivar- och/eller branschorganisationer i studien tar helt avstånd från begreppet arbetslivskriminalitet och beskriver att de inte använder begreppet.

Vi använder inte begreppet arbetslivskriminalitet. Vår ingång är inte det kriminella, vi vill att våra medlemsföretag ska göra rätt, det ska vara lätt att göra rätt.

– *Arbetsgivarorganisation*

Utmaningar att ringa in arbetslivskriminalitet inom arbetsmiljöområdet

I denna studie är det sambandet mellan arbetslivskriminalitet och arbetsmiljö som står i fokus. Studien visar att det finns utmaningar med att ringa in arbetslivskriminalitet inom arbetsmiljöområdet. Det beror på

att det inte är helt tydligt vad som kan betraktas som arbetslivskriminalitet inom arbetsmiljöområdet. Det finns också stora svårigheter att studera arbetslivskriminalitetens påverkan på arbetsmiljö, vilket ytterligare komplicerar.

Inte tydligt vad som är arbetslivskriminalitet inom arbetsmiljöområdet

Flera av de intervjuade organisationerna framhåller att alla överträdelser av normer och regler inom arbetsmiljöområdet inte definitionsmässigt är att betrakta som arbetslivskriminalitet. När överträdelser inte sker medvetet utan på grund av exempelvis okunskap är det inte tillämpligt att prata om arbetslivskriminalitet. De intervjuade lyfter fram att det i praktiken kan vara svårt att veta vad som är ett medvetet förfarande och vad som inte är det. Exempelvis säger en företrädare för ett fack att ”frågan är vad som är systematiskt” och en annan företrädare för ett fackförbund säger:

Inom vår bransch är det ofta som våra arbetsgivare har låg kunskap om reglerna för arbetsmiljö, det vill säga att de gör fel på grund av okunskap snarare än medvetet. Men det finns också illvilja.

– *Fack*

Om det finns brister handlar det om okunskap. För oss handlar det om att få företag att se att ”det du tror är rätt, det är inte rätt”. Vi brukar jobba med företaget, för att få företaget att göra rätt.

– *Bransch- och arbetsgivarorganisation*

Även om man utgår från att arbetslivskriminalitet ska handla om medvetna och kvalificerade förfaranden kan det vara svårt att definiera vad som är arbetslivskriminalitet inom arbetsmiljöområdet. Det finns enligt de intervjuade ett spann från mycket grova överträdelser till mindre grova överträdelser inom arbetsmiljö som skulle kunna handla om arbetslivskriminalitet. Enstaka menar att det inte är relevant att prata om arbetslivskriminalitet i förhållande till arbetsmiljö eftersom regelverket kring arbetsmiljö är så vagt:

Jag vill inte säga att arbetslivskriminalitet är kopplat till arbetsmiljö överhuvudtaget. Det är krångliga regelverk kring arbetsmiljö, en stor regelbörda, det är mycket som man ska kunna som ett litet företag. Det är omänskligt.

– *Arbetsgivarorganisation*

Somliga av de intervjuade pekar också på att förändringar av arbetsmiljölagen gjort det ännu svårare att prata om arbetslivskriminalitet inom detta område. Den 1 juli 2014 genomfördes förändringar på arbetsmiljöområdet som innebar att man i stor utsträckning ersatte straffsanktioner med sanktionsavgifter. En av bransch- och arbetsgivarorganisationerna i studien menar exempelvis att förändringarna av arbetsmiljöregelverket gör det mindre användbart att prata om arbetslivskriminalitet inom arbetsmiljöområdet:

Förr fanns det mer straffbelagda brott inom arbetsmiljö. Man avkriminaliserade en hel del. Begreppet arbetslivskriminalitet är mindre tillämpligt nu.

– *Bransch- och arbetsgivarorganisation*

Svårt att studera sambandet mellan arbetslivskriminalitet och arbetsmiljö

När organisationerna ombetts att beskriva sambandet mellan arbetslivskriminalitet och arbetsmiljö är det flera, både bland myndigheterna, facken och bransch- och arbetsgivarorganisationerna i studien, som säger att det är svårt att säkert uttala sig om det. Det finns flera utmaningar med att studera sambandet mellan arbetslivskriminalitet och arbetsmiljö. Arbetsgivare som ägnar sig åt arbetslivskriminalitet strävar dessutom ofta efter att hålla verksamheten dold och lämnar sällan några spår i myndighetsregister. De intervjuade framhåller att det saknas relevant statistik som möjliggör en uppföljning av arbetslivskriminalitet inom flera områden. Det gör att det finns begränsade möjligheter att på empirisk grund lägga fast sambandet:

Det är rimligt att anta att aktörer som har ett kriminellt upplägg inte värnar arbetsmiljö. Sedan att leda det i bevis ... att etablera kausalt samband är svårt.

– *Myndighet*

Det finns många egenintressen och subjektiva spekulationer kring detta. Det finns en bransch som vill måla upp de dåliga exemplen. Det är så att många pratar om arbetslivskriminaliteten, men det är väldigt få som samlar fakta på bordet.

– *Bransch- och arbetsgivarorganisation*

I en rapport (13) har LO resonerat på exempelvis följande sätt om fenomenets utbredning:

Det är svårt att skatta exakt hur utbrett 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 (s. 11).

Erfarenheten är att arbetslivskriminalitet kan driva fram brister i arbetsmiljön

Det är alltså svårt att med tillgängliga data belägga ett samband mellan arbetslivskriminalitet och arbetsmiljö. Trots det är den erfarenhetsbaserade bilden hos många av organisationerna att det finns ett samband. Arbetslivskriminalitet kan ge upphov till brister i både fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö. Det handlar om en vilja bland vissa verksamhetsutövare att tjäna pengar genom att medvetet fuska med arbetsmiljöregelverket.

Fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö

- Den *fysiska* arbetsmiljön innefattar aspekter som exempelvis skyddsutrustning, ergonomi, ljudnivåer, belysning, luftkvalitet, möjligheter för säkra lyft och hantering av kemikalier.
 - Den *organisatoriska* arbetsmiljön omfattar villkor och förutsättningar för arbetet som inkluderar bland annat ledning och styrning, kommunikation, delaktighet, handlingsutrymme, fördelning av arbetsuppgifter samt krav, resurser och ansvar.
 - Den *sociala* arbetsmiljön handlar om villkor och förutsättningar för arbetet som inkluderar exempelvis socialt samspel, samarbete och socialt stöd från chefer och kollegor.
- (AFS 2015:4. Se även Arbetsmiljöverkets webbplats om fysiska arbetsmiljörisiker.)

Kan ge upphov till brister i fysisk, social och organisatorisk arbetsmiljö

Samtidigt som organisationerna i studien framhåller att det är svårt att studera sambandet mellan arbetslivskriminalitet och arbetsmiljö beskriver flera av dem att det finns ett sådant samband. Snarare än att hänvisa till forskning eller andra analyser lyfter de intervjuade fram erfarenheter av att ha sett och hört om exempel på att arbetslivskriminalitet kan ge upphov till bristande arbetsmiljö.

Det finns ett tydligt samband. Arbetslivskriminalitet, när det förekommer, då utsätts folk. Det har vi märkt, men det ser lite olika ut i olika branscher.
– *Myndighet*

Utan att ha belägg, men det säger sig självt, om jag jobbar med för låg lön och inte har en trygg anställning. I våra ärenden ser vi att arbetstagare blivit utnyttjade. Men de är ofta rädda. Jag vet vad jag har stött på. Men vi får ingen statistik som bevisar ett samband med arbetslivskriminalitet. Men känslan är att en arbetsgivare som utnyttjar sin personal inte vet vad SAM² är. Om man är systematisk och medveten i att lura, då har man inte så stort intresse av arbetsmiljö.
– *Fack*

Arbetslivskriminalitet kan leda till brister i såväl fysisk, organisatorisk som social arbetsmiljö. I intervjuerna framkommer exempel på att arbetslivskriminalitet kan ge upphov till bristande arbetsmiljö i alla tre aspekter. Flera av de intervjuade återkommer dock till att brister i den fysiska arbetsmiljön är lättare att upptäcka och se, exempelvis i samband med inspektioner men också i statistiken över arbetsplatsolyckor. Bristerna kan vara av varierande allvarlighetsgrad och enligt intervjuerna är det inte alltid som arbetslivskriminalitet yttrar sig i arbetsmiljöbrister. En verksamhetsutövare kan fuska med exempelvis skattereglerna men erbjuda arbetstagarna en bra arbetsmiljö.

Jag ser att arbetslivskriminalitet kan slå mot både fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö. Exempelvis att det leder till att man får jobba för många timmar, att det saknas rätt skyddsutrustning, eller att man står i en beroendeställning, till exempel för att arbetsgivaren har betalt resa till Sverige. Vi har fått mycket rapporter om att det förekommer mycket hot och våld.
– *Fack*

I det mest akuta blir det den fysiska säkerheten som blir lidande. Men underordningen, att psykosocialt tillhöra en bgruppering, den är giftig. Känslan av att ett tryggt liv, det är inte för mig, att man är en reservarbetskraft. Exploateringen finns i zonen mellan skitjobb och människohandel. När man helt är fräntagen agens.

– *Civilsambällesorganisation*

Enligt intervjuerna framkommer att det finns brister i den fysiska arbetsmiljön som har kopplingar till arbetslivskriminalitet. Exempel på sådana brister inkluderar bristande tillgång till nödvändig skyddsutrustning, som att arbetstagare i restaurangkök saknar stålhattade skor, att hjälmar inte används på byggarbetsplatser, eller att det saknas stänkskydd och skyddshandskar vid arbete med kemikalier. Det kan även handla om bristande säkerhetsåtgärder på arbetsplatser, som bristfälliga byggställningar eller otillräcklig ventilation på nagelsalonger där kemikalier används. Intervjuade personer nämner också att arbetslivskriminalitet kan påverka den fysiska miljön utanför arbetsplatsen. Arbetstagare kan tvingas bo trångt, på slitna madrasser, och i vissa fall saknas fönster eller naturligt ljus, eller så finns det bara små källarfönster.

På nagelsalonger vet vi att det är viktigt med ventilation. Men det finns inte alltid.

– *Myndighet*

Vi kan se att folk ibland har tillverkat egen skyddsutrustning.

– *Civilsambällesorganisation*

Man förväntas göra hårt arbete, men har inte alltid säker utrustning, till exempel när man klättrar på tak. Eller att man får ställen att sova på som är så undermåliga, till exempel lever i en källare. Vi ser ofta att man bor på eller nära sin arbetsplats, ibland under väldigt svåra förhållanden.

– *Civilsambällesorganisation*

När det handlar om brister i den organisatoriska arbetsmiljön som kopplas till arbetslivskriminalitet, pekar de intervjuade organisationerna på flera problem. Långa arbetspass, sexdagarsveckor, ingen eller kort vila kan förekomma. Organisationerna har också erfarenhet av att arbetstagarna får låg eller ingen ersättning för hela eller delar av arbetet. Återkommande beskriver de intervjuade att det förekommer att arbetsgivare tvingar arbetstagare att betala tillbaka hela eller delar av sin lön efter att pengarna satts in på arbetstagarens konto. Det finns också beskrivningar av skuldsättning, det vill säga att en verksamhetsutövare hävdar att en arbetstagare är skyldig pengar när kostnader för exempelvis boende, transporter, arbetskläder med mera dragits av lönen. Ibland inser arbetstagaren först efter hand att hen blivit lurad.

De får illa, de kan ha lånat pengar för att komma hit och måste skicka hem pengar.

De hamnar i en gisslansituation.

– *Fack*

Arbetstagarna står ofta i en beroendeställning, till exempel genom att arbetsgivaren betalt resa. Du står i skuld till arbetsgivaren, som till exempel hyr ut bostad och drar av det på lönen. [...] Ofta svårt läge på grund av att arbetstagarna har skrivit på i ett avtal som friskriver arbetsgivaren från ansvar. Man har gått med på saker som man inte förstod vad det innebär. Ibland är det närmast slavlika förhållanden.

– *Fack*

De intervjuade beskriver på olika sätt att den sociala arbetsmiljön kan påverkas negativt när det förekommer arbetslivskriminalitet. Återkommande nämns att det kan finnas en beroendeställning till arbetsgivaren som gör att arbetstagaren inte vågar ha synpunkter på bristande arbetsvillkor eller inte vågar ta kontakt med och gå med i facket. Det beskrivs också att det kan förekomma hot och våld från både arbetsgivare och kunder. Så kan det vara om man arbetar inom städ i privatpersoners hem. Det kan också vara fallet om verksamhetsutövaren tillhör den organiserade brottsligheten och har ett stort våldskapital. LO skriver (13):

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 (s. 13).

Vi ser att arbetsgivare kan hota med våld, eller utöva våld, det handlar ibland om personer med stort våldskapital. Det spelar roll i utsattheten. Man riktar in sig på personer som är i en utsatt position, som inte kan ta sig ur eller säga nej.

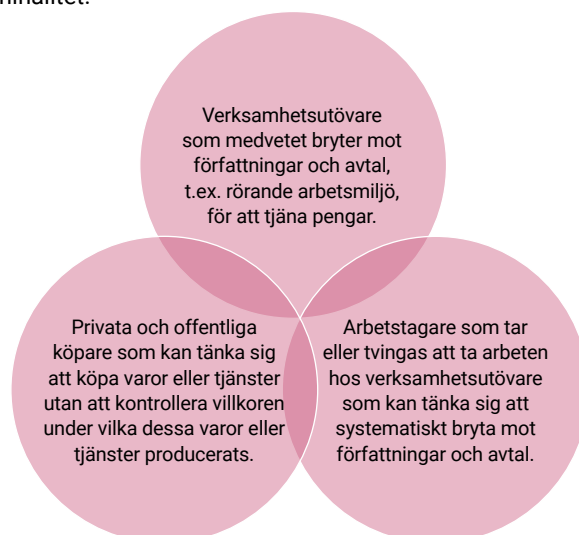
– *Civilsambällesorganisation*

En vilja att tjäna pengar utan att följa reglerna

När det gäller frågan om hur sambandet mellan arbetslivskriminalitet och bristande arbetsmiljö ser ut indikerar studien att det uppstår i ett samspel mellan flera förutsättningar. Av intervjuerna i studien och underlagen framgår att det för ett samband ska uppkomma behöver finnas följande:

- verksamhetsutövare som medvetet bryter mot författningar och avtal rörande arbetsmiljö för att tjäna pengar
- arbetstagare som tar eller tvingas att ta arbeten hos verksamhetsutövare som kan tänka sig att systematiskt bryta mot författningar och avtal rörande arbetsmiljö
- privata och offentliga köpare som kan tänka sig att köpa varor eller tjänster utan att kontrollera de arbetsmiljömässiga villkoren under vilka dessa varor eller tjänster producerats.

Figur 1. Förutsättningarna som krävs för att bristande arbetsmiljö ska uppstå i samband med arbetslivskriminalitet.



Att sambandet mellan arbetslivskriminalitet och arbetsmiljö drivs av pengar framhålls av myndigheterna och facken i studien:

Det finns definitivt ett samband och det sambandet handlar om pengar. Det handlar om att vinna konkurrensfördelar genom att pressa kostnader. Och arbetsmiljö är dyrt. Det är lätt att dra ned på.

– *Fack*

Ja, det handlar om pengar, exploatering handlar om att tjäna pengar. Man betalar inte skatt, har inte bra arbetsmiljö. Det blir osund konkurrens.

– *Myndighet*

Man kan ta det enklaste exemplet: Jag vill beställa solceller. En leverantör är billigare och det är den som inte vill ha byggställning. De som har säker arbetsmiljö har inte råd att vinna upphandlingar. Att fixa naglarna för 29 spänn, det säger sig självt att denna person inte har rätt utbildning, inte har kollektivavtal.

– *Myndighet*

Av intervjuerna och de skriftliga underlagen framkommer att det finns flera systemfaktorer som skapar förutsättningar för arbetslivskriminalitet.

Den svenska modellen för arbetsmarknaden

De intervjuade beskriver att i Sverige är mängden statliga regleringar på arbetsmarknaden relativt sett begränsad jämfört med flera andra länder. Parterna förväntas gemensamt förhandla om löner och anställningsvillkor. De intervjuade beskriver att kollektivavtalen är viktiga, både för fack och arbetsgivare, för att undvika osund konkurrens genom dålig arbetsmiljö. Därför driver både fackföreningarna och arbetsgivarnas organisationer på för att företag och arbetstagare ska organisera sig. Men företag och arbetstagare kan välja att inte teckna kollektivavtal. Det framhålls vid intervjuerna att verksamhetsutövare som kan tänka sig att medvetet bryta mot författningar och avtal rörande arbetsmiljö för att tjäna pengar kan ha anledning att inte vara organiserade och att stå utanför kollektivavtalen:

Jag har följt utvecklingen många år. Som det ser ut i dag, ser vi att de icke seriösa utnyttjar möjligheterna. För 30 år sedan hade exempelvis nästan alla byggföretag kollektivavtal.

– *Myndighet*

Det beskrivs också att systemet påverkas av att arbetstagare väljer att inte ansluta sig till facket. Det kan finnas flera skäl till det enligt intervjuerna. Exempelvis att arbetstagare har flera ströjobb i olika branscher och inte kan vara medlemmar i ett fack. Eller att de har dåliga erfarenheter av fackföreningar från Sverige eller andra länder. De kan också vara rädda att förlora jobbet om de ansluter sig.

När verksamhetsutövare och arbetstagare är oorganiserade medför det att båda parter hamnar utanför den process som finns för att säkerställa löner och anställningsvillkor. Men de hamnar också utanför de kontrollmekanismer som finns i parternas arbete med att följa upp kollektivavtalen. Eftersom mängden statliga regleringar på den svenska arbetsmarknaden är liten är utrymmet för myndigheter att slå ned på exempelvis låga löner begränsat.

Det finns ingen nedre gräns för exempelvis lön eller boendeförhållanden. Jag vet att Åklagarmyndigheten ser problem att driva processer. Vad ska vara uppfyllt för att kunna driva en process? Det är upp till individuella relationer.

– *Myndighet*

När det inte finns kollektivavtal, då blir det bara en fråga mellan arbetsgivare och arbetstagare. Vi kan träffa arbetstagare som tycker att den arbetsgivare som importerar arbetskraft till en källare gör fel. De som väljer att stå utanför den svenska modellen har inget fack att prata med.

– *Myndighet*

I vårt förbund är det liten organisationsgrad. Det är väldigt vanligt att bli lurad i vår bransch.

– *Fack*

Var går gränsen för kriminellt? Om man inte betalar lön bryter man mot kollektivavtal men det är inte brott mot lag.

– *Fack*

Myndigheternas begränsade möjligheter att kontrollera

Flera av de intervjuade framhåller att förekomsten av en arbetslivskriminalitet som kan leda till brister i arbetsmiljön även hänger samman med myndigheternas förutsättningar att kontrollera arbetsplatser. Den svenska modellen innebär att i första hand parterna, inte det offentliga, gör upp om reglerna för arbetsmarknaden och följer upp att de efterlevs. ”Det finns inte myndighetskontroll på kollektivavtalen”, som en myndighetsföreträdare i studien uttrycker det.

Myndigheternas möjligheter till kontroll villkoras av regelverket inom respektive sakområde. Vid intervjuerna framkommer det synpunkter på regelverkens slagkraftighet vad gäller arbetslivskriminalitet. Det framhålls exempelvis att i synnerhet arbetsmiljölagstiftningen är tämligen begränsad, delvis luddig och i huvudsak fokuserar på främjande och förebyggande arbete. De intervjuade beskriver att det är svårt för Arbetsmiljöverket att slå ned på brister i arbetsmiljön.

Just att arbetsmiljöregelverket är svårt att tillämpa. Det är så luddigt. [...] Det är en sak att man enligt reglerna ska följa upp, riskbedöma och åtgärda. Men att greppa detta i praktiskt arbete på plats är svårt. Särskilt OSA-frågorna³ är svåra. En sak är det fysiska, till exempel ventilation. Men hur mäter man stress, då blir det svårt att säga vad som är en oacceptabel stress, när det är svårt att ta på med objektiva kriterier. Då blir det större utrymme för subjektivitet, både för inspektören och arbetsgivaren. Arbetsmiljöverket slår oftast ned på bristande rutiner för SAM, sällan om OSA-frågorna.

– *Bransch- och arbetsgivarorganisation*

Enstaka av de intervjuade säger att det inte är rimligt att tro att myndigheterna kommer att klara av att motverka arbetslivskriminaliteten genom inspektioner och kontroller eller genom att driva ärenden till domstol.

3 Organisatorisk och social arbetsmiljö.

Globalisering, rörlighet och migration

Ytterligare en faktor som inverkar är globaliseringen av samhället, den ökade integrationen mellan länder och den allt friare rörligheten för människor och organisationer som etablerats under senare decennier. Globalisering, rörlighet och migration medför att det finns många personer med utländsk bakgrund som befinner sig i Sverige tillfälligt eller permanent för att arbeta, ibland i enlighet med regelverket och ibland utanför.

Av våra intervjuer och de underlag som vi har haft tillgång till framgår att bland annat Sveriges medlemskap i EU, systemet för arbetskraftsinvandring och flyktinginvandringen medfört att det finns ett ökat antal arbetstagare som tar eller tvingas att ta arbeten hos verksamhetsutövare som kan tänka sig att systematiskt bryta mot författningar och avtal gällande exempelvis arbetsmiljö. På följande sätt kopplar exempelvis ett par av organisationerna i studien ihop medlemskap i EU respektive systemet för arbetskraftsinvandring med arbetslivskriminalitet, först Räddningsmissionen (14) och därefter LO (13):

Skillnaderna i arbetsvillkor och levnadsvillkor inom EU har lett till att arbetstagare från fattigare områden har sökt sig till Sverige och ibland utnyttjats av oseriösa aktörer (s. 8). 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 (s. 8).

Men det handlar enligt somliga av organisationerna i studien också om att personer tar sig till Sverige utanför de regelverk för fri rörlighet och arbetskraftinvandring som finns:

Vi ser ett stort inflöde av många utländska arbetare, exempelvis i industrisatsningar i Norrland, med personer som vistas olagligt i landet. Ofta utan personlig skyddsutrustning, inga skydd mot asbest, inga fallskydd.

– *Myndighet*

Globaliseringen och den friare rörligheten har också inneburit att utländska verksamhetsutövare kan operera i Sverige på andra sätt än tidigare. I första hand facken i studien beskriver att företag med bas i exempelvis ett annat EU-land, som kan stå utanför kollektivavtalen, kan utföra arbete i Sverige. I vissa fall drivs det av viljan att vinna upphandlingar och tjäna pengar genom att inte följa arbetsmiljöregler eller andra normer.

Specialisering av arbetsmarknaden och underentreprenörer i flera led

Några av företrädarna för facken i studien beskriver också en trend mot ökad specialisering av arbetsmarknaden, i meningen att företag oftare är inriktade mot en typ av tjänst eller produkt snarare än att de har alla kompetenser i den egna verksamheten. Enligt intervjuerna finns det i dag många fler små aktörer i vissa branscher, både svenska företag och företag från andra länder. Det leder i sin tur till sammansatta leverans- och produktionskedjor med flera underentreprenörer, inte sällan i flera led:

Det är svenska företag ofta, de kan ha kanske fem förare men så anlitar de transportörer i flera olika led. Företaget säljer transporten i olika led. Man har underåkerier som man har avtal med, det kan vara i fyra–fem led, för att maximera så mycket som möjligt. Då anlitas ofta förare från olika länder.

– *Fack*

I de stora industriprojekten i Norrland, där ser vi att man styckar upp våra arbeten. Helt plötsligt blir det fem–sex entreprenörer. Då finns det utrymme att laborera.

– *Fack*

När det finns många olika verksamhetsutövare i flera led ökar risken för arbetslivskriminalitet enligt somliga av facken. Det försvårar möjligheten för slutkunden att kontrollera vilka som är på en arbetsplats eller är inblandade i en leveranskedja. Det gör det också svårare för parterna att följa upp kollektivavtal. En av de intervjuade från ett av fackförbunden säger att ”så fort det finns osäkerhet dyker det upp möjligheter att fuska”. En konsekvens som de intervjuade beskriver är att det på en och samma arbetsplats kan finnas arbetstagare med väldigt olika arbetsvillkor, där de arbetstagare som arbetar på svenska företag med kollektivavtal kan ha helt andra villkor än arbetstagarna på utländska företag.

Om man vill skära kostnader, då är det arbetsmiljö man brukar spara på först, till exempel att inte bygga en ställning eller ställa fram personalbodar. Då blir det dålig arbetsmiljö. [...] Man får höra tråkiga exempel, exempelvis att den utländska arbetskraften får så långt som två kilometer för att gå på toa, två kilometer, och att man därför har kissat och bajsat i en spiraltrappa. Medan de svenska företagen har ställt fram baracker för sin personal.

– *Fack*

Marknadiseringen av välfärdsproduktionen, det vill säga att det offentliga använder underleverantörer för tjänsteproduktionen, är ytterligare en faktor som organisationerna beskriver inverkar på förekomsten av arbetslivskriminalitet. Detta har exempelvis beskrivits av LO (13):

Vidare inbegriper det också olika typer av välfärdsbrottslighet, med exempelvis fusk kopplat till assistans- och hemtjänstbranschen samt subventionerade anställningar (s. 7).

Köparnas vilja att pressa priserna i ett alltmer ansträngt konjunkturläge

Både facken, bransch- och arbetsgivarorganisationerna och myndigheterna i studien beskriver att krav men också en vilja att pressa priser gör att det finns köpare som kan tänka sig att handla varor eller tjänster utan att kontrollera de arbetsmiljömässiga villkoren under vilka dessa varor eller tjänster producerats. Det handlar delvis om privata köpare – exempelvis privatpersoner, företag och bostadsrättsföreningar. Flera av organisationerna beskriver att privatpersoner i en vilja att hålla nere sina kostnader inte tycks undra varför nagelbehandlingen, trimningen av skägget, biltvätten eller köksrenoveringen kan vara så billig. Det beskrivs också att företag köper varor och tjänster av underentreprenörer med låga priser utan att bedöma om villkoren är schysta för dem som arbetar där.

”Tvätta bilen för 199, jävlar vad billigt.” Men man tänker inte på vad som krävs för att det ska kosta 199 kronor. Vi har blundat för det i samhället, vi tror att det är bättre, vi är lite tafatta. Men det växer och växer. Alla har ett ansvar att tänka.

– *Fack*

Den enskilde kan inte tänka att det billigaste är det bästa. Man måste ta beslutet att betala lite mer. Man måste tänka till som konsument.

– *Myndighet*

Såväl fack, bransch- och arbetsgivarorganisationer som myndigheter säger att det också handlar om offentliga köpare, det vill säga kommunerna, regionerna och staten som upphandlare. I flera intervjuer lyfts att kommuner inte alltid har kontroll på vilka de upphandlar. Exempelvis beskriver en företrädare för en fackförening att ”upphandlingar får stora konsekvenser och kan innebära att seriösa spelare blir utslagna”.

Det man ser är utnyttjande av arbetskraft, att personer inte får lön för arbetet. Det förekommer. Jag påstår att det mest förekommer i offentlig sektor. Det är många kommuner som inte har resurser att undersöka detta vid upphandling och kommunerna får inte kravställa på kollektivavtal. Det öppnar för skojare på olika grunder. Särskilt i de små kommunerna.

– *Bransch- och arbetsgivarorganisation*

I vintras gjorde vi en kontroll av städning i några kommuner. Vi såg bland annat illegal arbetskraft i städning i skolan.

– *Myndighet*

Ambitionen hos köparna att pressa priserna har olika grund. Intervjupersoner nämner att det tidigare fanns krav på att EU:s offentliga upphandlingar skulle vara beroende av lägsta pris och att det sätts att tänka lever kvar hos flera offentliga aktörer. Man nämner också att offentliga aktörer inte kan ställa krav på kollektivavtal vid upphandling. Men det handlar nu också om att exempelvis privatpersoner, företag och kommunerna pressas alltmer av ökade kostnader på grund av inflation samtidigt som konjunkturen viker och det för många väntas bli svårare att både få affärer och intäkter från skattebetalarna.

Nationella och internationella kriminella nätverk

Enligt organisationerna i studien finns det även en koppling mellan arbetslivskriminalitet och organiserad brottslighet. Det förekommer verksamhetsutövare som med företag som fasad har det som sin affärsidé att bryta mot lagar för att tjäna pengar. Vissa av organisationerna ger uttryck för att en sådan verksamhet eller nätverk kan bidra till olika typer av brott där förfaranden som handlar om arbetslivskriminalitet är en del. En myndighetsföreträdare berättar exempelvis att ”både inom organiserad brottslighet och arbetslivskriminalitet handlar det ofta om multikriminella”:

Det är lättare att bedriva företag än att begå grova rån. Det finns tungt kriminella aktörer som driver företag.

– *Myndighet*

Det blir massa kringkriminalitet runt dessa företag. Man ser exempelvis olagliga spritköp, löner som arbetstagarna tvingas att lämnas tillbaka och att kvinnor hamnar i prostitution. För att få in pengar, sker det ibland också inbrott, aktörer som snor katalysatorer och så vidare. Vi kan se kriminella företag i vår bransch, vi har till exempel ett företag som utnyttjade 100 ukrainare, 6–7 personer bodde i en etta, de fick inte prata med någon utanför grindarna.

– *Fack*

Vissa grupper på arbetsmarknaden är mer drabbade

Studien pekar mot att vissa grupper på arbetsmarknaden är mer drabbade av att arbetslivskriminalitet leder till brister i arbetsmiljön. Övergripande hör vi om att utländsk arbetskraft, exempelvis asylsökande, arbetskraftsinvandrare från tredje land med arbetstillstånd och irreguljära arbetskraftsinvandrare är oftare drabbad än den svenska. Samtidigt hör vi om att även andra bakgrundsfaktorer inverkar, ofta i kombination, såsom utbildningsbakgrund, kunskap och ålder. Både kvinnor och män drabbas men genom att dessa grupper ofta arbetar i olika branscher kan de två grupperna möta olika typer av brister.

Vissa branscher mer drabbade

Både bland facken, bransch- och arbetsgivarorganisationerna och myndigheterna i studien finns uppfattningen att det är svårt att faktiskt veta vilka branscher som är mer drabbade. Detta eftersom arbetslivskriminalitet är ett svårstuderat fenomen. Bransch- och arbetsgivarorganisationerna, men också civilsamhällesorganisationerna, framhåller att det är svårt att uttala sig om skillnader mellan branscher:

Det kan finnas samband, men vi har svårt att uttala oss om hur detta samband ser ut. Inom segment där tröskeln är låg för att komma in på marknader och konkurrensen därmed är mördande hård, kan det finnas risk för åsidosättande av lagar och regler.

– *Bransch- och arbetsgivarorganisation*

I både intervjuerna och flera av de skriftliga underlagen från facken och myndigheterna finns resonemang om att arbetslivskriminaliteten tycks vara mer framträdande i vissa branscher. I synnerhet arbetsintensiva branscher pekas ut. Exempelvis har myndigheterna som ingår i det gemensamma regeringsuppdraget gjort en samlad bedömning baserad på en enkät där samtliga myndigheter fick frågan om vilka branscher som är mest utsatta när det gäller osund konkurrens i form av arbetslivskriminalitet. Myndigheterna beskriver följande branscher (15) som riskbranscher för arbetslivskriminalitet:

- avfallshantering/vattenförsörjning
- bygg
- bilvård
- jord- och skogsbruk
- kroppsvård/annan serviceverksamhet
- restaurang
- städ
- transport
- vård, omsorg och sociala tjänster.

Att dessa branscher utgör riskbranscher indikeras även i delegationens analys (9, s. 142–143). Somliga organisationer lyfter fram andra branscher och att arbetslivskriminalitet kan förekomma även i branscher som man traditionellt sett inte förknippar med detta fenomen.

Vi pratar om olika riskbranscher och jag tror att det är de där problemen är stora. Men det kan finnas andra branscher också, till exempel där de utländska arbetstagarna är välbetalda men där de inte får semester. Jag tror inte att vi ska glömma bort att titta lite bredare.
– *Myndighet*

Bland bransch- och arbetsgivarorganisationerna i studien beskrivs en delvis annan bild av riskbranscher. Flera av bransch- och arbetsgivarorganisationerna lyfter fram att det bland deras medlemsföretag är få som medvetet fuskar. Exempelvis Svenskt Näringsliv betonar i rapporten *Arbetsmarknadskriminalitet – hur påverkas företagen och vad behöver göras?* (12) att fuskande företagare finns inom alla branscher och mer frekvent inom vissa, men att det finns risker med att peka ut specifika branscher:

Fler branscher beskrivs som korrupta och kriminella, och rubriker om den organiserade brottslighetens intrång bland företagen är vanliga i media. Det finns en fara i, att utan fakta, svärta ner hela eller delar av branscher som kriminella. Detta kan då bli en självuppfyllande profetia. Från politiskt håll måste det finnas en förståelse för att även om kriminella aktörer och fuskande företagare finns inom alla branscher och mer frekvent inom vissa, så önskar de flesta företag och företagare agera inom lagens ramar (s. 4).

Utländsk arbetskraft drabbas oftare

Enligt myndigheterna och civilsamhällesorganisationerna i studien drabbas utländsk arbetskraft oftare av bristande arbetsmiljö på grund av arbetslivskriminalitet. Av underlagen i studien framgår att denna grupp relativt sett andra grupper på arbetsmarknaden i högre grad tar eller tvingas ta arbete hos verksamhetsutövare som kan tänka sig att fuska. Det beror enligt vissa av de intervjuade på att utländsk arbetskraft oftare har en svagare utbildningsbakgrund och därmed en mer utsatt ställning på arbetsmarknaden. Personer med utländsk bakgrund har många gånger kommit till Sverige genom ett arbetstillstånd som arbetsgivaren ordnat, vilket ger en beroendeställning till arbetsgivaren. Det lyfts också fram att personer med utländsk bakgrund inte

kan arbetsmiljöreglerna i Sverige på samma sätt och att de bär med sig andra arbetsmiljökulturer från sina hemländer.

Alla med utländsk bakgrund är dock inte i riskgrupp för att utsättas för arbetslivskriminalitet. Det finns vissa riskgrupper bland utländsk arbetskraft. Delegationen mot arbetslivskriminalitet lyfter (9) fram följande riskgrupper för arbetskraftsexploatering (s. 123–131):

- asylsökande med undantag från kravet på arbetstillstånd
- arbetskraftsinvandrare från tredje land med arbetstillstånd
- tredjelandsmedborgare som har arbetstillstånd i andra EU/EES-länder
- utstationerade och utsända
- utsatta EU/EES-medborgare
- irreguljära arbetskraftsinvandrare
- tredjelandsmedborgare med uppehållstillstånd för studier inom högre utbildning.

I intervjuerna nämner myndigheterna och civilsamhällesorganisationerna återkommande exempel på hur dessa riskgrupper kan möta en bristande arbetsmiljö:

De som kommer hit på arbetstillstånd är mer utsatta. Vi hör ofta om hot från arbetsgivare om att ringa polisen.

– *Myndighet*

Personer rekryteras till Sverige systematiskt. Och personer som vistas här med låg inkomst, asylsökande. De är svaga. Arbetsgivare vet och utnyttjar det. Personer som lever som så kallat papperslösa har en mycket svår situation, de hamnar i utsatta situationer. Man riktar in sig på personer som är i en utsatt position, som inte kan ta sig ur eller säga nej.

– *Civilsamhällesorganisation*

Enligt somliga företrädare för myndigheterna och civilsamhällesorganisationerna finns det ett ”skuggsamhälle” med personer som befinner sig i Sverige utan tillstånd. Dessa utgör en särskild riskgrupp att drabbas av bristande arbetsmiljö i samband med arbetslivskriminalitet eftersom samhället inte ens vet om att de finns i landet:

Vid kontroller har vi sett att folk bara springer därifrån. Skulle gärna se att vi försökte komma åt dem. Dessa arbetsgivare har inte ens sökt tillstånd hos oss. Hur många de är, i skuggsamhället, det vet vi inte.

– *Myndighet*

Även utbildningsbakgrund och ålder kan spela in

Det är inte enbart utländsk arbetskraft som utgör en riskgrupp för bristande arbetsmiljö på grund av arbetslivskriminalitet. Av materialet i studien framkommer att i riskzonen är även personer med tillfälliga anställningar eller så kallade prekära anställningar, personer med ingen eller låg utbildning (även inrikesfödda) och i viss mån yngre personer. Dessa grupper riskerar att

möta arbetsmiljöbrister som hänger ihop med arbetslivskriminalitet av samma skäl som vissa utrikesfödda, det vill säga för att de har en svagare ställning på arbetsmarknaden, generellt sett svagare utbildningsbakgrund och lägre kunskap om vilka krav man kan ställa på en arbetsplats.

När det gäller yngre som riskgrupp framhåller vissa av de intervjuade att verksamheter som ägnar sig åt arbetslivskriminalitet tenderar att rekrytera yngre och därmed generellt sett starkare och mer uthålliga personer. Yngre kan också vara mer benägna att acceptera brister i arbetsvillkoren enligt somliga. Men bilden är inte entydig, vissa organisationer tonar ner betydelsen av ålder.

Mycket handlar om tunga jobb, de flesta är 20–40 år, det vill säga mitt i livet. Yngre är alltså mer drabbade.

– *Civilsambällesorganisation*

Man kan råka illa ut i alla åldrar. Ju yngre man är desto mindre har man i skallen så att säga, man har en annan riskbenägenhet som ung.

– *Myndighet*

Både kvinnor och män drabbas

Det finns en betydande samstämmighet bland facken, myndigheterna och civilsambällesorganisationerna i studien om att både kvinnor och män drabbas av bristande arbetsmiljö i samband med arbetslivskriminalitet. Men eftersom kvinnor och män ofta arbetar i olika branscher ser det olika ut för könen. Vissa av de intervjuade är inne på att män generellt sett drabbas hårdare av arbetskraftsexploatering och att det enligt statistiken är fler män som dör på arbetet än kvinnor.

Det är snarare skillnad mellan olika branscher, könen jobbar i olika branscher. Men till exempel Jämställdhetsmyndigheten har lyft att man som kvinna från annat land riskerar exploatering på jobbet och sexuell exploatering. [...] Tuffare för kvinnor med försörjningsansvar.

– *Fack*

Det finns mönster i vilka branscher som könen drabbas. I bygg är det många män som utnyttjas, i städ är det många kvinnor. Men jag har inga siffror. Generellt är män oftare utsatta för arbetskraftsexploatering. Det syns även i andra länder, det är fler män som utsätts än kvinnor. Men man måste tänka på att det är svårt med data, alla hittas inte.

– *Civilsambällesorganisation*

Om jag som arbetsgivare vill utnyttja personal tror jag inte att det spelar så stor roll med kön. Det är individens utsatthet som avgör, till exempel om jag har ett arbetstillstånd och tvingas betala tillbaka delar, går jag till facket eller polisen blir jag av med jobbet, då blir jag av med min försörjning.

– *Civilsambällesorganisation*

Risker för att fysisk och psykisk ohälsa kan uppkomma

Brister i arbetsmiljön på grund av arbetslivskriminalitet kan i nästa steg leda till risker för både fysisk och psykisk ohälsa. Dessa risker kan enligt organisationerna i studien ge upphov till mycket allvarliga tillbud.

Stora brister kan leda till stora risker

I synnerhet facken och myndigheterna, men även enstaka bransch- och arbetsgivarorganisationer i studien, uppger att deras erfarenhet är att bristande arbetsmiljö på grund av arbetslivskriminalitet kan ge upphov till flera risker för fysisk och psykisk ohälsa:

Tidspress och därmed arbetsrelaterad stress, riskerar att leda till ökat antal personolyckor och skador på fordon och materiel.
– *Bransch- och arbetsgivarorganisation*

Enligt de intervjuade är det i grund och botten samma typer av risker som uppstår i samband med generella brister i arbetsmiljö, det vill säga sådana som inte nödvändigtvis är relaterade till arbetslivskriminalitet.

Det är precis samma risker som vi alltid jobbar med, det vill säga man dör av att ramla ned från tak eller får skador av att jobba med allergiframkallande medel utan skydd och utbildning. Eller att jobba med maskiner utan skydd.
– *Myndighet*

Några risker är dock mer framträdande i samband med arbetslivskriminalitet enligt intervjuerna och underlagen i studien. I fråga om fysiska risker och skador hör vi om exempelvis fallskador, stickskador och skärskador som i värsta fall kan leda till dödsfall. Vad gäller psykisk ohälsa beskrivs bland annat stress, rädsla, utmattning och förödmjukelse; dessa risker nämns av i första hand facken och myndigheterna. När stora brister i arbetsmiljön finns för att verksamhetsutövaren medvetet fuskar med reglerna för arbetsmiljö kan riskerna bli särskilt stora. Det kan bli fråga om mycket allvarliga tillbud.

För individen är de stora riskerna att man kan dö på jobbet, man vet inte hur många som gör det. Det är de värsta fysiska riskerna. Olika typer av allvarliga olyckor, fallolyckor, till exempel skador knät, ramlar, sådant som finns på en arbetsplats, där det är många riskmoment.
– *Fack*

Svårt att svara på vilka risker för skada som det ger upphov till. Men det borde vara en fruktansvärd situation att vara i. Att vara i landet utan att kunna språket, bo i ett skjul. Mest psykiskt påfrestande, hur mår man när man förstår hur lurad eller utnyttjad man blivit.
– *Fack*

Detta kan avgöra människors liv på ett hemskt sätt. Man kan vara med om olyckor, skadas av kemikalier, det kan även handla om långvariga psykiska spår. Exempelvis människohandel har enorma psykiska konsekvenser.
– *Myndighet*

Får inte alltid vård

När det gäller skador på grund av bristande arbetsmiljö i samband med arbetslivskriminalitet nämner både facken, myndigheterna och civilsambällesorganisationerna exempel på att drabbade arbetstagare inte alltid får den vård de behöver. Det gäller även vid mycket allvarliga tillbud:

Vi hör skräckexempel om folk som ramlar ner och slår sig, som skickas till sitt hemland, de får inte vård, de fraktas hem, för att det inte ska bli problem för arbetsgivaren.

– *Myndighet*

De slussas ut ur landet. Jag har inte sett, men till exempel hört om en slutstädare på ett bygge som ramlade ut ur ett fönster och bröt ryggen. Han kördes direkt till färjan och ut ur landet. Har också hört om personer som hämtats av arbetsgivaren på sjukhus och forslats ut.

– *Civilsambällesorganisation*

Arbetet mot arbetslivskriminalitet sker i reguljärt arbete och med riktade insatser

Detta kapitel svarar mot delstudiens andra syfte och beskriver de interventioner som organisationerna i studien genomför för att förebygga och hindra förekomsten av arbetslivskriminalitet och dess konsekvenser på arbetsmiljön. Kapitlet beskriver dock först i korthet det reguljära arbete mot arbetslivskriminalitet som organisationerna i studien bedriver. Resten av kapitlet ger exempel på de mer specifika insatser och arbetssätt mot arbetslivskriminalitet som organisationerna jobbar med.

Reguljärt arbete mot arbetslivskriminalitet

Organisationerna i studien har ett ordinarie arbete mot arbetslivskriminalitet som hos vissa har pågått under en längre tid. Det finns en strategisk respektive en operativ nivå i det arbetet.

Strategiskt arbete

Flera av organisationerna som ingår i studien arbetar strategiskt för att motverka arbetslivskriminalitet. Under ledning av Arbetsmiljöverket samverkar Arbetsförmedlingen, Ekobrottsmyndigheten, Försäkringskassan, Jämställdhetsmyndigheten, Migrationsverket, Polismyndigheten och Skatteverket i dessa frågor. Inom ramen för samverkan mellan myndigheterna pågår ett arbete med att bygga strukturer och forum för nationell och regional dialog och samverkan kring arbetslivskriminalitet. Det handlar också om att bygga upp en gemensam kunskapsbas och metoder för att motverka fusk, regelöverträdelser och brottslighet i arbetslivet. Kunskapsbasen utvecklas dels genom att samla och dela erfarenheter bland myndigheter, kommuner och andra aktörer inom landet, dels genom internationella kontakter och kunskapsutbyte. I det strategiska arbetet har även kompetensutvecklingsinsatser genomförts av yrkesverksamma inom myndigheter och kommuner.

I det strategiska arbetet ingår även parterna på nationell och regional nivå. Av den senaste återrapporteringen från det myndighetsgemensamma arbetet till regeringen (16) framgår exempelvis:

En arbetsgrupp för myndighetsgemensamt metodstöd har bildats i syfte att utveckla metodiken och höja effektiviteten av gemensamma åtgärder. Partssamverkan har utvecklats på nationell och regional nivå med byggbranschen. Under hösten har även partssamverkan med städbranschen påbörjats.

Också civilsamhällesorganisationerna i studien är aktiva på den strategiska nivån i arbetet mot arbetslivskriminalitet, inte minst genom påverkansarbete och genom att lyfta de brottsutsatta personernas perspektiv.

Vi arbetar bland annat med att medvetandegöra att det finns problem med arbetskraftsexploatering.

– *Civilsamhällesorganisation*

Operativt arbete

Organisationerna som ingår i studien arbetar också på flera sätt för att operativt motverka arbetslivskriminalitet. Det gäller både myndigheterna, facken, bransch- och arbetsgivarorganisationerna och civilsamhällesorganisationerna. Mycket av arbetet sker inom ramen för organisationernas reguljära arbete, inte i form av specifika insatser mot arbetslivskriminalitet. Arbetet mot arbetslivskriminalitet har sällan specifikt fokus på att komma till rätta med just arbetsmiljöbrister, men det förekommer. Det gäller i synnerhet Arbetsmiljöverkets arbete och insatser.

Myndigheternas operativa arbete mot arbetslivskriminalitet sker utifrån respektive myndighets instruktion och uppdrag och med utgångspunkt i de bestämmelser som styr respektive politikområde. Vissa av myndigheterna beskriver att de arbetar mer fokuserat med området arbetslivskriminalitet och har särskilda enheter, avdelningar eller processer inriktade på detta. Andra myndigheter har inte det utan ser att de inom sina ordinarie verksamheter arbetar mot arbetslivskriminalitet. Flera av myndigheternas arbetssätt mot arbetslivskriminalitet har alltså funnits på plats innan begreppet arbetslivskriminalitet etablerades och blev ett prioriterat område inom den svenska förvaltningen.

Vi arbetar med detta som en del av den vanliga kärnverksamheten. Arbetslivskriminalitet och det ökade fokuset på det är ingen game changer för oss.

– *Myndighet*

Myndigheternas operativa arbete mot arbetslivskriminalitet sker delvis samordnat inom ramen för det myndighetsgemensamma arbetet och uppdraget med att inrätta regionala center mot arbetslivskriminalitet. I centren arbetar man löpande med att hantera inkomna tips och förbereda insatser (16):

Vid centren utvecklas förmågan att säkerställa att relevant information inhämtas för att möjliggöra att fler myndigheter än de som deltar i den fysiska arbetsplatskontrollen får relevanta uppgifter för den egna myndighetens arbete. Dessa myndigheter kan öppna egna ärenden utifrån de uppgifter som har bearbetats på centren mot arbetslivskriminalitet (s. 6).

Vid sidan av myndigheternas reguljära arbete mot arbetslivskriminalitet pågår parternas arbete med att organisera arbetstagare och arbetsgivare och få dem att teckna kollektivavtal. Det framkommer i underlagen att en viktig del av det operativa arbetet mot arbetslivskriminalitet sker i det reguljära arbetet med att teckna och följa upp kollektivavtal:

Går man med i vår organisation måste man ha kollektivavtal. Då får man som företag både våra och fackens ögon på sig. Vill man hålla sig under radarn, genom att fuska, då är det mindre bra att gå med hos oss. Om vi stöter på företag som vägrar att följa reglerna för medlemskap, då utesluts de. Många tror att vi stängas med facket i detta. Men så är det inte. Här har vi ofta samma syn som facket.

– *Bransch- och arbetsgivarorganisation*

Vi har en intern kontroll av arbetsmiljö, där man går ut fack och arbetsgivare tillsammans hos leverantörerna som har utländsk arbetskraft. Då körs stickkontroll.

– *Bransch- och arbetsgivarorganisation*

Även civilsamhällesorganisationerna i studien bedriver ett reguljärt arbete där de fångar upp och ger stöd till personer som drabbas av bland annat arbetskraftsexploatering. De tar ibland över från det offentliga, när myndigheters och kommuners stöd till enskilda inte räcker eller fungerar. De tar sig också an personer som inte omfattas av den svenska modellen genom medlemskap i facket. Civilsamhällesorganisationerna beskriver att de arbetar löpande med att informera arbetstagare om sina rättigheter på svensk arbetsmarknad.

Vi är en grupp av civilsamhällesorganisationer som arbetar med att ge stöd och skydd. Vi har kontakt med Jämställdhetsmyndighetens regionskoordinatorer och polis. De slussar till oss efter behov.

– *Civilsamhällesorganisation*

Det är en samhällshotande kriminalitet. Men vi försöker att utgå ifrån vad människor råkar ut för, och hur vi kan hjälpa mer. Vi jobbar med empowerment. Vi gör det genom bland annat föredrag riktade till utsatta grupper. Men också genom att fånga upp och möta dem som inte är i en fackförening.

– *Civilsamhällesorganisation*

Tre typer av insatser och arbetssätt mot arbetslivskriminalitet

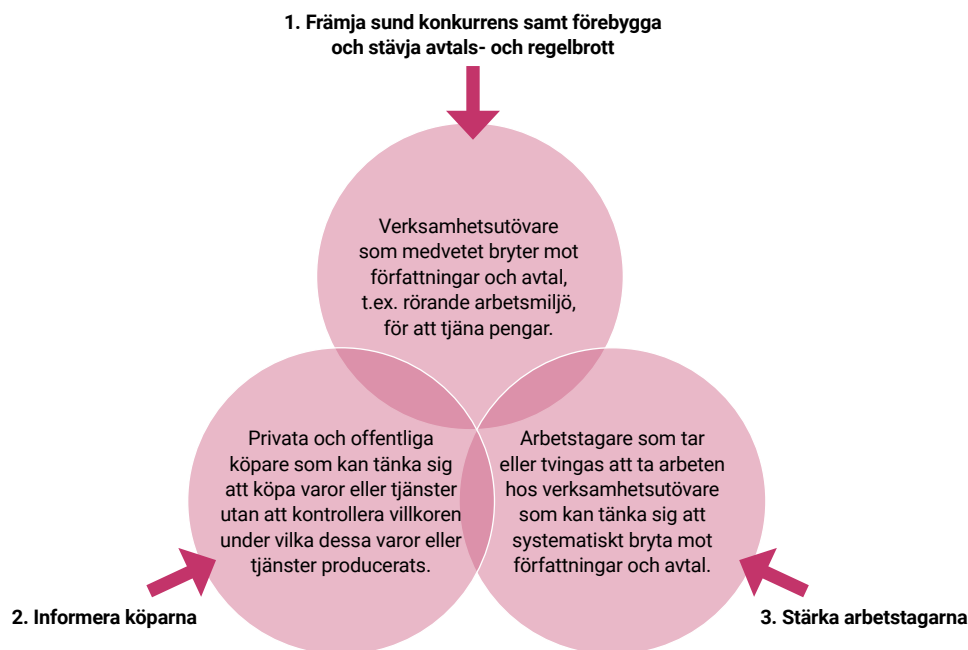
Utöver det strategiska och operativa reguljära arbetet mot arbetslivskriminalitet gör organisationerna i studien mer riktade insatser för att förebygga, minska och hindra förekomsten av arbetslivskriminalitet. I vissa fall handlar det om pågående insatser, i vissa fall redan – åtminstone delvis – avslutade. Vad som är en pågående respektive avslutad insats är inte alltid tydligt. Exempelvis kan en kampanj med information i kollektivtrafiken vara avslutad, men informationen finnas kvar på webbsidor.

Av intervjuerna och de skriftliga underlagen i studien framgår att det på ett övergripande plan går att tala om tre typer av insatser mot arbetslivskriminalitet som organisationerna i studien gör. Det handlar om insatser för att

- främja sund konkurrens samt förebygga och stävja avtals- och regelbrott
- informera köparna om vikten av att inte köpa varor och tjänster från verksamhetsutövare som fuskar
- stärka arbetstagarna så att färre riskerar att hamna i situationer där de utsätts för verksamhetsutövare som kan tänka sig att fuska med regelverket.

Dessa insatser skjuter in sig på de olika förutsättningar som tillsammans utgör grogrunden för att en arbetslivskriminalitet som ger upphov till brister i arbetsmiljön kan uppstå (se även figur 2).

Figur 2. Typer av riktade insatser mot arbetslivskriminalitet



Riktade insatser för att främja sund konkurrens görs av myndigheterna, men också av bransch- och arbetsgivarorganisationerna i studien. Insatser för att informera köparna görs av facken, bransch- och arbetsgivarorganisationerna samt myndigheterna. Insatser för att stärka arbetstagarna görs av facken, myndigheterna och civilsamhällesorganisationerna. I kommande avsnitt beskrivs konkreta exempel på de tre insatstyperna.

Insatserna är som regel inte utvärderade

Av underlagen och intervjuerna i studien framgår att insatserna som organisationerna i studien gjort som regel inte är utvärderade. Som kommer att framgå nedan följs vissa insatser upp, men enbart i undantagsfall på ett systematiskt sätt. Det finns flera skäl till att insatserna inte är utvärderade och enbart i begränsad grad uppföljda. Flera är nyligen uppstartade och pågår fortfarande, vilket gör att frågan om utvärdering är för tidigt väckt. I flera fall är det också svårt att utvärdera denna typ av insats eftersom tillgången till data är begränsad. Som rapporten tidigare varit inne på är det svårt att studera arbetslivskriminalitet. Men utöver dessa förklaringar framkommer det också att insatser av denna typ sällan utvärderas på ett systematiskt sätt i Sverige, att det inte finns en sådan tradition.

En myndighetsgemensam uppföljning av arbetet mot arbetslivskriminalitet är under uppbyggnad. Uppföljningen innebär att varje myndighet själv identifierat de variabler som är relevanta att följa upp inom det myndighetsgemensamma arbetet på området (16):

Utgångspunkten var att följa modellen för uppföljning från Ekonomistyrningsverket där myndigheterna ska identifiera variabler inom resurs, aktivitet, prestation och effekt. Samtliga myndigheter redovisar månadsvis till Arbetsmiljöverket som hanterar den totala myndighetsgemensamma uppföljningen (s. 10).

Att insatserna hittills sällan följts upp och utvärderats på ett systematiskt sätt gör att det inte går att peka på specifika beprövade insatser med dokumenterat positiva effekter vad gäller att minska arbetslivskriminaliteten och förbättra arbetsmiljön. Det går dock att beskriva exempel på insatser och mer avgränsade arbetssätt som används. I följande avsnitt ges exempel på insatser och arbetssätt som organisationerna i studien använder. Avsnittet ger i förekommande fall också en bild av organisationens egna erfarenheter av insatsen efter uppföljning eller utvärdering. Ambitionen är inte att ge en heltäckande bild av allt arbete som organisationerna bidrar med vad gäller arbetet mot arbetslivskriminalitet.

Insatser för att få verksamhetsutövarna att göra rätt

Myndigheterna och bransch- och arbetsgivarorganisationerna gör och har gjort flera insatser för att få verksamhetsutövarna att göra rätt. Det handlar både om förebyggande insatser och om t.ex. inspektioner, kontroller och ingripanden.

De förebyggande insatserna syftar till att ge stöd till verksamhetsutövarna att verka för en sund konkurrens. ... Det kan handla om att ge verksamhetsutövare information, utbildning och stöd för att underlätta regelbundenhet. Sådana insatser riktade mot arbetsgivare görs av både myndigheter och kommuner men också av bransch- och arbetsgivarorganisationer

De mer eller mindre tydligt avgränsade insatserna av inspektion, kontroll och ingripanden kan leda till administrativa eller operativa åtgärder men också lagföring. Sådana insatser görs av Polisen, Skatteverket, Ekobrottsmyndigheten, Arbetsmiljöverket och kommunerna, men även av parterna. Här är det svårt att dra en tydlig gräns mot det reguljära arbetet som bedrivs. Nedan följer exempel på insatser och arbetssätt som organisationerna i studien använder för att få verksamhetsutövarna att göra rätt och verka för sund konkurrens. Listan är inte heltäckande vad gäller riktade insatser i landet.

Almega Serviceföretagen: auktoriserade serviceföretag

Almega Serviceföretagen arbetar med en auktorisation av serviceföretag. Av information på webbplatsen framgår att (17) auktorisationen är skapad för att stärka branschen och lyfta fram seriösa företag. Auktoriserade företag är skyldiga att följa Almegas Serviceföretagens gällande auktorisationskriterier. Kriterierna fastställs av Almegas Städföretagens styrelse, och publiceras på Almegas Städföretagens webbplats. Auktorisationen omfattar bland annat krav på bolagsform, årsredovisning samt F-skatt och moms. Även krav avseende skulder, konkurs, informationsplikt, medlemskap i Almegas Städföretagen, regelbundenhet och kollektivavtal samt auktorisationsutbildning och introduktion ingår. Almegas Serviceföretagen kontrollerar löpande de auktoriserade företagen som årligen

måste ansöka om förnyad auktorisation. Enligt Almega Serviceföretagen är nästan 180 av organisationens medlemsföretag auktoriserade, vilket innebär att över 28 000 människor (årsarbetande) arbetar i ett auktoriserat serviceföretag.

Almega Serviceföretagen och Almega Städföretagen: stöd till städföretagen för sunda villkor

Almega Serviceföretagen och Almega Städföretagen tillhandahåller olika stöd till sina medlemsföretag för att medlemsföretagen ska kunna utveckla och ta betalt för sina tjänster på ett sätt som skapar förutsättningar för sunda villkor. Städindex och Städtimmen är exempel på detta (18–19):

Städindex är en typ av faktorprisindex. Ett faktorprisindex är resultatet av en sammanvägning av prisutvecklingen för de produktionsfaktorer som ingår i den aktuella verksamheten. Underlaget till kostnadsbudgeten för indexserien kommer från Almega Serviceföretagen.

Städtimmen är en beräkning av arbetskraftskostnaden per timme utifrån de kollektivavtal organisationen träffar med sina motparter. Kalkylerna gäller för timkostnad avseende städ- och servicebranschen, en så kallad städtimme.

Verktygen är stödmaterial som är tillgängliga på Almega Serviceföretagens webbplats.

Byggföretagen med flera: ID06-systemet

ID06 lanserades 2006 av Byggföretagen. Tanken bakom ID06 är att det ska gå att identifiera personer på arbetsplatsen och koppla varje person till ett företag på ett säkert sätt. Målet är att främja sund konkurrens och säkra arbetsplatser samt motverka svartarbete, ekonomisk brottslighet och annan kriminalitet (20).

ID06 är ett mjukvarusystem och it-lösningar för företag, som knyter an till lagkravet med elektronisk personalliggare. Kravet innebär att företag och personer som vistas på området behöver registrera sig i en personalliggare. ID06 omfattar bland annat ID06-kortet där medarbetare kan registrera in- och utpassering i arbetsplatsens elektroniska personalliggare.

I dag ägs ID06 av ID06 AB. Ägare av bolaget är Byggföretagen, Byggherrarna, Fastighetsägarna, Sveriges Allmännyttan, Installatörsföretagen, Maskinentreprenörerna, Plåt- och Ventföretagen, Glasbranschföreningen, Säkerhetsföretagen, Transportföretagen och Måleriföretagen.

Byggföretagen: fysiska arbetsplatsbesök

Under perioden januari till april 2023 har Byggföretagen låtit göra 234 arbetsplatskontroller bland sina medlemmar (21). Totalt har 3 492 företag och 6 702 individer kontrollerats. Bakgrunden är att organisationen vill motverka att schysta byggare slås ut av kriminella aktörer, men också att man vill få en lägesbild av tillståndet när det gäller arbetslivskriminalitet på medlemmarnas byggarbetsplatser:

Nu har Byggföretagen genomfört Sveriges överlägset största kontroll av byggarbetsplatser. Det har vi gjort för att få fram fakta på hur det faktiskt ser ut när det gäller arbetslivskriminalitet på Sveriges byggarbetsplatser. För ska vi komma till rätta med problemen behöver vi komma bortom personliga upplevelser och subjektiva åsikter. Vi behöver veta hur nuläget faktiskt är. Först då kan vi ta fram konkreta åtgärdsförslag (s. 5).

Byggföretagen fann bland annat att majoriteten av alla individer som verkar på de kontrollerade medlemmarnas byggarbetsplatser har arbetstillstånd: 4 individer, motsvarande 0,06 procent, konstaterades vara verksamma på arbetsplatsen utan arbetstillstånd. Vidare fann Byggföretagen att 98 procent av alla kontrollerade individer hade giltigt ID06-kort (6 568 av 6 702). Byggföretagens slutsats är att den absoluta majoriteten individer innehar ett korrekt utställt ID06-kort och att ID06 är mycket väl implementerat i byggbranschen. Undersökningen fann inga individer med ID06-kort utställt på annan individ än kortinnehavaren och inte heller några fall av förfalskade ID06-kort.

Rättvist byggande: arbetsmodellen Rättvist byggande

Rättvist byggande är en förening av byggherrar som tillhandahåller en arbetsmodell som syftar till att förebygga och motverka kriminalitet och osund konkurrens i medlemmarnas entreprenadprojekt (22). Tanken med arbetssättet är att byggherrar ska samverka operativt och på så sätt skydda varandra från risker kopplade till kriminalitet och arbetsrättsliga brister i sina byggprojekt. Den bärande idén i modellen är att medlemmen ska kunna förlita sig på att alla företag som deltar i medlemmens projekt är kända och granskade.

Arbetsmodellen består bland annat av följande:

- Föranmälan av underentreprenörer: Samtliga företag som arbetar i ett entreprenadprojekt anslutet till Rättvist byggande ska föränmälas till Rättvist byggande en vecka innan påbörjat arbete. Rättvist byggande kontrollerar underentreprenören, vilket resulterar i att denna antingen registreras, får en förfrågan om komplettering eller nekas registrering.
- Arbetsplatskontroller: Rättvist byggande genomför sedan arbetsplatskontroller med hjälp av externa kontrollanter vid oannonserade stickprov. Vid en arbetsplatskontroll kontrolleras bland annat att samtliga företag på plats är föränmälda och registrerade, och man kontrollerar ID06, legitimation, arbets- och/eller uppehållstillstånd vid behov (personal från tredje land), utstationering (utländska arbetsgivare), arbetsplatsens inhägnad (staket/stängsel och grindar) och arbetsrättsliga kontraktsvillkor (lön, arbetstid och semester).

Utöver registrering och kontroll tillhandahåller Rättvist byggande även stödmaterial som syftar till att förebygga att fusk och kriminalitet förekommer på medlemmarnas byggarbetsplatser. Rättvist byggande ger också medlemmar i föreningen stöd genom att tillhandahålla gemensamma avtalsvillkor för Rättvist byggande.

Sveriges Åkeriföretag och Transportföretagen: certifieringen Fair Transport

Fair Transport är enligt uppgifter på webbplatsen (23) en certifiering för hållbara transporter inom transportbranschen. Certifieringen syftar till att godstransporter på väg ska utföras trafiksäkert, klimatsmart och med goda villkor för de anställda. Både Sveriges Åkeriföretag och Transportföretagen står bakom certifieringen.

Certifieringen omfattar flera områden varav arbetsmiljö är ett. När det gäller arbetsmiljörelaterade frågor förväntas företagen för att få certifieringen bland annat ha beskrivit policy mot kränkande särbehandling, arbetsmiljöpolicy, systematiskt arbetsmiljöarbete/krisplan, uppföljning av kör- och vilotider samt vägarbetstidslag och uppföljning av hastigheter.

När ett åkeri ansöker om att bli certifierat i Fair Transport genomgår det en granskningsprocess i olika led. Företaget registrerar olika uppgifter om verksamheten som sedan granskas av Fair Transport. Granskningen genomförs av en extern part som kontrollerar att företaget lever upp till de kriterier som krävs för att bli godkänt.

Insatser för att informera köparna

En annan kategori av insatser handlar om att informera köparna om att inte köpa varor och tjänster från verksamheter som ägnar sig åt arbetslivskriminalitet. Sådana insatser riktas mot olika målgrupper, dels privatkonsumenter, dels företag samt upphandlande myndigheter, regioner och kommuner.

Nedan följer exempel på insatser och arbetssätt som organisationerna i studien använder för att informera köparna. I tillägg till de insatser som nämns kan de tidigare nämnda certifieringarna Auktoriserat Serviceföretag och Fair Transport hänföras till även denna typ av insatser. Detta eftersom certifieringarna också handlar om att informera köpare om vilka företag som arbetar för sund konkurrens och med schysta villkor när det gäller bland annat arbetsmiljö.

Almega Städföretagen, Kommunal och Fastighetsanställdas förbund: stödmaterial för upphandling av städtjänster

Almega Städföretagen, Kommunal och Fastighetsanställdas förbund har tagit fram ett stödmaterial för upphandling riktat mot alla offentliga köpare av städtjänster (24). Insatsen är alltså partsgemensam. Syftet är att få köparna att inse betydelsen av att inte enbart basera tilldelning av kontrakt på lägsta pris utan att även ställa kvalitetskrav vid upphandling. Detta för att i förlängningen verka för en sund konkurrenskraftig städmarknad med schysta villkor för de anställda.

Arbetsmiljöverket med flera: Stoppa arbetslivskriminalitet

Under 2021 tog Arbetsmiljöverket, tillsammans med de andra myndigheterna i det myndighetsgemensamma arbetet mot arbetslivskriminalitet, fram filmer

och bilder riktade till allmänheten. Syftet var att öka allmänhetens kunskap om förekomsten av arbetslivskriminalitet i det svenska samhället och få fler att inte bidra till arbetslivskriminalitet genom sitt köpbeteende. Till allmänheten räknades i detta sammanhang alla i Sverige mellan 20 och 80 år.

Enligt den myndighetsgemensamma återrapporteringen (16) till regeringen bestod insatsen av filmer och stillbilder med exponering i bland annat sociala medier, på tv och på bio (s. 12). Budskapet till allmänheten var att låga priser kan ha en mörk baksida och innebära att människor utnyttjas. Konsumenter fick också veta hur de kan bidra till att stoppa arbetslivskriminalitet.

Under 2022 utvecklade myndigheterna enligt redovisningen nytt material för kampanjen. Detta material bestod av påhittade annonser med erbjudanden om tjänster till otroligt låga priser (till exempel: ”Tvätta din bil för 29 kr”) som spreds via olika sajter. Den som direkt klickade på annonsen kom till en webbsida på Arbetsmiljöverkets webbplats om vad arbetslivskriminalitet innebär och får för konsekvenser. För att väcka känslor och skapa medvetenhet om hur människor utnyttjas på arbetsplatser, kunde besökaren på webbplatsen ta del av filmade berättelser ur utsatta arbetstagares perspektiv. På webbplatsen fanns också tips till konsumenter om vad de kan göra för att inte bidra till arbetslivskriminalitet.

Enligt den myndighetsgemensamma återrapporteringen startade kommunikationsinsatsen i november 2022. Tv-insatsen avslutades den 18 december 2022, men fortsatte året ut i form av visningar på bio och i sociala medier.

Insatsen har utvärderats av myndigheterna och 1 000 personer fick svara på frågor genom en webbenkät. Enligt den myndighetsgemensamma återrapporteringen upplever målgruppen budskapet som tydligt och det uppfattas av de flesta som att konsumenten har ett ansvar, att man ska agera genom att välja leverantör och att man ska begära kvitto eller avstå från köp. Även budskapet att arbetslivskriminalitet förekommer i samhället uppfattas av de flesta. Många tycker att budskapet är tydligt och kommunikationen har även nått personer som säger sig vara mindre insatta i ämnet.

Ekobrottsmyndigheten: Upphandla säkert

Ekobrottsmyndigheten tillhandahåller ett stöd till näringslivet och den offentliga sektorn för att upphandla seriösa leverantörer (25). Syftet är brottsförebyggande. Stödet finns samlat på myndighetens webbplats och omfattar information om hur upphandlare kan göra säkra upphandlingar. Bland annat finns en checklista för att avgöra om ett företag är seriöst.

Hotell- och restaurangfacket: Schysta villkor

Hotell- och restaurangfacket (HRF) har en informationskampanj (26) med rubriken Schysta villkor, där allmänheten informeras om vilka företag som har kollektivavtal. Syftet är att underlätta för konsumenter att hitta dessa restauranger. Kampanjen består av en app och webbplats som heter Schysta

villkor. Där kan man söka på företagsnamn, organisationsnummer eller ort och hitta företag som har tecknat kollektivavtal med HRF.

Skatteverket: Be om kvitto

Skatteverket har en informationskampanj med rubriken Be om kvitto, där allmänheten informeras om vikten av att alltid ta ett kvitto när man köper något (27). Syftet är att öka allmänhetens medvetenhet om att man inte bör köpa utan kvitto. Målgruppen är konsumenter i bland annat restaurangbranschen och taxibranschen. Kampanjen finns i dag tillgänglig på webben i form av text och filmer, tidigare bland annat publicerade på Skatteverkets Facebooksida.

Transportarbetareförbundet: Vem betalar för den fria frakten?

Transportarbetareförbundet har haft en informationskampanj med rubriken Vem betalar för den fria frakten?, där allmänheten informeras om vilka budföretag som har kollektivavtal. Kampanjen riktar sig till konsumenter och beslutsfattare och har syns genom annonser i tunnelbanan med QR-kod som riktar användaren till en kampanjsida (28) där informationen fortfarande finns.

Till grund för kampanjen låg rapporten Den fria frakten hotar både arbetsmiljö och klimatet, framtagen av förbundet 2021 (29). I rapporten beskrivs hur e-handeln utvecklats med bland annat erbjudanden om gratis leveransfrakt och olika leveransalternativ. Baserat på intervjuer med arbetare inom både handels-, transport- och postverksamhet kopplad till e-handeln konstateras i rapporten att e-handelns snabba tillväxt också inneburit stora påfrestningar på arbetstagarna.

Visita: medlemsmärke

Visita är bransch- och arbetsgivarorganisation för den svenska besöksnäringen och skickar ut ett medlemsmärke till alla medlemmar med fullt medlemskap i organisationen (30). Med medlemsmärket vill Visita intyga att medlemmen bedriver ett seriöst företagande med schysta villkor för de anställda. Syftet är att visa gäster men också personal och andra företag i branschen att företaget står bakom näringsens etiska regler och har kollektivavtal. Medlemmarna uppmanas att ha Visitamärket synligt i entrén.

Stärka arbetstagarna

En tredje kategori av insatser handlar om att stärka arbetstagarna och motverka att de tar eller tvingas ta arbete hos verksamhetsutövare som kan tänka sig att systematiskt bryta mot författningar och avtal gällande bland annat arbetsmiljö. Kategorin inbegriper också insatser som stöttar personer som drabbats av arbetskraftsexploatering. Nedan följer exempel på insatser och arbetssätt som organisationerna i studien använder för att stärka arbetstagarna. Här har vi även med exempel från myndigheter i andra länder som ingått i studien.

Arbeidstilsynet: Know your rights

Myndigheten Arbeidstilsynet i Norge har i ett bilateralt samarbeide med arbeidsmiljømyndigheter i Norge, Estland, Litauen, Bulgarien og Rumänien utviklet og lansert kampanjen Know your rights (31). Kampanjen er rettet til personer som avser å komme til Norge og arbeide. Syftet er at arbeidstagerne skal rustes for å forbedre sin situasjon på arbeidsmarkedet og at i forlengningen motvirke arbeidslivskriminalitet.

Know your rights består av to deler: en nettside og kampanjer. Nettsiden inneholder informasjon rettet til utlendske arbeidstager, utformet for å være begriplig, relevant og enkel å bruke. Informasjonen beskriver både arbeidstagerens rettigheter og skyldigheter og omfatter blant annet regler for løn (inkludert minimiløn), lønespesifikasjon, semester og overtid samt beskatning. Informasjonen finnes foruten på norsk tilgjengelig på engelsk, bulgarsk, litauisk, rumensk, polsk, russisk, ukrainsk og vietnamesisk. Dessuten brukes kampanjer på Facebook og nettsider relevante for målgruppen for å markedsføre kampanjen til målgruppen.

Kampanjen er utvurdert (32) og sluttsatsen fra utvurdlingen er at kampanjen har vært framgangsrik ved å nå de oppsatte målene. Den har også vært kostnadseffektiv.

Arbejdstilsynet: workplacedenmark.dk

Arbejdstilsynet i Danmark har på liknende måte som Arbeidstilsynet i Norge lagt fram informasjon på nettsiden workplacedenmark.dk som retter seg til personer som avser å arbeide i Danmark (33). Syftet er at arbeidstagerne skal forstå sine rettigheter når de arbeider i landet.

Informasjonen omfatter blant annet registrering i registret for utlendske foretak (RUT), arbeidsmiljø, rapportering av arbeidsskader og kvalifikasjoner. Informasjonen gis på engelsk, tysk, polsk, italiensk, litauisk, portugisisk, rumensk, russisk og spansk.

Frälsningsarmén: Safe Havens traffickingcenter

Safe Havens traffickingcenter tilbyr juridisk og sosialt støtte til personer utsatt for menneskehandel eller menneskeexploatering (34). Frälsningsarmén har to sådanne traffickingcenter i Sverige. Målgruppen er personer utsatt for arbeidskraftexploatering innen eksempelvis bransjene städ, restaurang, bygg og skönhhet. Utgangspunktet for arbeidet er den utsatte individ og at alle mennesker har grunnleggende rettigheter.

Arbetssettet går ut på at Frälsningsarmén, i samarbeide med andre aktører, tilhanderholder blant annet beskyttet boende, rett til refleksjonstid, sjukvård eller juridisk hjelp. Arbeidet bedrivs av volontärer og i samarbeide med advokatbyråer for både sosial støtte og juridisk rådgivning. Tanken er at innsatsen skal komplettere offentlige innsatser fra eksempelvis sosialtjensten, når disse ikke fungerer eller ikke når fram.

Jämställdhetsmyndigheten: information på ukrainska och ryska om riskerna för människohandel

Jämställdhetsmyndigheten tog under 2022 i samband med att Ryssland anföll Ukraina fram information på ukrainska, ryska och engelska om riskerna för människohandel (35). Informationen är riktad till både barn och vuxna och har spridits till målgruppen, bland annat på sociala medier och genom andra samverkansmyndigheter. Informationen omfattar bland annat uppmaningar om att tänka på risken att bli utnyttjad och att vara uppmärksam på riskerna för människohandel. Den innehåller även telefonnummer till aktörer man kan vända sig till om man utsätts för påtryckningar eller har blivit hotad.

LO: Handbok för ordning och reda på arbetsmarknaden

LO har tagit fram en handbok (36) för ordning och reda på arbetsmarknaden riktad till fackliga företrädare på alla nivåer. Syftet med handboken är att ge ett stöd i arbetet att bevaka att regelverket på den svenska arbetsmarknaden följs. Boken redogör för några av de lagar som LO menar är de viktigaste och belyser med exempel hur LO bedömer att dessa lagar kan tillämpas i olika situationer.

Sammanfattning och kommentar

I detta kapitel summeras och kommenteras de huvudsakliga slutsatserna i studien.

Summerande slutsatser

Myndigheten för arbetsmiljökunskaps syfte med denna studie har varit att dels få en bild av relevanta aktörers kunskap om sambandet mellan arbetslivskriminalitet, arbetsmiljö och arbetstagares hälsa och mående, dels få kunskap om vilka interventioner inom arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete som genomförts hos dessa aktörer, för att förebygga och minska eller hindra förekomsten av arbetslivskriminalitet.

Uppslutning saknas kring begreppet arbetslivskriminalitet

Studien visar att det finns delvis olika syn på begreppet arbetslivskriminalitet bland organisationerna i studien. Facken, myndigheterna och civilsamhällesorganisationerna använder begreppet arbetslivskriminalitet. Bransch- och arbetsgivarorganisationerna är som regel mer tveksamma till att använda begreppet arbetslivskriminalitet. Det finns hos dem en uppfattning att begreppet är missvisande och att det är förvirrande att prata om arbetslivskriminalitet bland annat eftersom vissa av förfarandena som faller innanför definitionen de facto inte är straffbelagda.

Svårt att studera sambandet mellan arbetslivskriminalitet och arbetsmiljö

Myndigheterna, facken och bransch- och arbetsgivarorganisationerna i studien säger att det är svårt att säkert uttala sig om sambandet mellan arbetslivskriminalitet och arbetsmiljö. De intervjuade framhåller att det saknas relevant statistik som möjliggör en uppföljning av arbetslivskriminalitet inom flera områden. Verksamhetsutövare som ägnar sig åt arbetslivskriminalitet strävar ofta efter att hålla verksamheten dold och lämnar sällan några spår i myndighetsregister.

Arbetslivskriminalitet sägs kunna leda till brister i såväl fysisk, organisatorisk som social arbetsmiljö

Samtidigt som organisationerna i studien framhåller att det är svårt att studera sambandet mellan arbetslivskriminalitet och arbetsmiljö beskriver flera av dem att det finns ett sådant samband. Snarare än att hänvisa till forskning eller andra analyser lyfter de intervjuade fram erfarenheter av att ha sett och hört om exempel på att arbetslivskriminalitet kan ge upphov till bristande arbetsmiljö. Arbetslivskriminalitet kan leda till brister i såväl fysisk, organisatorisk som social

arbetsmiljö enligt organisationerna. Brister i den fysiska arbetsmiljön är lättare att upptäcka, exempelvis i samband med inspektioner men också i statistiken över arbetsplatsolyckor.

Sambandet drivs av en vilja att tjäna pengar

Enligt i synnerhet myndigheterna och facken i studien uppstår arbetsmiljöbrister i samband med arbetslivskriminalitet för att det finns verksamhetsutövare som medvetet bryter mot författningar och avtal rörande arbetsmiljö för att tjäna pengar. Men det behöver också finnas arbetstagare som tar eller tvingas att ta arbeten hos verksamhetsutövare som kan tänka sig att systematiskt bryta mot författningar och avtal gällande arbetsmiljö. Dessutom fordras att det finns privata och offentliga köpare som kan tänka sig att köpa varor eller tjänster utan att kontrollera de arbetsmiljömässiga villkoren under vilka dessa varor eller tjänster producerats.

Flera systemfaktorer skapar förutsättningar för en arbetslivskriminalitet som leder till dålig arbetsmiljö

Arbetslivskriminalitet som driver fram brister i arbetsmiljön uppstår i en bredare kontext av systemfaktorer som inverkar. Organisationerna i studien pekar på att den svenska modellen där arbetsmarknadens parter har ett långtgående ansvar för villkor och uppföljning av villkoren skapar risker för dem som är oorganiserade. Den svenska modellen innebär samtidigt att myndigheterna har begränsade möjligheter att kontrollera medarbetares arbetsvillkor. Arbetslivskriminalitet hjälps även fram av globalisering, ökad rörlighet och migration samt specialisering av arbetsmarknaden och användandet av underentreprenörer i flera led.

Utländsk arbetskraft drabbas oftare

Enligt myndigheterna och civilsamhällesorganisationerna i studien drabbas oftare utländsk arbetskraft av bristande arbetsmiljö på grund av arbetslivskriminalitet. Denna grupp tvingas oftare ta arbete hos verksamhetsutövare som kan tänka sig att fuska. Det beror enligt vissa av de intervjuade på att utländsk arbetskraft oftare har en svagare utbildningsbakgrund och därmed en mer utsatt ställning på arbetsmarknaden. Personer med utländsk bakgrund kan också ha kommit till Sverige genom ett arbetstillstånd som arbetsgivaren ordnat, vilket ger en beroendeställning till arbetsgivaren.

Stora brister kan leda till stora risker

Brister i arbetsmiljön på grund av arbetslivskriminalitet kan i nästa steg leda till risker för både fysisk och psykisk ohälsa. Dessa risker kan enligt organisationerna i studien ge upphov till mycket allvarliga tillbud. I synnerhet facken och myndigheterna, men även enstaka bransch- och arbetsgivarorganisationer i studien, uppger att deras erfarenhet är att bristande arbetsmiljö på grund av arbetslivskriminalitet kan ge upphov till flera risker för fysisk och psykisk ohälsa. Det berättas om exempel på allvarliga tillbud där de drabbade arbetstagarna inte får den vård de behöver.

Det pågår både strategiskt och operativt arbete mot arbetslivskriminalitet

Organisationerna i studien bedriver både strategiskt och operativt arbete mot arbetslivskriminalitet. Inom ramen för samverkan mellan myndigheterna pågår ett strategiskt arbete med att bygga strukturer och forum för nationell och regional dialog och samverkan kring arbetslivskriminalitet. Det handlar också om att bygga upp en gemensam kunskapsbas och metoder för att motverka fusk, regelöverträdelser och brottslighet i arbetslivet. I det strategiska arbetet ingår parterna på nationell och regional nivå. Organisationerna som ingår i studien arbetar också på flera sätt för att operativt motverka arbetslivskriminalitet. Det gäller både myndigheterna, facken, bransch- och arbetsgivarorganisationerna och civilsamhällesorganisationerna. Mycket av arbetet sker inom ramen för organisationernas reguljära arbete, inte i form av specifika insatser mot arbetslivskriminalitet.

Tre typer av riktade insatser mot arbetslivskriminalitet

Utöver det strategiska och operativa reguljära arbetet mot arbetslivskriminalitet gör organisationerna i studien mer riktade insatser för att förebygga, minska och hindra förekomsten av arbetslivskriminalitet. Det handlar om insatser för att främja sund konkurrens samt förebygga och stävja avtals- och regelbrott, och insatser för att informera köparna om vikten av att inte köpa varor och tjänster från verksamhetsutövare som fuskar. Det handlar även om insatser för att stärka arbetstagarna så att färre riskerar hamna i situationer där de utsätts för verksamhetsutövare som kan tänka sig att fuska med regelverket.

Insatserna är som regel inte utvärderade

De riktade insatser mot arbetslivskriminalitet som organisationerna i studien gör är som regel inte utvärderade. Det finns flera skäl till att insatserna inte är utvärderade och enbart i begränsad grad uppföljda. Flera insatser är nyligen uppstartade och pågår fortfarande, vilket gör att frågan om utvärdering är för tidigt väckt. I flera fall är det också svårt att utvärdera denna typ av insats eftersom tillgången till data är begränsad. Men det framkommer också att det inte finns en tradition av att systematiskt utvärdera denna typ av insatser i Sverige. Konsekvensen är att det är svårt att ringa in fungerande arbete och insatser mot arbetslivskriminalitet för en förstärkt arbetsmiljö.

Kommentar till resultaten

Av intervjuerna med organisationerna som ingår i studien framgår tydligt att det kan förekomma stora brister i arbetsmiljön i samband med arbetslivskriminalitet. Bilden är att det finns en parallell arbetsmiljövärld där vissa människor som arbetar i Sverige har en bristande arbetsmiljö på en nivå som är fullständigt otänkbar för de allra flesta.

Det framstår av flera skäl som viktigt att fortsätta utforska hur arbetslivskriminalitet påverkar arbetstagares arbetsmiljö. Först och främst visar studien att begreppet

arbetslivskriminalitet inte är enhetligt förankrat bland aktörerna, vilket skapar förvirring och kan hindra effektiva gemensamma åtgärder. Vissa bransch- och arbetsgivarorganisationer ifrågasätter användningen av begreppet, vilket understryker behovet av en enhetlig definition och brett förankrad förståelse.

En annan central slutsats är att det råder brist på robusta empiriska analyser av sambandet mellan arbetslivskriminalitet och arbetsmiljö. Detta innebär att det är svårt att fullt ut förstå konsekvenserna av arbetslivskriminalitet på arbetstagares hälsa och välbefinnande. Det finns svårigheter att studera ljusskygg verksamhet. Men erfarenheterna som beskrivs i denna studie indikerar att arbetslivskriminalitet där verksamhetsutövare väsentligen äventyrar arbetsmiljön kan leda till allvarliga fysiska och psykiska skador samt i vissa fall dödsfall.

En viktig aspekt är också hur bristande arbetsmiljö i samband med arbetslivskriminalitet ser ut bland olika grupper på arbetsmarknaden. Särskilt personer med utländsk bakgrund och de som saknar fackligt stöd löper ökad risk att drabbas av arbetslivskriminalitet, vilket förstärker behovet av målinriktade interventioner och skyddsnet för dessa grupper. Risken är att vissa individer hamnar utanför den svenska modellen, där arbetsvillkoren i hög grad kontrolleras av arbetsmarknadens parter och där myndigheterna har begränsade möjligheter att komma åt bristande arbetsmiljö. I Sverige kan Arbetsmiljöverket bara utöva tillsyn gällande brott mot arbetsmiljö- och arbetstidslagen, inte brott mot kollektivavtalen.

Avslutningsvis visar studien att fack, bransch- och arbetsgivarorganisationer, myndigheter och civilsamhällesorganisationer redan arbetar för att motverka arbetslivskriminalitet. Studien visar att insatserna dock sällan utvärderas eller följs upp på ett systematiskt sätt. För att bygga kunskap om vilka insatser som är effektiva kan möjligen dialog behöva sökas med arbetsmarknadens parter, myndigheter och civilsamhällesorganisationer som arbetar mot arbetslivskriminalitet.

Referenser

1. Regeringens skrivelse 2020/21:92: En god arbetsmiljö för framtiden – regeringens arbetsmiljöstrategi 2021–2025.
2. Regeringsbeslut A20127/02422.
3. Regeringsbeslut A2017/00678.
4. Regeringsbeslut A2021/00085.
5. Regeringsbeslut A2022/00333.
6. Arbetsmiljöverket (2023). Center mot arbetslivskriminalitet startar i Norrköping. (<https://www.av.se/nyheter/2023/center-mot-arbetslivskriminalitet-startar-i-norrkoping/>) Hämtad 2023-09-27.
7. En nationell delegation mot arbetslivskriminalitet (dir. 2021:74).
8. SOU 2022:36 Arbetslivskriminalitet – en definition, en inledande bedömning av omfattningen, lärdomar från Norge.
9. SOU 2023:8 Arbetslivskriminalitet – arbetet i Sverige, en bedömning av omfattningen, lärdomar från Danmark och Finland (SOU 2023:8).
10. Regeringsbeslut A2022/00996.
11. Esaiasson, P. m.fl. (2017). Metodpraktikan: konsten att studera samhälle, individ och marknad.
12. Svenskt Näringsliv (2023). Arbetsmarknadskriminalitet – hur påverkas företagen och vad behöver göras?
13. LO (2022). Arbetslivskriminalitet – kampen för ordning och reda.
14. Räddningsmissionen (2023). Exploatering av arbetskraft i Sverige.
15. Arbetsmiljöverket m.fl. (2021). Lägesbild 2021. För det myndighetsgemensamma arbetet mot fusk, regelöverträdelser och brottslighet i arbetslivet.
16. Arbetsmiljöverket m.fl. (2023). Redovisning av uppdraget att inrätta regionala center mot arbetslivskriminalitet och om varaktig myndighetssamverkan.
17. Almega Serviceföretagen (2023). Vad krävs av ett Auktoriserat Serviceföretag? (<https://www.serviceforetagen.se/auktorisering/auktorisationskriterier/>). Hämtad 2023-10-10.
18. Serviceföretagen (2023). Städtimmen. (<https://www.serviceforetagen.se/stadtimmen/>) Hämtad 2023-10-10; Serviceföretagen (2023).
19. Städindex. (<https://www.serviceforetagen.se/branscher/stadforetagen/stadindex/>). Hämtad 2023-10-10.
20. ID06 (2023). Om ID06. (<https://id06.se/om-oss/>) Hämtad 2023-10-10.
21. Byggföretagen (2023). Arbetsplatskontroller. Byggföretagens undersökning av byggarbetsplatser 2023.
22. Rättvist byggande (2023). Arbetsmodellen Rättvist byggande. <https://www.rattvistbyggande.se/rattvist-byggande-i-praktiken/arbetsmodellen-rattvist-byggande>. Hämtad 2023-11-26.
23. Fair Transport (2023). Granskning och certifiering. (<https://fairtransport.se/om-fair-transport/kontroll-och-certifiering/>.) Hämtad 2023-10-10.
24. Almega Städföretagen, Kommunal och Fastighetsanställdas förbund (2018). Upphandling av städtjänster. Version 18-05-18.
25. Ekobrottsmyndigheten (2023). (Upphandla säkert. <https://www.ekobrottsmyndigheten.se/om-ekobrott/bf/upp-handla-sakert/>). Hämtad 2023-10-11.

26. Hotell- och restaurangfacket (2023). Schysta villkor. (<https://www.hrf.net/om-hrf/schysta-villkor/>). Hämtad 2023-10-10.
27. Skatteverket (2023). Be om kvitto. (<https://skatteverket.se/privat/skatter/arbeteochinkomst/beomkvitto.4.70ac421612e2a997f85800018280.html>). Hämtad 2023-10-10.
28. Transportarbetareförbundet (2023). Vem betalar för den fria frakten? (<https://kampanj.transport.se/fri-frakt#end>). Hämtad 2023-11-16.
29. Transportarbetareförbundet, Seko och Handelsanställdas förbund (2021). Fri frakt till ett högt pris. En analys av e-handelns utveckling och hållbarhet.
30. Visita (2023). Nytt Visitamärke 2020. (<https://visita.se/nyhet/nytt-visitamarke-2020/>). Hämtad 2023-10-11.
31. Arbeidstilsynet (2023). Working in Norway: Your rights and obligations. (<https://www.arbeidstilsynet.no/en/knowyourrights/>). Hämtad 2023-10-11.
32. Samfunnsøkonomisk analyse AS (2021). Evaluation of the campaign Know Your Rights. Report 27-2021.
33. Work place Denmark (2023). (<https://workplacedenmark.dk/>). Hämtad 2023-10-11.
34. Frälsningsarmén (2023). Safe Havens traffickingcenter. (<https://www.fralsningsarmen.se/safe-havens/>). Hämtad 2023-10-11.
35. Jämställdhetsmyndigheten (2022). Personer på flykt från Ukraina ska veta hur de undviker människohandel. (<https://jamstalldhetsmyndigheten.se/aktuellt/nyheter/personer-pa-flykt-fran-ukraina-ska-veta-hur-de-undviker-manniskohandel/>). Hämtad 2023-10-11.
36. LO (2012). Handbok för ordning och reda på arbetsmarknaden.

Bilaga 1.

Organisationerna i studien

Svenska myndigheter

Arbetsmiljöverket (två intervjuer varav en med fokus på det gemensamma
regeringsuppdraget och en med fokus på arbetet med att bygga upp

Center mot arbetslivskriminalitet)

Delegationen mot arbetslivskriminalitet

Arbetsförmedlingen

Ekobrottsmyndigheten

Försäkringskassan

Jämställdhetsmyndigheten

Migrationsverket

Polismyndigheten

Skatteverket

Åklagarmyndigheten

Nordiska myndigheter

Arbejdstilsynet (Danmark)

Arbejdstilsynet (Norge)

Fack, arbetsgivar- och branschorganisationer

Almega

Byggföretagen

Elektrikerförbundet

Fastighetsanställdas förbund

Gröna Arbetsgivare

Hotell- och restaurangfacket

Kommunal

LO

Svenskt Näringsliv

Sveriges åkerinäring

Svenska transportarbetareförbundet

Transportföretagen

Visita

Civilsamhällesorganisationer

Frälsningsarmén

Plattformen civila Sverige mot människohandel

Räddningsmissionen

Rättvist byggande

Bilaga 2. Intervjuguide

Bakgrund

- Vilken funktion har du i din organisation vad gäller arbetslivskriminalitet och arbetsmiljö?
- Hur definierar ni (i din organisation) begreppet arbetslivskriminalitet? Vad lägger ni i begreppet?
- På vilket sätt arbetar ni i din organisation med frågor om arbetslivskriminalitet kopplat till arbetsmiljö? T.ex.: Hur bevakar ni frågan? Hur utvecklar ni kunskap?
- Samverkar ni med andra aktörer inom det här området och hur ser det arbetet ut?
- Planerar ni, gör ni eller har ni gjort interventioner som syftar till att förebygga och minska arbetslivskriminalitet? (I så fall ställs fördjupande frågor om det.)

Sambandet mellan arbetslivskriminalitet, arbetsmiljö och arbetstagares hälsa och mående

- Är din organisations bild att det finns ett samband mellan arbetslivskriminalitet och medarbetares arbetsmiljö? Hur ser det sambandet ut i så fall enligt er erfarenhet? Vad baserar ni den bedömningen på?
- Vilka samband ser ni mellan arbetslivskriminalitet och den fysiska, organisatoriska och soci-ala arbetsmiljön? Vad baserar ni den bedömningen på?
- Är er bild att sambandet mellan arbetslivskriminalitet och arbetsmiljö ser olika ut i olika branscher? I så fall hur? Är någon bransch mer drabbad? Varför?
- Är er bild att sambandet mellan arbetslivskriminalitet och arbetsmiljö ser olika ut bland kvinnor och män på arbetsmarknaden? Spelar kön roll för sambandet? Hur i så fall?
- Är er bild att sambandet mellan arbetslivskriminalitet och arbetsmiljö ser olika ut bland äldre/yngre?
- Är er bild att sambandet mellan arbetslivskriminalitet och arbetsmiljö ser olika ut bland svenskfödda och utlandsfödda?

Sambandet mellan arbetslivskriminalitet och arbetstagares hälsa/välmående

- Hur ser din organisation på riskerna med arbetslivskriminalitet för arbetstagares hälsa och välmående? Vilka bedömer ni är de mest framträdande riskerna?
- Vilken är er bild när det gäller sambandet mellan å ena sidan förekomsten av arbetslivskriminalitet och å andra sidan mer allvarliga tillbud och arbetsolyckor?
- Är er bild att riskerna med arbetslivskriminalitet för medarbetares hälsa och välmående ser olika ut i olika branscher?
- Är er bild att riskerna med arbetslivskriminalitet för medarbetares hälsa och välmående ser olika ut för kvinnor och män?

Interventioner mot arbetslivskriminalitet

- Har ni gjort interventioner för att förebygga och minska eller hindra förekomsten av arbetslivskriminalitet? Vad var interventionens syfte, målgrupp (bransch), träffbild, innehåll och tidsperiod?
- Har ni följt upp effekterna av interventionen? Om ja, hur har effekterna följts upp? Hur har ni dokumenterat effekterna (be om underlagen)?
- Vilka effekter har ni noterat? Syns skillnader i effekter mellan olika grupper av arbetstagare – till exempel mellan kvinnor och män?
- Om effekter uppstått: Varför har effekterna uppstått?



Myndigheten för
arbetsmiljökunskap

www.mynak.se

ISBN 978-91-89747-49-4