



Arbetskraftsinvandring

Sammanfattning

I betänkandet behandlar utskottet motionsyrkanden från den allmänna motionstiden 2011 som rör frågor om arbetskraftsinvandring. Motionerna tar upp frågor om bl.a. myndighetsbaserad arbetsmarknadsprövning, efterkontroll av anställningsvillkor, information om undantag från krav på arbetstillstånd, arbetstillstånd för doktorander samt sanktioner mot och skadeståndsskyldighet för arbetsgivare.

Utskottet avstyrker samtliga motionsyrkanden.

I ärendet finns åtta reservationer (S, SD, V).

Innehållsförteckning

Sammanfattning	1
Utskottets förslag till riksdagsbeslut	3
Redogörelse för ärendet	5
Utskottets överväganden	6
Arbetskraftsinvandring	6
Sanktioner mot arbetsgivare m.m.	15
Reservationer	18
1. Myndighetsprövning, punkt 1 (S, SD, V)	18
2. Efterkontroll m.m., punkt 2 (S, V)	19
3. Övrigt om arbetskraftsinvandring, punkt 3 (S)	20
4. Övrigt om arbetskraftsinvandring, punkt 3 (SD)	20
5. Övrigt om arbetskraftsinvandring, punkt 3 (V)	21
6. Sanktioner mot arbetsgivare m.m., punkt 4 (S)	22
7. Sanktioner mot arbetsgivare m.m., punkt 4 – motiveringen (SD)	23
8. Sanktioner mot arbetsgivare m.m., punkt 4 (V)	23
<i>Bilaga 1</i>	
Förteckning över behandlade förslag	25
Motioner från allmänna motionstiden hösten 2011	25
<i>Bilaga 2</i>	
Offentlig utfrågning	28

Utskottets förslag till riksdagsbeslut

1. Myndighetsprövning

Riksdagen avslår motionerna

2011/12:Sf243 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkandena 1 och 2 samt

2011/12:Sf311 av Tomas Eneroth m.fl. (S) yrkande 4.

Reservation 1 (S, SD, V)

2. Efterkontroll m.m.

Riksdagen avslår motionerna

2011/12:Sf243 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkandena 4 och 6,

2011/12:Sf308 av Börje Vestlund m.fl. (S) yrkande 1 och

2011/12:A335 av Ylva Johansson m.fl. (S) yrkandena 18 och 19.

Reservation 2 (S, V)

3. Övrigt om arbetskraftsinvandring

Riksdagen avslår motionerna

2011/12:Sf243 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkandena 3, 5, 7, 9 och 10,

2011/12:Sf259 av Karin Granbom Ellison (FP) yrkandena 1 och 2,

2011/12:Sf272 av Lars Hjalmered och Hans Rothenberg (båda M),

2011/12:Sf311 av Tomas Eneroth m.fl. (S) yrkande 5,

2011/12:Sf325 av Christina Høj Larsen m.fl. (V) yrkande 1,

2011/12:Sf330 av Ulrika Karlsson i Uppsala (M) yrkandena 7 och 8
samt

2011/12:Sf333 av Lars Isovaara (SD).

Reservation 3 (S)

Reservation 4 (SD)

Reservation 5 (V)

4. Sanktioner mot arbetsgivare m.m.

Riksdagen avslår motionerna

2011/12:Sf205 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkandena 1–3,

2011/12:Sf308 av Börje Vestlund m.fl. (S) yrkande 2,

2011/12:Sf311 av Tomas Eneroth m.fl. (S) yrkande 22 och

2011/12:A335 av Ylva Johansson m.fl. (S) yrkande 20.

Reservation 6 (S)

Reservation 7 (SD) – motiveringen

Reservation 8 (V)

Stockholm den 10 maj 2012

På socialförsäkringsutskottets vägnar

Gunnar Axén

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Gunnar Axén (M), Mikael Cederbratt (M), Fredrik Lundh Sammeli (S), Lars-Arne Staxäng (M), Eva-Lena Jansson (S), Finn Bengtsson (M), Kurt Kvarnström (S), Ulf Nilsson (FP), Shadiye Heydari (S), Solveig Zander (C), Jasenko Omanovic (S), David Lång (SD), Annelie Karlsson (S), Eva Lohman (M), Magnus Ehrencrona (MP), Lars Gustafsson (KD) och Christina Høj Larsen (V).

Redogörelse för ärendet

Utskottet behandlar i detta betänkande motionsyrkanden om arbetskraftsinvandring som väckts under den allmänna motionstiden 2011.

En redovisning av motionerna finns i bilaga 1.

Utskottet har som ett led i beredningen av ärendet hållit en offentlig utfrågning om arbetskraftsinvandring. I utfrågningen, som ägde rum den 12 april 2012, deltog bl.a. statsrådet Tobias Billström liksom företrädare för Migrationsverket, arbetsgivarorganisationer, fackföreningar och ett företag. I utfrågningen deltog även universitetslektor Catharina Calleman. En utskrift från utfrågningen finns i bilaga 2.

Utskottets överväganden

Arbetskraftsinvandring

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om bl.a. myndighetsbaserad arbetsmarknadsprövning, efterkontroll av anställningsvillkor, arbetstillstånd för doktorander samt information om undantag från krav på arbetstillstånd.

Jämför reservationerna 1 (S, SD, V), 2 (S, V), 3 (S), 4 (SD) och 5 (V).

Gällande ordning

En utlänning som ska arbeta i Sverige på grund av en anställning här eller utomlands ska enligt 2 kap. 7 § utlänningslagen (2005:716, UtL) ha ett arbetstillstånd. Kravet på arbetstillstånd gäller dock inte medborgare i de nordiska länderna, utländska medborgare som har permanent uppehållstillstånd i Sverige. Det gäller inte heller EU/EES-medborgare, medborgare i Schweiz eller tredjelandsmedborgare med ställning som varaktigt bosatta och deras familjemedlemmar. Kravet på arbetstillstånd gäller inte heller studenter/doktorander som har uppehållstillstånd för studier på högskolenivå, gästforskare som beviljats särskilt uppehållstillstånd för forskning samt asylsökande som är undantagna från kravet på arbetstillstånd (AT-UND). Det finns också undantag för vissa yrkeskategorier som ska arbeta enbart en kortare tid i Sverige.

De nuvarande reglerna om arbetskraftsinvandring trädde i kraft den 15 december 2008. Den s.k. myndighetsbaserade arbetsmarknadsprövningen upphörde därmed. I stället är det arbetsgivarens bedömning av behovet av arbetskraft som ska vara utgångspunkten vid handläggningen av ärenden om arbetstillstånd.

Enligt 6 kap. 2 § UtL får arbetstillstånd ges till en utlänning som erbjudits en anställning, om

1. anställningen gör det möjligt för honom eller henne att försörja sig, och
2. lönen, försäkringsskyddet och övriga anställningsvillkor inte är sämre än de villkor som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen.

Av de åtaganden som Sverige har gjort inom EU följer bl.a. att det egna landets befolkning och befolkningen i övriga EU/EES och Schweiz ska ha företräde till befintliga arbetstillfällen. Arbetstillstånd ska därför kunna beviljas under förutsättning att principen om gemenskapsföreträde respekteras. Beslut om arbetstillstånd meddelas av Migrationsverket som ska kon-

trollera att gemenskapsföreträdet respekteras samt pröva att de erbjudna anställningsvillkoren inte är sämre än vad som gäller för arbetstagare som redan är bosatta i Sverige.

Ett arbetstillstånd får enligt 6 kap. 2 a § UtLL inte ges för en längre tid än två år eller avse en längre tid än anställningstiden. Den sammanlagda tillståndstiden får inte vara längre än fyra år. Arbetstillståndet ska knytas till en viss arbetsgivare och avse ett visst slag av arbete. Efter en sammanlagd tillståndstid om två år ska tillståndet endast knytas till ett visst slag av arbete.

Ett permanent uppehållstillstånd får beviljas en utlänning som under de senaste fem åren har haft uppehållstillstånd för arbete i sammanlagt fyra år.

För att ha rätt att arbeta under tiden som asylsökande krävs ett bevis om undantag från skyldigheten att ha arbetstillstånd (AT-UND). För att få ett sådant bevis krävs att utlänningen styrker sin identitet med en identitetshandling eller att utlänningen hjälper Migrationsverket att klarlägga identiteten så långt det är möjligt. Asylärendet ska även prövas i Sverige enligt Dublinförordningen och utlänningen ska inte vara föremål för omedelbar verkställighet. Undantaget gäller fram till dess att utlänningen lämnar landet eller ett beslut om att bevilja honom eller henne uppehållstillstånd har vunnit laga kraft. Undantaget upphör dock att gälla om en utlänning inte medverkar till verkställigheten av ett lagakraftvunnet beslut om avvísning eller utvisning.

En utlänning vars asylansökan avslagits genom ett lagakraftvunnet beslut ska undantagsvis kunna beviljas ett tidsbegränsat uppehållstillstånd för arbete utan att han eller hon först behöver lämna landet. Det krävs att sökanden har haft en anställning sedan minst sex månader. Anställningen ska vidare vara en tillsvidareanställning eller ha en varaktighet om minst ett år från ansökningstillfället och uppfylla de allmänna förutsättningarna för arbetstillstånd. Även en familjemedlem till en sådan person ska kunna beviljas uppehållstillstånd utan att först behöva lämna landet.

En utlänning som ska arbeta längre tid än tre månader för att starta och driva ett eget företag eller gå in som delägare i ett företag måste ha ett uppehållstillstånd. Den som vill bedriva näringsverksamhet ska normalt beviljas ett tidsbegränsat uppehållstillstånd. Uppehållstillstånd ges vanligen för ett år i taget under en provotid på normalt två år. Under förutsättning att det går att försörja sig på rörelsen kan sökanden efter två år beviljas permanent uppehållstillstånd. Egna företagare behöver inte ha arbetstillstånd.

Motionerna

I kommittémotion 2011/12:Sf311 av Tomas Eneroth m.fl. (S) begärs i yrkande 4 ett tillkännagivande om behovet av en myndighetsbaserad arbetsmarknadsprövning vid arbetskraftsinvandring från tredjeländer. Arbetsmark-

nadens parter bör tillsammans med den svenska arbetsmarknadsmyndigheten klargöra behovet av arbetskraftsinvandring samt värna om den svenska arbetsmarknadsmodellen.

I kommittémotion 2011/12:Sf243 Josefin Brink m.fl. (V) begärs i yrkande 1 ett tillkännagivande om att en myndighet måste göra en prövning av om det finns arbetskraftsbrist innan en arbetsgivare tillåts rekrytera personal utanför EU/EES. Motionärerna anför att med undantag för datatekniker är det framför allt till arbeten utan krav på särskild yrkesutbildning i låglönebranscher som människor invandrar som arbetskraft. Samtidigt finns det redan ett stort antal sökande till sådana jobb i Sverige. Det är således knappast på grund av kompetensbrist i landet som arbetsgivare rekryterar restaurangbiträden, diskare och städare från t.ex. Asien eller Nordafrika. Det mesta tyder på att det är möjligheten att skaffa arbetskraft till löner som ligger långt under svenska kollektivavtal som lockar. I motionens yrkande 2 begärs ett tillkännagivande om att ansvaret för att bedöma om det finns behov av arbetskraft bör ligga hos Arbetsförmedlingen som är den myndighet som har överblick över arbetskraftsbehoven. Vidare begärs i yrkande 3 ett tillkännagivande om att den tillståndsgivande myndigheten ska vara skyldig att beakta att det inte får uppstå en koncentration av personer med medborgarskap i länder utanför EU/EES och Schweiz till arbetsplatser där svårigheter att rekrytera arbetskraft kan hänga samman med lönesättning, arbetsmiljö, lokala förhållanden eller liknande faktorer.

I kommittémotion 2011/12:Sf311 av Tomas Eneroth m.fl. (S) begärs i yrkande 5 ett tillkännagivande om riskerna för att asylsystemet kan urholkas vid en sammanblandning av asylskäl och arbetskraftsinvandring. Motionärerna framhåller att människors behov av skydd från förföljelse inte ska blandas samman med arbetsförhet och arbetsgivares behov av arbetskraft.

I kommittémotion 2011/12:A335 av Ylva Johansson m.fl. (S) begärs i yrkande 18 ett tillkännagivande om åtgärder mot exploatering av migrerad arbetskraft. Motionärerna framhåller att lagstiftningen om arbetstillstånd är konstruerad för svenska arbetsgivare och att den inte innehåller några verktyg för Migrationsverket att kunna försäkra sig om seriositeten bakom ett utländskt företags erbjudande om anställning i Sverige. I motionens yrkande 19 och i motion 2011/12:Sf308 av Börje Vestlund m.fl. (S) yrkande 1 begärs tillkännagivanden om att ge Migrationsverket i uppdrag att följa upp beslut om arbetstillstånd och säkerställa att rätt löner och anställningsvillkor gäller.

I kommittémotion 2011/12:Sf243 av Josefin Brink m.fl. (V) begärs i yrkande 4 att arbetsgivare ska vara skyldiga att bifoga ett rättsligt bindande anställningsavtal till en ansökan om arbetstillstånd. De villkor som anges i anställningserbjudandet är enligt nuvarande regler inte bindande varför andra anställningsvillkor i praktiken kan komma att gälla. Vidare begärs i yrkande 5 att en vandelsprövning av presumtiva arbetsgivare bör införas. Det bör krävas att arbetsgivarens verksamhet har pågått under en

viss tid innan arbetstillstånd kan beviljas. Motionärerna anför att det finns en stor risk för att arbetsgivare som inte gör rätt för sig gentemot det allmänna inte heller gör det gentemot de anställda. Därtill begär motionärerna tillkännagivanden om dels att Skatteverket ska göra en efterkontroll av att skatter och sociala avgifter motsvarar den lön som arbetstagaren blivit lovad i anställningserbjudandet eller som angivits i anställningsavtalet (yrkande 6), dels att den tillståndsgivande myndigheten bör vara ytterst restriktiv i de fall en ansökan om arbetstillstånd inte avser heltidsarbete (yrkande 7). Motionärerna anför att ju kortare arbetstid som arbetsgivaren anger i arbetserbjudandet, desto större är risken att arbetsgivaren kommer att kräva obetalt övertidsarbete av arbetstagaren eller att resterande del av lönen betalas svart. När en nystartad verksamhet begär arbetstillstånd för ett större antal deltid arbetande kan det även finnas anledning att misstänka att det bedrivs handel med arbetstillstånd. Beträffande arbetstagare som träder fram och berättar om missförhållanden hos arbetsgivaren bör de få stanna i Sverige tillståndstiden ut för att söka en ny anställning (yrkande 9). Slutligen begärs i yrkande 10 ett tillkännagivande om att regeringen bör ta initiativ till ett utökat samarbete mellan berörda myndigheter och partsorganisationer på arbetsmarknaden för att bekämpa och beivra människohandel kopplad till arbetskraftsinvandring. Motionärerna framhåller att det är allmänt känt att organiserade ligor smugglar människor in i EU där de utnyttjas som slavarbetskraft.

I kommittémotion 2011/12:Sf325 av Christina Høj Larsen m.fl. (V) begärs i yrkande 1 ett tillkännagivande om att Migrationsverket i regleringsbrev bör ges i uppdrag att informera om möjligheterna till undantag från krav på arbetstillstånd i samband med att ansökan om uppehållstillstånd görs. Motionärerna anför att möjligheterna att arbeta under asyltiden måste stärkas jämfört med i dag. Rätten att arbeta ska vara regel snarare än undantag. Detta är viktigt inte minst för att stärka flyktingars möjligheter på arbetsmarknaden och deras fortsatta liv i Sverige.

I motion 2011/12:Sf330 av Ulrika Karlsson i Uppsala (M) begärs i yrkandena 7 och 8 tillkännagivanden om att häva förbudet mot att arbeta under asylprocessen. Motionären anser att det i stället bör införas en automatisk rätt att arbeta i Sverige under asylprocessen. Dagens system med ansökan om undantag från förbudet att arbeta är ineffektivt och leder bara till att människor hindras från att arbeta och därmed själva kunna skapa sig en försörjning och plattform i vårt samhälle.

Vissa yrkeskategorier

I motion 2011/12:Sf333 av Lars Isovaara (SD) begärs ett tillkännagivande om en harmonisering av regler för gränsöverskridande bärplockare. Motionären anför att bärplockare med finskt turistvisum har gått över gränsen till Sverige och plockat bär och därigenom konkurrerat med svenska bärfo-

retag som opererar under helt andra villkor. Därför måste en harmonisering av reglerna för bärplockningsbranscherna i Finland och Sverige genomföras.

I motion 2011/12:Sf272 av Lars Hjalmered och Hans Rothenberg (båda M) begärs ett tillkännagivande om att underlätta arbetskraftsinvandring som avser företagande och investeringar. Motionärerna anser att tydliga kriterier bör sättas upp för att få uppehållstillstånd. Det bör även övervägas att andra aktörer än Migrationsverket ska bedöma sökandens affärsplaner för att därigenom dels få en professionell bedömning, dels få en kort och effektiv handläggning av ärenden.

I motion 2011/12:Sf259 av Karin Granbom Ellison (FP) begärs i yrkandena 1 och 2 tillkännagivanden om behovet av att göra det lättare dels för utländska doktorander att få stanna i Sverige efter examen, dels för medföljande familjemedlemmar att få arbeta i Sverige under doktorandtiden. Motionären anför att doktoranders och disputerades kunskaper är viktiga för Sveriges konkurrenskraft i en globaliserad värld. Sverige har inte råd att mista denna värdefulla arbetskraft, varför det bör underlättas för dem att kunna stanna eller återkomma till Sverige efter examen. Ett förslag från Kommittén för cirkulär migration och utveckling om att införa en ny form av uppehållstillstånd för doktorander bör genomföras.

Utskottets ställningstagande

Sverige står inför en situation där antalet pensionärer ökar i förhållande till den arbetande befolkningen. Med fler pensionärer krävs allt fler som arbetar för att upprätthålla välfärden. Behoven av vård och omsorg kommer också att öka till följd av en allt äldre befolkning. Redan i dag finns bristsituationer inom vissa delar av arbetsmarknaden. Enligt utskottets mening är en ökad och mer flexibel arbetskraftsinvandring en viktig del för att lösa dessa utmaningar. Om Sverige ska stå sig väl i den internationella konkurrensen om arbetskraft behövs ett öppet och flexibelt regelverk men med kontroll av villkoren för dem som kommer hit för att arbeta.

I syfte att underlätta rekryteringen av arbetskraft från tredjeländ infördes 2008 ett effektivare och mer flexibelt system för arbetskraftsinvandring. I samband med att de nya reglerna infördes uttalade utskottet att det var positivt att regeringen föreslagit att den myndighetsbaserade arbetsmarknadsprövningen skulle slopas. Utskottet anförde att den som bäst kan avgöra behovet av att rekrytera arbetskraft från ett tredjeländ är den enskilde arbetsgivaren och att med en sådan ordning kan arbetsgivarens kompetensbehov tillgodoses bättre och snabbare. Utskottet pekade även på att arbetstagarorganisationerna ska yttra sig över löner och andra anställningsvillkor och att Migrationsverket, förutom att kontrollera att gemenskapsföreträdet respekteras, också ska kontrollera att de villkor som erbjuds inte är sämre än vad som gäller för arbetstagare i Sverige (bet. 2008/09:SfU3).

Utskottet kan konstatera att ett arbetstillstånd förutsätter att lönen, försäkringsskyddet och övriga anställningsvillkor inte är sämre än de villkor som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen.

OECD:s rapport "Recruiting Immigrant Workers SWEDEN" är en utvärdering av den svenska arbetskraftsinvandningsreformen. I rapporten anförs att Sverige har infört ett nästan helt efterfrågestyrt system där arbetsgivare kan rekrytera personal från andra länder oavsett yrke, förutsatt att tjänsten först har varit utannonserad och att lön och anställningsvillkor inte är sämre än gällande kollektivavtal eller praxis inom branschen. Eftersom det inte finns några färdighetskrav, lönetrösklar eller begränsningar i antalet utfärdade tillstånd eller deras förnybarhet, tycks Sverige ha det öppnaste systemet för arbetskraftsinvandring av alla OECD-länder. I rapporten anges att genom reformen ersattes ett system som var mycket restriktivt och i vilket fackföreningarna hade, och använde, en informell vetorätt för rekrytering. Vidare framgår av rapporten att lönerna inom de rekryterande företagen är högre än i företag som inte rekryterar arbetskraftsinvandrare (med undantag för småföretag).

Enligt utskottets mening måste utgångspunkten vara att det ska vara lätt att komma till Sverige och försörja sig. Utskottet vidhåller sin uppfattning att den enskilde arbetsgivaren är den som bäst kan avgöra behovet av att rekrytera arbetskraft från ett tredjeland och att en sådan ordning innebär att arbetsgivarens kompetensbehov kan tillgodoses bättre och snabbare än vid en myndighetsbaserad arbetsmarknadsprövning. Motionerna 2011/12:Sf243 (V) yrkandena 1–3 och 2011/12:Sf311 (S) yrkande 4 avstyrks med det anförda.

Utskottet vill understryka att rätten till asyl är grundläggande. Sverige är bundet av folkrättsliga förpliktelser inom såväl internationell flyktingrätt som mänskliga rättigheter i övrigt. Detta innebär att flyktingrättens olika delar alltid ska tillämpas. Det är väsentligt att asylsystemet inte kan utnyttjas av den som vill resa in i Sverige för att få tillträde till arbetsmarknaden. Utgångspunkten för regelverket ska vara att det finns ett klart slut i asylprocessen och att ett lagkraftvunnet beslut ska respekteras.

Motion 2011/12:Sf311 (S) yrkande 5 är att anse som delvis tillgodosedd med det anförda och avstyrks.

Vid beslut om uppehålls- och arbetstillstånd ska Migrationsverket göra en bedömning av om ansökan grundar sig på riktiga uppgifter och att det inte rör sig om försök att kringgå utlänningslagstiftningen. Om det finns skäl att misstänka att de anställningsförhållanden som anges i ett ärende inte motsvarar de faktiska kan Migrationsverket göra vissa kontroller av arbetsgivaren. Myndigheten har dock inget uppdrag att, efter det att arbetstillstånd beviljats, följa upp tredjelandsmedborgares anställning och kontrollera att exempelvis nivån på lönen är tillräcklig.

OECD har i sin rapport framhållit att fackföreningarna har en viktig uppgift i att kontrollera löner och anställningsvillkor i anställningserbjudandena men att det kan vara en svaghet i systemet att det inte förekommer

någon uppföljning av erbjudna löner och villkor i företag med begränsad facklig närvaro. Enligt rapporten bör även kontrollen av att anställningserbjudandet respekteras förbättras, bl.a. genom kontroll av lönespecifikationer eller inkomstskattedeclarationer.

I regleringsbrevet för 2012 betonas att Migrationsverket ska motverka förekomsten av missbruk av reglerna om arbetsmarknadsärenden. När det gäller ärenden som rör arbetstagare från tredjeländ ska Migrationsverket särskilt redovisa bl.a. på vilket sätt myndigheten systematiskt arbetar för att upptäcka missbruk och skenanställningar.

För att arbetstillstånd ska beviljas ställer Migrationsverket sedan den 16 januari 2012 högre krav på arbetsgivare med verksamhet som har pågått kortare tid än ett år (nystartad verksamhet) och inom vissa uppräknade branscher. Arbetsgivaren ska redovisa hur företaget klarar av att garantera lönen under minst tre månader för den person som söker arbetstillstånd. Företag inom de uppräknade branscherna ska även visa skattekontoutdrag för de tre senaste månaderna, om man tidigare anställt personer från länder utanför EU/EES. Till dessa högre krav gäller även att företag som är registrerade i ett land utanför EU/EES och som har verksamhet i Sverige måste ha en filial registrerad här. Det är filialen som har ansvar för att redovisa vilka anställningsvillkor som gäller i anställningserbjudandet och som vid behov lämnar uppgifter om anställningen till Migrationsverket.

Beträffande arbetsgivare som anställer tredjelandsmedborgare som vistas olagligt inom EU ska EU:s direktiv (2009/52/EG) om minimistandarder för sanktioner och åtgärder mot arbetsgivare för tredjelandsmedborgare som vistas olagligt (sanktionsdirektivet) genomföras i svensk rätt. Förslagen för genomförandet går bl.a. ut på att en arbetsgivare som anställer en tredjelandsmedborgare ska ges en uttrycklig skyldighet att kontrollera att han eller hon har ett föreskrivet tillstånd för att vistas och arbeta här. Arbetsgivaren ska vidare lämna en underrättelse till Skatteverket om att en tredjelandsmedborgare ska anställas. Kommittén för cirkulär migration och utveckling har i sitt slutbetänkande Cirkulär migration och utveckling – förslag och framåtblick (SOU 2011:28) anfört att dessa förslag även torde förbättra kontrollmöjligheten när det gäller lagligen migrerande arbetskraft. Utskottet noterar att en kommande proposition om införlivande av sanktionsdirektivet i svensk rätt har aviserats till juni 2012. Vidare har Månadsuppgiftsutredningen i sitt slutbetänkande Månadsuppgifter – snabbt och enkelt (SOU 2011:40) lämnat förslag om att uppgifter om löner och inbetalda skatter ska skickas från arbetsgivare till myndigheter varje månad i stället för som nu varje år. Syftet med förslaget om månadsuppgifter är bl.a. att myndigheternas kontrollmöjligheter ska förbättras.

Vidare har Kommittén för cirkulär migration och utveckling i sitt slutbetänkande diskuterat olika möjliga lösningar för att i största mån säkerställa att migrerande arbetstagare får den lön och de övriga villkor som förutsätts för arbetstillståndet, bl.a. seriositetsprövning av arbetsgivaren, certifiering av vissa arbetsgivare, registrering av arbetserbjudandet hos Migrations-

verket, samkörning mellan Migrationsverkets och Skatteverkets register, krav på vissa arbetsgivare att ställa en garanti för den utlovade lönen alternativt att sätta in ett belopp som motsvarar den avtalade ersättningen på ett konto, efterkontroller samt en svart lista på de arbetsgivare som vid tidigare tillfälle inte uppfyllt de avtalade villkoren.

Kommittén framhåller att problem med arbetsgivare som inte uppfyller arbetsvillkoren inte enbart är relaterade till migrerande arbetskraft utan att de även finns för arbetstagare i Sverige. Problembeskrivning samt lösningar kring oseriösa arbetsgivare behöver därför en bredare belysning. Kommittén föreslår att regeringen låter göra en bred översyn av problematiken kring att vissa arbetsgivare inte uppfyller utlovade arbetsvillkor.

Utskottet anser att det är av yttersta vikt att missförhållanden och utnyttjande av invandrad arbetskraft motverkas. Utskottet noterar också med tillfredsställelse att det nu ställs högre krav på vad arbetsgivare inom alla nystartade verksamheter samt inom vissa utpekade branscher har att redovisa för att arbetstillstånd ska kunna beviljas. Det minskar dessa arbetsgivarers möjligheter att missbruka systemet med arbetskraftsinvandring. Genom regeringens kommande proposition om införlivande av sanktionsdirektivet i svensk rätt torde även villkoren för migrerande arbetstagare ytterligare kunna förbättras. Utskottet anser att propositionen och regeringens beredning av Månadsutredningens förslag och slutbetänkandet från Kommittén för cirkulär migration och utveckling bör avvaktas.

Motionerna 2011/12:Sf243 yrkandena 4–7 (V), 2011/12:Sf308 yrkande 1 (S) samt 2011/12:A335 yrkandena 18 och 19 (S) avstyrks med det anförda.

Beträffande frågan om arbetskraftsinvandrare som berättar om missförhållanden hos arbetsgivaren ska behöva riskera att bli utvisade, finns en möjlighet för en utlänning som har förlorat sitt arbete att inom tre månader skaffa sig ett nytt arbete innan uppehållstillståndet återkallas. Vid brottsligt förfarande av arbetsgivaren kan enligt gällande ordning även ett tidsbegränsat uppehållstillstånd om minst sex månader under vissa villkor ges till utlänningen om det behövs för att förundersökning eller huvudförhandling i brottmål ska kunna genomföras. Motion 2011/12:Sf243 yrkande 9 avstyrks med det anförda.

Utskottet förutsätter att Migrationsverket, polisen och andra myndigheter har ett tydligt uppdrag att bekämpa och motverka människohandel, även sådan som är kopplad till arbetskraftsinvandring. Utskottet är inte berett att föreslå riksdagen något tillkännagivande med anledning av vad som anförs i motion 2011/12:Sf243 (V) yrkande 10. Motionsyrkandet avstyrks därmed.

Varje vuxen asylsökande ska ges god information om arbete, boende och övriga aktuella frågor. Information om undantag från skyldigheten att ha arbetstillstånd (AT-UND) lämnas av Migrationsverket bl.a. i form av faktabladet "Arbete eller praktik i Sverige om du är eller har varit asylsökande". Faktabladet finns skrivet på albanska, arabiska, bosniska/kroatiska/serbiska, engelska, persiska, romani-arlisko, ryska, somaliska, svenska och tigrinja (Etiopien och Eritrea). Informationen finns även att tillgå på Migra-

tionsverkets webbplats. Utskottet utgår från att Migrationsverket lämnar information till alla asylsökande om möjligheten att arbeta. Motion 2011/12:Sf325 (V) yrkande 1 får därmed anses delvis tillgodosedd och avstyrks.

Beträffande asylsökandes möjligheter att arbeta konstaterar utskottet att en asylsökande som har giltiga identitetshandlingar eller som medverkar till att klarlägga sin identitet i princip ska undantas från kravet på arbetstillstånd (AT-UND). Det finns således en omfattande rätt för asylsökande att arbeta i Sverige. Motion 2011/12:Sf330 (M) yrkandena 7 och 8 är därmed att anse som delvis tillgodosedd och avstyrks.

Vissa yrkeskategorier

Medborgare från länder med visumtvång får komma till Finland för att plocka bl.a. skogsbär eller odlade bär tre månader per halvår. De behöver visum men inte uppehållstillstånd eller arbetstillstånd. Visum för säsongsarbete kan endast användas för säsongsarbete i Finland.

Dessutom gäller enligt den s.k. viseringsförordningen att medborgare i vissa länder måste ha en visering för att resa in i Schengenområdet (Schengenvisering). En Schengenvisering som beviljas av en stat gäller normalt för inresa och besök i samtliga andra Schengenländer.

Utskottet, som noterar att den svenska allemansrätten även gäller för utlänningar som vistas i Sverige med ett s.k. turistvisum, anser att frågan om allemansrättens utformning bör hanteras i annat sammanhang. Med det anförda avstyrks motion 2011/12:Sf333 (SD).

För att få uppehållstillstånd som näringsidkare krävs bl.a., enligt den praxis som tillämpas av Migrationsverket, att en företagsekonomisk värdering visar att företagsplanerna är realistiska och att företaget enligt professionell bedömning kan förväntas uppnå en tillfredsställande lönsamhet. Den genomsnittliga handläggningstiden för ett sådant ärende 2010 var 249 dagar.

Kommittén för cirkulär migration och utveckling har i sitt slutbetänkande föreslagit att regeringen ger en oberoende aktör i uppdrag att utvärdera de underlag som finns för att fatta beslut om näringsidkare som arbetskraftsinvandrare och lämna förslag på hur den ekonomiska bedömningen av företagsplanerna ska kunna ges högsta kvalitet. I detta uppdrag bör även ingå en bedömning av hur handläggningstiden kan kortas. Syftet är att underlätta rörlighet och göra det möjligt för fler näringsidkare att komma till Sverige och starta verksamhet här.

Regeringens beredning av kommitténs förslag bör avvaktas. Motion 2011/12:Sf272 (M) avstyrks med det anförda.

Doktorander vid högskola eller universitet får uppehållstillstånd som studenter även om de parallellt med sina studier i många fall har en anställning. Medföljande familjemedlemmar kan få uppehållstillstånd i Sverige, men inte arbetstillstånd om inte de själva uppfyller förutsättningarna för att få tillstånd som arbetskraftsinvandrare. Upphållstillstånd för studier utgör inte grund för att efter fyra år inom en femårsperiod kunna beviljas

ett permanent uppehållstillstånd, vilket uppehållstillstånd för arbete medför. En doktorand är, när anställningen som doktorand avslutas, således hänvisad till att ansöka om ett uppehållstillstånd för arbete i Sverige.

För den som antagits till utbildning på forskarnivå föreslår Kommittén för cirkulär migration och utveckling i sitt slutbetänkande att det ska införas en ny tillståndsform, uppehållstillstånd för doktorander. Denna tillståndsform ska exempelvis ge möjlighet att kvalificera sig för ett permanent uppehållstillstånd. Utskottet noterar att kommittén också föreslår att familjemedlemmar som har beviljats tidsbegränsat uppehållstillstånd även ska kunna beviljas arbetstillstånd.

Regeringens beredning av betänkandet bör avvaktas. Motion 2011/12: Sf259 (FP) avstyrks med det anförda.

Sanktioner mot arbetsgivare m.m.

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden bl.a. om sanktionsmöjligheter mot arbetsgivare och om skadeståndsskyldighet för arbetsgivare.

Jämför reservationerna 6 (S), 7 (SD) och 8 (V).

Gällande ordning

En utlänning som uppsåtligen eller av oaktsamhet har anställning eller bedriver verksamhet som kräver arbetstillstånd utan att inneha ett sådant tillstånd döms enligt 20 kap. 3 § UtL till böter.

Den som uppsåtligen eller av oaktsamhet har en utlänning i sin tjänst fastän utlänningen inte har arbetstillstånd döms enligt 20 kap. 5 § UtL till böter eller, när omständigheterna är försvårande, till fängelse i högst ett år.

Enligt 20 kap. 12 § UtL ska en fysisk eller juridisk person som har en utlänning i sin tjänst fastän utlänningen inte har arbetstillstånd betala en särskild avgift oavsett om ansvar krävs ut enligt 5 §. Avgiften tillfaller staten. För varje utlänning utgör avgiften hälften av det prisbasbelopp som gällde när överträdelsen upphörde. Om överträdelsen har pågått under en längre tid än tre månader, utgör avgiften för varje utlänning hela prisbasbeloppet. Avgiften får sättas ned eller efterskänkas helt, om särskilda skäl talar för det.

Motionerna

I kommittémotion 2011/12:Sf311 av Tomas Eneroth m.fl. (S) begärs i yrkande 22 i ett tillkännagivande om åtgärder för lagföring av oseriösa arbetsgivare som olagligen anställer personer utan arbetstillstånd och om en lagändring så att arbetstagare ska kunna tilldömas skadestånd vid ett olagligt anställningsförfarande. Motionärerna framhåller bl.a. att det är vik-

tigt för ordningen på arbetsmarknaden och för att förebygga att människor lever gömda att motverka att oseriösa arbetsgivare anställer personer utan uppehållstillstånd. Ett skadestånd till arbetstagaren skulle innebära att den sammanlagda påföljden för att utnyttja arbetskraft blir mer kännbar och att förekomsten av oseriösa arbetsgivare sannolikt minskar. Incitamenten för att anmäla dessa skulle även öka.

I kommittémotion 2011/12:A335 av Ylva Johansson m.fl. (S) yrkande 20 och motion 2011/12:Sf308 av Börje Vestlund m.fl. (S) yrkande 2 begärs tillkännagivanden om sanktionsmöjligheter mot de arbetsgivare som inte följer de anställningsvillkor som de grundar sin ansökan om arbetskraftsinvandring på utan missbrukar systemet med arbetstillstånd.

I kommittémotion 2011/12:Sf205 av Josefin Brink (V) begärs i yrkandena 1 och 2 att regeringen ska återkomma med lagförslag om skadeståndsskyldighet dels för att arbetsgivare utnyttjar papperslösa, dels för den kränkande behandling som de utsätts för. Motionärerna framhåller bl.a. att nuvarande sanktioner inte står i proportion till de vinster arbetsgivare kan göra genom att utnyttja papperslösa. I yrkande 3 begärs att regeringen ska återkomma med lagförslag om att avkriminalisera arbete utan arbetstillstånd. Motionärerna anför att det förhållandet att den anställde kan straffas för det illegala arbetet i praktiken skyddar de oseriösa arbetsgivarna. Arbetsgivarna bör i stället bära hela straffansvaret för den olagliga anställningen. Det skulle förbättra papperslösas möjligheter att kräva dels löner och arbetsvillkor i enlighet med lagar och avtal, dels skadestånd.

Utskottets ställningstagande

Utskottet kan konstatera att arbetskraftsinvandringen ökar och att allt fler beviljas arbetstillstånd. Detta är mycket positivt eftersom arbetskraftsinvandring vitaliserar arbetsmarknaden och ekonomin och tillför ny kunskap och erfarenhet till Sverige. Liksom inom övriga EU finns dock i Sverige problem med oseriösa arbetsgivare som utnyttjar personer som vistas i länderna utan arbets- eller uppehållstillstånd. Dessa personer saknar olika former av skyddsnet och är ofta mycket utsatta.

Som angivits ovan har EU beslutat om ett direktiv om sanktioner mot arbetsgivare som anställer tredjelandsmedborgare som vistas olagligt i landet, sanktionsdirektivet. Utskottet kan konstatera att genom direktivet blir medlemsstaterna skyldiga att införa ett förbud för arbetsgivare att anställa tredjelandsmedborgare som saknar rätt att vistas på deras territorier. Överträdelse av förbudet ska kunna medföra att arbetsgivare döms till olika administrativa, finansiella och straffrättsliga sanktioner. Enligt svensk rätt är huvudregeln att en utlänning måste ha ett arbetstillstånd för att få arbeta här som anställd. Sanktionsutredningen har i sitt betänkande EU:s direktiv om sanktioner mot arbetsgivare (SOU 2010:63) lämnat förslag om hur direktivet ska genomföras i svensk rätt. När det gäller rätt till ersättning för utfört arbete för en tredjelandsmedborgare som har arbetat utan rätt att

vistas i landet kommer utredningen fram till slutsatsen att en sådan rätt torde finnas redan i dag. Utredningen föreslår emellertid att rätt till innekostående ersättning ska slås fast i en uttrycklig lagbestämmelse för att svensk rätt ska uppfylla kraven i direktivet. Denna bestämmelse bör tas in i en ny lag där även vissa andra frågor som direktivet ger upphov till regleras. Utredningen föreslår också att det vid en tvist ska införas en presumption att parterna har avtalat om lön på kollektivavtalsnivå och att tredjelandsmedborgaren har arbetat i tre månader. Av utredningen framgår också att förutom bestämmelser i brottsbalken om företagsbot och förverkande kan en juridisk person som har en utlänning som inte har något arbetstillstånd i sin tjänst åläggas att betala en särskild avgift med stöd av 20 kap. 12 § UtIL. I utredningen anges det dessutom att direktivets krav på sanktioner som är effektiva, proportionella och avskräckande kan omfatta även andra åtgärder. Utredningen föreslår därför att juridiska personer även bör kunna sanktioneras bl.a. genom att de förlorar rätten till offentliga stöd samt genom att de blir skyldiga att betala tillbaka sådana stöd som redan har betalats ut. Semesterlagen, arbetstidslagen och arbetsmiljölagen är tillämpliga på arbetstagare som saknar föreskrivet arbetstillstånd, och detsamma gäller enligt utredningen i princip även en arbetsgivares skyldighet att tillämpa kollektivavtalsvillkor om ersättning, semester, arbetstid och arbetsmiljö.

Utskottet kan konstatera att utredningen har lämnat en rad förslag till genomförande av sanktionsdirektivet som syftar till att skärpa ansvaret för arbetsgivare som utnyttjar personer utan arbetstillstånd. En proposition är aviserad till juni 2012. Utskottet anser att den kommande propositionen om införlivande av sanktionsdirektivet i svensk rätt bör avvaktas.

Med det anförda får enligt utskottets mening motionerna 2011/12:Sf205 (V) yrkandena 1 och 2, 2011/12:Sf308 (S) yrkande 2, 2011/12:Sf311 (S) yrkande 22 och 2011/12:A335 (S) yrkande 20 anses vara delvis tillgodosedda och avstyrks.

Enligt utskottets mening bör riksdagen även avslå motion 2011/12:Sf205 (V) yrkande 3 om att straffet för den som arbetar illegalt ska avskaffas.

Reservationer

Utskottets förslag till riksdagsbeslut och ställningstaganden har föranlett följande reservationer. I rubriken anges vilken punkt i utskottets förslag till riksdagsbeslut som behandlas i avsnittet.

1. Myndighetsprövning, punkt 1 (S, SD, V)

av Fredrik Lundh Sammeli (S), Eva-Lena Jansson (S), Kurt Kvarnström (S), Shadiye Heydari (S), Jasenko Omanovic (S), David Lång (SD), Annelie Karlsson (S) och Christina Höj Larsen (V).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 1 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2011/12:Sf243 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkandena 1 och 2 samt 2011/12:Sf311 av Tomas Eneroth m.fl. (S) yrkande 4.

Ställningstagande

Med undantag för datatekniker är det framför allt till arbeten utan krav på särskild yrkesutbildning i låglönebranscher som människor rekryteras till Sverige från tredjeländer. I Sverige finns dock redan ett stort antal sökande till sådana jobb. Det är således knappast beroende på kompetensbrist i landet som arbetsgivare rekryterar restaurangbiträden, diskare och städare m.fl. från tredjeländer. Snarare är det möjligheten att skaffa arbetskraft till löner som ligger långt under de nivåer som gäller enligt svenska kollektivavtal.

Vi anser att svensk lagstiftning ska värna om den svenska arbetsmarknadsmodellen genom att behålla den myndighetsbaserade arbetsmarknadsprövningen. Arbetsmarknadens parter bör därför gemensamt med arbetsförmedlingen klargöra att det finns behov av arbetskraftsinvandring innan arbetstillstånd kan beviljas inom den aktuella branschen.

2. Efterkontroll m.m., punkt 2 (S, V)

av Fredrik Lundh Sammeli (S), Eva-Lena Jansson (S), Kurt Kvarnström (S), Shadiye Heydari (S), Jasenko Omanovic (S), Annelie Karlsson (S) och Christina Høj Larsen (V).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 2 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna

2011/12:Sf243 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkandena 4 och 6,

2011/12:Sf308 av Börje Vestlund m.fl. (S) yrkande 1 och

2011/12:A335 av Ylva Johansson m.fl. (S) yrkandena 18 och 19.

Ställningstagande

Arbetskraftsinvandring får aldrig användas i syfte utnyttja och exploatera människor. I Sverige ska svenska löner och villkor gälla för alla som arbetar. Lagstiftningen är i dag konstruerad för svenska arbetsgivare som ansöker om arbetstillstånd. Migrationsverket har inga verktyg för att försäkra sig om seriositeten bakom ett utländskt företags erbjudande om arbete. En anpassning av lagstiftningen till utländska arbetsgivare som är verksamma i Sverige måste därför ske. Utländska entreprenad- och bemanningsföretag utgjorde ca 40 procent av de arbetstillstånd som beviljades under 2009. Det ska inte vara möjligt att konkurrera ut seriösa företag genom social dumpning.

I dag sker ansökan om arbetstillstånd på grundval av ett arbetserbjudande som arbetsgivaren lämnar in till Migrationsverket, men när Migrationsverket väl har beviljat arbetstillståndet kan den anställde ofta få ett anställningsavtal med andra villkor och lönenivåer. Därför måste arbetserbjudandet vara rättsligt bindande.

Genom samkörning av Skatteverkets och Migrationsverkets register bör det vara enkelt att kontrollera om arbetsgivaren betalat in skatter och sociala avgifter som motsvarar den lön som arbetstagaren blivit lovad i arbetserbjudandet eller som angivits i anställningsavtalet. Skatteverket bör därför göra en sådan efterkontroll av inbetalda skatter och sociala avgifter. Vidare bör Migrationsverket följa upp beviljade arbetstillstånd för att säkerställa att rätt avtal gäller.

3. Övrigt om arbetskraftsinvandring, punkt 3 (S)

av Fredrik Lundh Sammeli (S), Eva-Lena Jansson (S), Kurt Kvarnström (S), Shadiye Heydari (S), Jasenko Omanovic (S) och Annelie Karlsson (S).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 3 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion

2011/12:Sf311 av Tomas Eneroth m.fl. (S) yrkande 5 och avslår motionerna

2011/12:Sf243 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkandena 3, 5, 7, 9 och 10,

2011/12:Sf259 av Karin Granbom Ellison (FP) yrkandena 1 och 2,

2011/12:Sf272 av Lars Hjalmered och Hans Rothenberg (båda M),

2011/12:Sf325 av Christina Høj Larsen m.fl. (V) yrkande 1,

2011/12:Sf330 av Ulrika Karlsson i Uppsala (M) yrkandena 7 och 8 samt

2011/12:Sf333 av Lars Isovaara (SD).

Ställningstagande

Asylprocessen måste skyddas för att människors behov av skydd från förföljelse inte ska blandas samman med arbetsförhet och arbetsgivares behov av arbetskraft. Skiljelinjerna mellan asylprocess och arbetskraftsinvandring måste därför klargöras.

4. Övrigt om arbetskraftsinvandring, punkt 3 (SD)

av David Lång (SD).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 3 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion

2011/12:Sf333 av Lars Isovaara (SD) och

avslår motionerna

2011/12:Sf243 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkandena 3, 5, 7, 9 och 10,

2011/12:Sf259 av Karin Granbom Ellison (FP) yrkandena 1 och 2,

2011/12:Sf272 av Lars Hjalmered och Hans Rothenberg (båda M),

2011/12:Sf311 av Tomas Eneroth m.fl. (S) yrkande 5,

2011/12:Sf325 av Christina Høj Larsen m.fl. (V) yrkande 1 och

2011/12:Sf330 av Ulrika Karlsson i Uppsala (M) yrkandena 7 och 8.

Ställningstagande

I gränstrakterna mot Finland, i norra Norrbotten och Tornedalen, kan bärplockare med finskt turistvisum resa över gränsen till Sverige och konkurrera med svenska bärföretag som bedriver verksamhet under helt andra villkor än de finska. Detta kan på sikt vara förödande för företagen i den svenska bärbranschen. Schengenavtalet innebär fri rörlighet över gränserna när en Schengenvisering i ett land väl har erhållits. Jag anser att Schengenavtalet bör avvecklas, men så länge Sverige är bundet av avtalet måste regeringen verka för en harmonisering av reglerna för bärplockare i Sverige och Finland.

5. Övrigt om arbetskraftsinvandring, punkt 3 (V)

av Christina Høj Larsen (V).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 3 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna

2011/12:Sf243 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkandena 3, 5, 7, 9 och 10 samt 2011/12:Sf325 av Christina Høj Larsen m.fl. (V) yrkande 1 och avslår motionerna

2011/12:Sf259 av Karin Granbom Ellison (FP) yrkandena 1 och 2,

2011/12:Sf272 av Lars Hjalmered och Hans Rothenberg (båda M),

2011/12:Sf311 av Tomas Eneroth m.fl. (S) yrkande 5,

2011/12:Sf330 av Ulrika Karlsson i Uppsala (M) yrkandena 7 och 8 samt

2011/12:Sf333 av Lars Isovaara (SD).

Ställningstagande

I dag sker det ingen regelmässig kontroll av arbetsgivaren vare sig före eller efter beviljandet av arbetstillstånd. Risken är dock stor att den som inte gör rätt för sig gentemot den svenska staten inte heller gör det gentemot de anställda. En vandelsprövning av arbetsgivare bör därför göras innan arbetstillstånd kan beviljas. Det är också rimligt att ställa krav på att verksamheten ska ha pågått under viss tid. Vidare är det ett rimligt krav att den tillståndsgivande myndigheten ska vara skyldig att beakta att det inte uppstår en koncentration av arbetskraftsinvandrare på arbetsplatser där svårigheter att rekrytera arbetskraft kan hänga samman med lönesättning, arbetsmiljö, lokala förhållanden eller liknande faktorer.

Ju kortare arbetstid som anges i anställningsavtalet eller arbetserbjudandet, desto större är risken för att arbetsgivaren därutöver kräver att arbetstagaren ska arbeta övertid utan lön eller att överskjutande lön ska betalas svart. När en nystartad verksamhet ansöker om ett större antal arbetstillstånd som gäller deltidsarbete kan det vidare finnas anledning att miss-

tänka att det bedrivs handel med arbetstillstånd. Det finns därför anledning att vara mycket restriktiv med att bevilja arbetstillstånd i de fall arbetserbjudandet inte avser heltidsarbete.

Den som lurats av sin arbetsgivare måste kunna få sin sak prövad i domstol och få skadestånd. Arbetskraftsinvandrare som träder fram och berättar om missförhållanden hos arbetsgivaren ska inte behöva riskera att bli utvisade utan de bör få stanna kvar i Sverige tillståndstiden ut och kunna söka en ny anställning.

Det är väl känt att organiserade ligor smugglar människor in i EU där de utnyttjas som slavarbetskraft. Regeringen bör därför ta initiativ till ett utökat samarbete mellan berörda myndigheter och partsorganisationerna på arbetsmarknaden för att bekämpa och beivra människohandel kopplad till arbetskraftsinvandring.

Möjligheterna att arbeta under asyltiden måste stärkas jämfört med i dag. Rätten att arbeta ska vara regel snarare än undantag. Detta är viktigt inte minst för att stärka asylsökandes möjligheter på arbetsmarknaden och fortsatta liv i Sverige. Därför bör Migrationsverket ges i uppdrag att informera om möjligheterna till undantag från kravet på arbetstillstånd i samband med att ansökan om uppehållstillstånd lämnas in.

6. Sanktioner mot arbetsgivare m.m., punkt 4 (S)

av Fredrik Lundh Sammeli (S), Eva-Lena Jansson (S), Kurt Kvarnström (S), Shadiye Heydari (S), Jasenko Omanovic (S) och Annelie Karlsson (S).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 4 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna

2011/12:Sf308 av Börje Vestlund m.fl. (S) yrkande 2,

2011/12:Sf311 av Tomas Eneroth m.fl. (S) yrkande 22 och

2011/12:A335 av Ylva Johansson m.fl. (S) yrkande 20,

bifaller delvis motion

2011/12:Sf205 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 1 och avslår motion

2011/12:Sf205 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkandena 2 och 3.

Ställningstagande

En viktig åtgärd för såväl arbetsmarknaden som för att förebygga att människor lever gömda är att motverka att oseriösa arbetsgivare anställer personer utan uppehålls- och arbetstillstånd. De arbetsgivare som anställer arbetskraft illegalt är inga välgörare utan de begår en brottslig handling

genom att på olaglig väg tjäna snabba pengar på människors utsatthet. Det måste därför finnas tydliga sanktionsmöjligheter mot de arbetsgivare som bryter mot regelverket.

Vi anser även att en lagändring bör göras så att arbetsgivaren kan dömas att betala skadestånd till arbetstagaren. Den sammanlagda påföljden för att ha utnyttjat arbetskraft blir därmed mer kännbar och den minskar sannolikt förekomsten av oseriösa arbetsgivare samtidigt som den ökar incitamenten att anmäla dessa.

7. Sanktioner mot arbetsgivare m.m., punkt 4 – motiveringen (SD)

av David Lång (SD).

Ställningstagande

Till skillnad från utskottsmajoriteten anser jag att den ökande arbetskraftsinvandringen är till nackdel för Sverige och dess invånare, eftersom en stor andel av den invandrade arbetskraften utför arbete som skulle kunna utföras av svenskar som i dag går arbetslösa. De behandlade motionerna syftar huvudsakligen till att göra det mer lönsamt för utlänningar att arbeta illegalt i Sverige, antingen genom att dessa ska kunna tilldömas skadestånd, eller genom att straffet för den som arbetar illegalt ska avskaffas. För att mer effektivt motverka att utlänningar arbetar illegalt i Sverige bör i stället skärpta sanktioner mot oseriösa arbetsgivare kombineras med skärpta straff för den utlänning som arbetar illegalt. Med anledning av detta avstyrks motionerna.

8. Sanktioner mot arbetsgivare m.m., punkt 4 (V)

av Christina Höj Larsen (V).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 4 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion

2011/12:Sf205 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkandena 1–3,

bifaller delvis motion

2011/12:Sf311 av Tomas Eneroth m.fl. (S) yrkande 22 och

avslår motionerna

2011/12:Sf308 av Börje Vestlund m.fl. (S) yrkande 2 och

2011/12:A335 av Ylva Johansson m.fl. (S) yrkande 20.

Ställningstagande

Det är olagligt för arbetsgivare att anställa personer som saknar arbetstillstånd och det är olagligt att betala ut svarta löner. De sanktioner dessa arbetsgivare riskerar står dock inte i proportion till de vinster de kan göra genom att utnyttja personer utan uppehålls- och arbetstillstånd. Därför krävs en skärpning av lagstiftningen. Regeringen bör återkomma med ett lagförslag om skadeståndsskyldighet för de arbetsgivare som utnyttjar människor utan arbetstillstånd. Skadeståndet ska motsvara mellanskillnaden mellan den lön arbetsgivaren har betalat ut och den lön som gäller enligt kollektivavtal inom branschen.

Regeringen bör därutöver återkomma med förslag på hur arbetsgivare också ska kunna tvingas att betala skadestånd för kränkande behandling till den som har utnyttjats.

Dagens lagstiftning, där både arbetsgivaren och den anställde kan straffas vid illegalt arbete, skyddar i praktiken de oseriösa arbetsgivarna. Arbetsgivarna bör i stället bära hela straffansvaret. Det skulle förbättra papperslösas och gömdas möjligheter att kräva löner och arbetsvillkor i enlighet med lagar och avtal samt att utnyttja rätten att få ersättning och skadestånd. Regeringen bör därför återkomma till riksdagen med förslag om att avkriminalisera arbetstagares arbete utan arbetstillstånd.

BILAGA 1

Förteckning över behandlade förslag

Motioner från allmänna motionstiden hösten 2011

2011/12:Sf205 av Josefin Brink m.fl. (V):

1. Riksdagen begär att regeringen återkommer med lagförslag om en tydlig skadeståndsskyldighet för arbetsgivare som utnyttjar människor utan papper och om skyldighet att betala mellanskillnaden mellan den lön de betalat ut och den lön som gäller i kollektivavtal i branschen.
2. Riksdagen begär att regeringen återkommer med förslag på hur arbetsgivare ska kunna tvingas att betala skadestånd för kränkande behandling till den som utnyttjats.
3. Riksdagen begär att regeringen återkommer med förslag om att avkriminalisera arbete utan arbetstillstånd.

2011/12:Sf243 av Josefin Brink m.fl. (V):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att en myndighet måste göra en prövning av om det finns arbetskraftsbrist innan en arbetsgivare tillåts rekrytera personal utanför EU/EES.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att ansvaret för att bedöma om det finns behov av arbetskraft bör ligga hos Arbetsförmedlingen.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att den tillståndsgivande myndigheten ska vara skyldig att beakta att det inte får uppstå en koncentration av personer med medborgarskap i länder utanför EU/EES och Schweiz till arbetsplatser där svårigheter att rekrytera arbetskraft kan hänga samman med lönesättning, arbetsmiljö, lokala förhållanden eller liknande faktorer.
4. Riksdagen begär att regeringen återkommer med lagförslag om att arbetsgivare är skyldiga att bifoga ett bindande anställningsavtal till en ansökan om arbetstillstånd.
5. Riksdagen begär att regeringen återkommer med lagförslag om hur en vandelsprövning av presumtiva arbetsgivare kan utformas.
6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att en efterkontroll av inbetalda skatter och sociala avgifter bör göras via Skatteverket.

7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att den tillståndsgivande myndigheten bör vara ytterst restriktiv i de fall en ansökan om arbetskraftsinvandring inte avser heltidsarbete.
9. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att arbetstagare som träder fram och berättar om missförhållanden ska få stanna i Sverige tillståndstiden ut och söka ny anställning.
10. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att regeringen bör ta initiativ till ett utökat samarbete mellan berörda myndigheter och partsorganisationerna på arbetsmarknaden för att bekämpa och beivra människohandel kopplad till arbetskraftsinvandring.

2011/12:Sf259 av Karin Granbom Ellison (FP):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om behovet av att göra det lättare för utländska doktorander att få stanna i Sverige efter examen.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om behovet av att göra det lättare för medföljande till utländska doktorander att få arbeta i Sverige under doktorandtiden.

2011/12:Sf272 av Lars Hjälmered och Hans Rothenberg (båda M):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att underlätta arbetskraftsinvandring vad gäller företagande och investeringar.

2011/12:Sf308 av Börje Vestlund m.fl. (S):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att ge Migrationsverket ett tydligt uppdrag att följa upp beslut om arbetskraftsinvandring vad gäller löner och anställningsvillkor.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om behovet av sanktionsmöjligheter mot de arbetsgivare som inte följer de anställningsvillkor som de grundar sin ansökan om arbetskraftsinvandring på.

2011/12:Sf311 av Tomas Eneroth m.fl. (S):

4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om behovet av myndighetsbaserad arbetsmarknadsprövning vid arbetskraftsinvandring från tredjeländer.

5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om riskerna för att asylsystemet kan urholkas vid en sammanblandning av asylskäl och arbetskraftsinvandring.
22. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om åtgärder för lagföring av oseriösa arbetsgivare som olagligen anställer personer utan arbetstillstånd och om en lagändring så att arbetstagare kan tilldömas skadestånd vid ett olagligt anställningsförfarande.

2011/12:Sf325 av Christina Höj Larsen m.fl. (V):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att Migrationsverket i regleringsbrevet bör ges i uppdrag att informera om möjligheterna till undantag från krav på arbetstillstånd i samband med att ansökan om att uppehållstillstånd lämna in.

2011/12:Sf330 av Ulrika Karlsson i Uppsala (M):

7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om rätten för asylsökande att arbeta under asylprocessen.
8. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att häva förbudet mot att arbeta under asylprocessen och ersätta det med en automatisk rätt att arbeta under asylprocessen.

2011/12:Sf333 av Lars Isovaara (SD):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om harmonisering av regler för gränsöverskridande bärplockare.

2011/12:A335 av Ylva Johansson m.fl. (S):

18. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om åtgärder mot exploatering av migrerad arbetskraft.
19. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att ge Migrationsverket i uppdrag att följa upp ansökningar om arbetstillstånd och säkerställa att rätt avtal gäller.
20. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att införa kännbara sanktionsmöjligheter mot de arbetsgivare som missbrukar systemet med beviljade arbetstillstånd.

BILAGA 2

Offentlig utfrågning

Arbetskraftsinvandring

Datum: torsdagen den 12 april 2012

Tid: 9.30–12.00

Plats: Andrakammarsalen

Inledning

Gunnar Axén (M), socialförsäkringsutskottets ordförande

Anföranden

Reformen om arbetskraftsinvandring: frågeställningar m.m. och OECD:s utvärdering av reformen

Universitetslektor Catharina Calleman (docent i arbetsrätt), Örebro universitet

Arbetsgivarna och fackföreningarna om arbetskraftsinvandringen

Samuel Engblom, chefsjurist, TCO

Johan Lindholm, andre förbundsordförande, Byggnads

Mats Åkerlind, vice vd, Sveriges Bygginstrumentindustrier – BI

Christer Wallberg, vd, Tacton Systems AB

Per Persson, ombudsman, Hotell- och restaurangfacket

Katarina Novák, vd, Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet – SLA

Josefine Boman, utredare, Handelsanställdas förbund

Arbetskraftsinvandringen ur ett myndighetsperspektiv

Christina Werner, tillförordnad generaldirektör, Migrationsverket

Regeringen om arbetskraftsinvandringen

Statsrådet Tobias Billström

Utfrågning

Utskottets ledamöter ställer frågor till talarna och övriga inbjudna

Inbjudna

Universitetslektor Catharina Calleman
Migrationsverket
Arbetsförmedlingen
Skatteverket
Landsorganisationen (LO)
Tjänstemännens centralorganisation (TCO)
Sveriges akademikers centralorganisation (Saco)
SEKO
Hotell- och Restaurangfacket
Byggnads
Handelsanställdas förbund
Unionen
Tacton Systems AB
LKAB
Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet (SLA)
Svenskt Näringsliv
Södersjukhuset
Sveriges Byggindustrier (BI)
Företagarna
FORES
Arena Idé
Indiens ambassad
Thailands ambassad
Justitiedepartementet
Arbetsmarknadsdepartementet
Näringsdepartementet
Arbetsmarknadsutskottet
Näringsutskottet

Inledning

Ordföranden: Varmt välkomna till socialförsäkringsutskottets offentliga utfrågning om arbetskraftsinvandring. Det välkommandet gäller både er som är här i dag och er som följer oss via webb och tv.

Om vi blickar tillbaka i tiden kan vi konstatera att när inlandsisen för närmare 14 000 år sedan drog sig bortåt i det som är dagens Sverige var dagens Sverige en folktom, iskall tundra. Därefter flyttade grupper av jägare och samlare in i landet och befolkade det allt längre norrut i takt med att isen drog sig tillbaka.

Invandringen till Sverige har sedan fortsatt. När Sverige skulle moderniseras, städer byggas och näringslivet effektiviseras behövdes det kunniga människor som hade kunskap och kompetens som vi hade behov av i vårt land.

Under tidig medeltid var det framför allt tyska köpmän och hantverkare som kom till Sverige. De bosatte sig i städerna men också i Bergslagstrakten, eftersom de hade intressen i malmexporten, som gick från Bergslagen via Västerås och Stockholm.

De invandrade tyskarna utvecklade vårt politiska system och vårt skatteväsen. De bidrog till utvecklingen av städerna med råd, borgmästare, bebyggelse och arkitektur.

I början av 1600-talet kom vallonerna hit, uppmuntrade av Gustav II Adolf, för att utveckla vår järnbrytning och järnframställning. Därefter följde invandring av engelska köpmän och industriidkare. Den mest omfattande invandringen under 1600-talet kom från Finland.

Uppskattningsvis 40 000 svedjebönder flyttade till i första hand Värmland och Dalarna, där de genom sitt svedjebruk utvecklade det dittills obefolkade svenska kulturlandskapet. Utan dem hade stora delar av Mellansverige, inte minst skogsbygderna i väster, sett helt annorlunda ut.

Så där har det pågått genom tiderna. Även i modern tid har arbetskraftsinvandringen betytt mycket för utvecklingen av Sverige. Under 1960-talet och början av 1970-talet var behovet av industriarbetare skriande. Från länder som Turkiet, Grekland, Italien och Jugoslavien flyttade tiotusentals arbetare till Sverige. De här utländska arbetarna bidrog till den svenska ekonomiska expansionen, som numera är känd som rekordåren.

De flesta av oss som lever i Sverige i dag är på ett eller annat sätt ättlingar till invandrare som har valt att flytta hit till Sverige för att arbeta och skapa sig en ny framtid. Men vi har också sett migrationsströmmar i den motsatta riktningen. Under slutet av 1800-talet och början av 1900-talet valde hela 1,5 miljoner svenskar att fly missväxt och fattigdom för att söka sig lyckan i andra länder, framför allt Amerika.

En fri rörlighet av arbetskraft inom Norden har vi i praktiken alltid haft, och sedan snart 20 år tillbaka har vi haft det inom hela Europeiska unionen. Det är något som vi nu börjar ta som en självklarhet.

När vi i dag pratar om arbetskraftsinvandring är det från länder utanför Europeiska unionen. I dag handlar det bland annat om ingenjörer, byggnadsarbetare, tekniker och jord- och skogsbruksarbetare från länder som till exempel Indien, Kina och Thailand som kommer till Sverige och bidrar till att utveckla vårt land och skapa vårt välstånd.

Arbetskraftsinvandring är inte något nytt fenomen, utan det är i princip något som alltid har funnits. Under århundraden har den varit oreglerad, men under 1900-talet har den huvudsakligen varit reglerad, om än på varierande sätt.

I december 2008 införde Sverige nya regler för arbetskraftsinvandring. Med de nya reglerna har den myndighetsbaserade arbetsmarknadsprövningen upphört. Det är i stället arbetsgivarens bedömning av sitt eget arbetskraftsbehov som är avgörande för vem som kan få arbetstillstånd.

Att öppna för och underlätta arbetskraftsinvandring är avgörande för att vi ska kunna slå vakt om en vital arbetsmarknad och en väl fungerande ekonomi och möta den demografiska utvecklingen och inte minst för vår tillgång till ny kunskap och nya erfarenheter.

Det är nu viktigt att vi följer upp reformen för att se om den har fått den avsedda effekten och om behovet på svensk arbetsmarknad tillgodoses på ett bra sätt. Uppföljningen måste givetvis också belysa risken för så kallade undanträngningseffekter och hur vi stoppar att enskilda oseriösa arbetsgivare utnyttjar människor som hyser förhoppningar om en ny tillvaro i vårt land.

Dagens öppna utfrågning kommer förhoppningsvis att belysa en del av de frågorna. Utfrågningen utgör också en del av utskottets beredning av vårt betänkande om arbetskraftsinvandring.

Vi kommer i dag att få lyssna till bland annat Catharina Calleman som är docent i arbetsrätt vid Örebro universitet. Hon ska bland annat redogöra för OECD:s utvärdering av den svenska arbetskraftsreformen.

Därefter låter vi arbetsgivare och fackförbund ur olika perspektiv beskriva sina erfarenheter av reformen och arbetskraftsinvandringen. Sedan får vi höra den tillförordnade generaldirektören för Migrationsverket, Christina Werner, berätta om myndighetens syn på reformen. Avslutningsvis kommer vi att få lyssna på migrationsminister Tobias Billström som ger regeringens syn på frågan.

Efter det här kommer vi att öppna för frågor från utskottets ledamöter till dem som har hållit anföranden men också till de övrigt särskilt inbjudna gästerna.

Med detta vill jag återigen hälsa er varmt välkomna hit och förklara sammanträdet för öppnat. Jag ber då också Catharina Calleman, universitetslektor från Örebro universitet, att komma upp i talarstolen. Välkommen!

Anföranden

Catharina Calleman, Örebro universitet: Jag vill börja med att tacka så mycket för inbjudan hit. Det var verkligen roligt.

Jag har helt nyligen inlett ett forskningsprojekt om arbetskraftsinvandring. Det innebär att jag har många frågor men inte så många svar. Det är framför allt min uppgift nu att ställa frågor.

Arbetskraftsinvandring är ett oerhört spännande område, eftersom det berör alla ämnen, kan man säga, som är väsentliga i dag på den svenska arbetsmarknaden. Det berör

- tillväxt
- internationalisering av arbetsmarknaden
- demografi – det är framför allt åldersfrågan som det handlar om när det gäller arbetskraftsinvandring
- reglering och avreglering – det är också centralt när det gäller just de här reglerna
- diskriminering och likabehandling
- social dumpning av anställningsvillkoren, som ju tidigare har varit aktuellt, speciellt i samband med den fria rörligheten.

Eftersom arbetsrätt är mitt område kommer jag att prata om de sista av de här punkterna, reglering och avreglering, diskriminering och social dumpning, framför allt.

Jag kommer att börja med att redogöra helt kort och mycket översiktligt för de regler som finns. Sedan tänker jag ställa några frågor om det. Efter de frågorna ska jag också göra en kort resumé av OECD:s rapport om de svenska reglerna.

Eftersom jag har 20 minuter kommer jag inte att säga någonting om EU-direktiv på området. Jag kommer inte heller att beröra speciella regler som gäller för särskilda grupper, till exempel studenter eller asylsökande, utan det blir huvudspåret i huvuddrag.

Man kan säga att det finns två modeller – jag säger i alla fall det – för arbetskraftsinvandring.

Man kan prata om en liberal arbetsgivarstyrd modell med ett enkelt och flexibelt förfarande. Det ska gå snabbt och vara enkelt och obyråkratiskt. Arbetsgivaren bestämmer kvalifikationskraven på dem som ska komma hit, nationaliteter och villkor för själva anställningen.

Den andra modellen är en protektionistisk modell som har som syfte att skydda den egna arbetsmarknaden. Den är alltså mer myndighetsstyrd, och den syftar till att skydda mot arbetslöshet, lönedumpning eller särskilda sektorer av arbetsmarknaden.

Däremellan finns det givetvis en rad mellanformer.

De här ganska nya reglerna i Sverige, som kom 2008, kan man säga är en utpräglat liberal modell. Så här sade man när reglerna trädde i kraft: De är mer långtgående än de förslag som har förhandlats på EU-nivå. Och OECD-rapporten säger att det här är den mest öppna regleringen inom OECD.

Arbetsgivarnas behov är utgångspunkten. Det är inte längre Arbetsförmedlingen, som det har varit tidigare, som prövar behovet av arbetskraft, utan det gör individuella arbetsgivare. Det är, som man säger i förarbetena, den enskilde arbetsgivaren som har bäst kunskap om rekryteringsbehoven i den egna verksamheten.

En begränsning är gemenskapsföreträdet – regler som gör medlemmar i EU, medlemsstater, skyldiga att i första hand erbjuda lediga platser till medborgare inom EU.

En annan viktig princip, annat än att arbetsgivarna ska avgöra behovet, är likabehandling med arbetstagare i landet. Villkoren, som man säger i förarbetena, ska vara i nivå med dem som gäller för arbetstagare som redan finns i landet. Och det här är då för att motverka social dumpning, arbetslöshet i Sverige och sociala och etniska motsättningar.

Den här principen hävdas mycket av ILO, till exempel. Det är också en princip som väldigt många står bakom. Och det är mycket den som jag kommer att ställa frågor utifrån. Likabehandling – hur fungerar det i praktiken med de här reglerna?

Då kommer först reglerna i huvuddrag. En nyhet 2008 var att tillstånd får beviljas inom landet – det är alltså ett undantag från huvudregeln. Tidigare har man haft som regel att tillstånd – arbetstillstånd och uppehållstillstånd – ska vara klart före inresan.

Den regeln, att det ska vara klart före inresan, har vi haft ända sedan 1967. Syftet med den var precis att man skulle undvika underbudskonkurrens och social dumpning.

Det här undantaget, det vill säga att tillstånd får beviljas inom landet, gäller om ansökan gäller ett slag av arbete där det råder stor efterfrågan på arbetskraft och om arbetsgivaren annars skulle förorsakas olägenheter.

Då undrar man bland annat: Vad är ett arbete där det råder stor efterfrågan på arbetskraft? Vilka typer av jobb det är framgår av en förteckning som upprättas av Migrationsverket i samråd med Arbetsförmedlingen. Och den här förteckningen, som jag har tittat på och som också behandlas i OECD-rapporten, är – det förvånade mig – väldigt lång. Där finns ett stort antal yrken upptecknade: svetsare, lackerare, förskollärare, busschaufförer och taxichaufförer.

Det var allmänt om tillträdet.

Då gäller det villkoren för arbetstillstånd. Arbetstillstånd får ges för två år, men inte längre än anställningstiden. Det betyder att har man fått ett erbjudande om ett jobb för sex månader blir arbetstillståndet också sex månader. Det här kan förlängas. Arbetstillståndet kan förlängas upp till maximalt fyra år.

Under två år – och det här är viktigt – ska arbetstillståndet vara knutet till ett visst arbete och också till en viss arbetsgivare. Det är det som är viktigt. Det innebär ju att arbetstagaren blir bunden under två år till den här arbetsgivaren. Men därefter, efter två år alltså, är det bara ett visst slag av arbete som gäller.

Sedan gäller det krav på anställningserbjudandet. Här tillämpas då den här likabehandlingsprincipen, som man konkretiserar så här: Anställningsvillkoren får inte vara sämre än vad som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen.

Det ska också vara möjligt att försörja sig på. Det där är med sikte på att man kanske inte får ett heltidsarbete utan man får ett deltidsarbete. I sådana fall tillämpar man en lägre gräns. Man får alltså inte tjäna mindre än 13 000 i månaden, oavsett vilken arbetstid man har. Man tillämpar det från Migrationsverket.

Hur ska då det här erbjudandet kontrolleras? Jo, det görs av Migrationsverket, som fattar beslut om arbetstillstånd, ofta efter att ha hört en arbetstagarorganisation som ska ges tillfälle att yttra sig om anställningsvillkoren, om inte arbetsgivaren redan har inhämtat ett yttrande från den lokala fackliga organisationen, som ofta verkar vara fallet.

Om anställningen avslutas måste arbetstagaren finna en ny anställning som omfattas av tillståndet eller ha sökt ett nytt tillstånd inom tre månader. Annars upphör uppehållstillståndet.

Det var reglerna i huvuddrag. Sedan tänkte jag presentera lite statistik som bakgrund till några frågor. Det är statistiken för 2011.

De största yrkesgrupperna som gavs arbetstillstånd under 2011 var medhjälpare inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fiske. Det beror naturligtvis på hur man grupperar det, men så som det är grupperat i Migrationsverkets statistik på hemsidan är den näst största gruppen dataspecialister. Därefter kommer storhushåll och restaurang, städare med flera, köks- och restaurangbiträden, civilingenjörer och arkitekter. Därefter följer en lång rad olika yrken. Detta är alltså de största.

Totalt blir det nästan 15 000 personer.

Största yrkesgrupperna 2011

- Medhjälpare inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fiske (2821)
- Dataspecialister (2795)
- Storhushåll och restaurang (1323)
- Städare m.fl (798)
- Köks- och restaurangbiträden (796)
- Civilingenjörer och arkitekter m fl (630)

- Totalt 14 722

Den första fråga som jag tycker inställer sig i det fallet gäller gemenskapsföreträdet. Hur tillämpar man gemenskapsföreträdet i praktiken, det vill säga hur går det till när man erbjuder jobb, arbeten, i första hand till personer som befinner sig i EU?

Andra frågor som jag tycker känns angelägna rör kontrollen av anställningsvillkoren, och det är bland annat mot bakgrund av de fackliga organisationernas och kollektivavtalens försvagade ställning, för så är det ju. Hur bedöms anställningserbudandet när det saknas kollektivavtal på en arbetsplats eller eventuellt för en bransch, men framför allt på arbetsplatsen? Och hur kontrolleras de faktiska erbjudandena? När man har fått sitt tillstånd och man har börjat arbeta, hur kontrolleras då de faktiska villkoren när det saknas facklig representation på arbetsplatsen?

Andra frågor gäller arbetstagarens möjligheter att säkerställa sina rättigheter. När man har avtalat om vissa villkor, hur kan man då som arbetstagare, som har kommit till Sverige, säkerställa att man faktiskt får dem?

Vilka möjligheter finns det att byta arbetsgivare? Vi har redan sett att inom två år är man bunden till samma arbetsgivare. Den här frågan ställer jag eftersom jag tänker mig att det ofta är så man gör för att få bättre villkor. Man går knappast som arbetstagare från något land långt borta till domstol och hävdar sin rätt, utan man försöker väl byta arbetsgivare.

Finns det någon tillgång till rådgivning och stöd om man upplever att man inte alls har fått de villkor som var avtalade? Finns det någon myndighet av något slag dit man kan vända sig?

Finns det någon möjlighet till ersättning vid arbetslöshet ifall man skulle förlora sin anställning och fortfarande har sitt arbetstillstånd, alltså medan man söker en ny anställning?

Det var frågor om villkoren, helt kort. Sedan har jag några frågor om arbetsgivarna, eftersom jag tycker att det är väldigt intressant. Eftersom arbetsgivarna har getts en sådan stor makt att besluta om arbetet behöver utföras av människor från länder utanför EU, om de ska få tillstånd förlängt och eventuellt om anställningen ska avslutas är det väldigt viktigt vilka som är arbetsgivare.

En viktig fråga gäller arbetsgivarens betalningsförmåga. Finns det någon typ av prövning när det gäller att arbetsgivaren faktiskt kan motsvara de villkor som man har erbjudit? Vilken betalningsförmåga har arbetsgivaren? Hur beaktas, när man beviljar tillstånd, arbetsgivarens vandel i fråga om skattebetalningar, till exempel, och hur arbetsgivaren tidigare har uppfyllt kollektivavtal och andra villkor? Har det här någon betydelse när man beviljar arbetstillstånd? Det är viktiga frågor.

Det finns en annan fråga som jag inte heller har sett. Arbetsgivarna diskuteras inte mycket i förarbetena. Man kan inte heller på Migrationsverkets hemsida hitta någon statistik om dem. Jag har i alla fall inte lyckats hitta någon statistik om arbetsgivarna. Är arbetsgivaren en näringsidkare? Ställs det några krav på att man ska vara näringsidkare? Eller kan en arbets-

givare också vara en fysisk person, en privatperson, ett hushåll? Den frågan ställer jag med tanke på det växande behovet av vård och omsorg i privata hem och hushållstjänster i privata hem.

Det finns ytterligare en fråga som har stor betydelse för villkoren. Jag ställer alltså de här frågorna utifrån likabehandlingsprincipen. Finns arbetsgivaren i Sverige eller utomlands?

Utomlands kan det vara fråga om företagsinternna förflyttningar mellan olika länder. Det kan också vara fråga om bemanningsföretag som befinner sig utomlands och som utstationerar arbetstagare till Sverige för att utföra tjänster i någon verksamhet här.

Hur beaktas likabehandlingsprincipen då, med tanke på att villkoren för dem som är anställda utomlands kan vara betydligt sämre än vad som gäller enligt svenska kollektivavtal?

Då ska jag lika kortfattat referera innehållet i OECD-rapporten. OECD har gjort en undersökning apropå det växande intresset för och betydelsen av arbetskraftsinvandring. I stora områden av världen ska OECD göra undersökningar av arbetskraftsinvandringsregler i många länder. Och det första land som man gjorde en rapport om var Sverige.

Analysen i den här rapporten gäller två områden, skriver man i inledningen. Dels har man som syfte att karakterisera reglerna och de migranter som kommer till Sverige. Dels vill man se i vilken mån det här svarar mot behoven på den svenska arbetsmarknaden – det gäller då givetvis den svenska rapporten – och vilka effekter migrationen har haft på den svenska arbetsmarknaden. Det är de stora frågor som ställs i rapporten.

Ett allmänt omdöme som man gör är att det svenska systemet är relativt billigt, enkelt och snabbt för arbetsgivaren. Och – det här är intressant – man säger att det svenska systemet bygger på en tillit till att arbetsgivaren väljer inhemsk arbetskraft, eftersom det är så dyrt att rekrytera utanför EU. Det bygger på en sådan tillit.

Högkvalificerade arbetstagare har man behandlat speciellt, eftersom de är centrala i många diskussioner om arbetskraftsinvandring. Man menar att det svenska systemet inte motverkar rekrytering av särskilt kvalificerade arbetstagare. När det finns hinder för särskilt kvalificerade, högkvalificerade, arbetstagare handlar det snarare om språk och godkännande av examina och sådant. Det är inte de här reglerna som hindrar det.

Man har inte heller i Sverige haft några problem, anser OECD, med brain drain eller care drain, som diskuteras mycket. Det har alltså inte varit någon risk än så länge för att man har utarmat utvecklingsländernas arbetsmarknader på särskilt kvalificerad arbetskraft eller till exempel care drain när det gäller vård och hälsa. Det är inga problem än så länge.

Sedan gäller det rekommendationer som man ger till Sverige i OECD-rapporten när det gäller rekryteringarna. Man tycker att Sverige ska bevaka ansökningar till områden där det inte råder någon brist, det vill säga enligt den här förteckningen, och också ansökningar till lågkvalificerade yrken. Det gör man därför att enligt undersökningen, som man själv

har gjort, gäller bara 50 procent av rekryteringarna de här bristyrkesområdena. Man har också konstaterat att rekryteringarna till lågkvalificerade yrken ökar.

När det gäller kontrollen av villkoren anser man att Sverige, svenska staten, bör kontrollera att anställningserbjudandet respekteras efter ankomsten. Man ska då särskilt bevaka antalet ansökningar som avser arbetsplatser där det saknas kollektivavtal och facklig organisering. Svenska staten bör också skaffa information om förändringar i anställningsvillkoren under de första två åren, och det hänger samman med bundenheten till en och samma arbetsgivare under två år. Ändras villkoren, och i så fall hur?

När det gäller skydd för den svenska arbetsmarknaden, som ju också är ett område som OECD undersöker i den här rapporten, ska man speciellt bevaka företagsinterna förflyttningar, särskilt inom it-sektorn, så att inte lägre löner utomlands gör att arbetsgivarna låter bli att anställa arbetskraft inom Sverige.

Det allra sista jag tänker säga gäller rutiner och statistik. Man anser i den här rapporten att Sverige bör uppmuntra elektroniska ansökningar.

Man har upptäckt att det är ganska svårt att få tillgång till statistik över olika saker. Man ska säkerställa att uppgifter om de sökandes utbildning, yrke och givetvis också deras anställningsvillkor finns elektroniskt och registreras i databaser.

Ordföranden: Tack för denna inledning! Vi går därmed över till det block där arbetsgivare och fackföreningar får möjlighet att ge sina perspektiv på frågan. Först hälsar jag välkommen Samuel Engblom som är chefsjurist på TCO.

Samuel Engblom, TCO: Först vill jag tacka socialförsäkringsutskottet för inbjudan. En stor andel av arbetskraftsinvandringen till Sverige sker på TCO-förbundens avtalsområde. Det gäller it-specialister, ingenjörer, tekniker men också präster, artister och professionella idrottare.

TCO har en i grunden positiv syn på arbetskraftsinvandring. Det är viktigt för Sveriges konkurrenskraft att svenska företag, myndigheter och organisationer har möjlighet att rekrytera personal också från länder utanför EU. Samtidigt är vi medvetna om att arbetskraftsinvandring innebär risker. Vi kommer att få höra från Byggnads, Hotell och Restaurang och Handels hur många migrerande arbetstagare som även i Sverige befinner sig i en utsatt position och arbetar för låga löner i en dålig arbetsmiljö.

TCO välkomnade 2008 års reform. Vi såg den som ett vällovligt försök att hitta en balans mellan å ena sidan öppenhet, det vill säga frånvaron av kvoter och arbetsmarknadstest, å andra sidan skydd för migrerande arbetstagare och mot att arbetskraftsinvandring leder till underbudskonkurrens och social dumpning. Samtidigt varnade vi för bristen på effektiva kontroller och att detta skulle kunna leda till missbruk och till att arbetstagarna inte fick de löner och villkor som utlovats.

Vi har sedan reglerna trädde i kraft gjort två avstämningar med våra förbund. I september 2010 var tongångarna ganska positiva, men i november 2011 var det betydligt mer negativt. Förutom den typ av problem som har uppmärksammats i medierna och som det kommer att talas mer om här, det är jag övertygad om, finns det även problem som är mer specifika för tjänstemannaområdet.

Ett sådant problem, som Catharina Calleman tog upp här, är konstruktioner där arbetstagaren, trots att denne arbetar i Sverige, har sin formella anställning i ett annat land, till exempel då ett i Sverige etablerat företag anlitar ett utländskt bemanningsföretag eller där ett företag verksamt i Sverige tar hit en arbetstagare från sitt till exempel indiska dotterbolag. Det här liknar, men är inte identiskt med, det som inom EU kallas för utstationering.

Att den formella arbetsgivaren inte finns i Sverige utan i ursprungslandet innebär att det är där skatter och avgifter betalas och att det är det landets rätt som styr anställningsavtalet. Det innebär att möjligheterna att kontrollera att villkoren för arbetstillståndet verkligen har uppfyllts blir mycket sämre. Facket och Migrationsverket ska då jämföra en kinesisk lön på 2 000–3 000 kronor i månaden plus diverse tillägg med ett svenskt kollektivavtal eller jämföra indiska försäkringar med dem som finns i ett svenskt kollektivavtal.

De här företagen har ofta ingen representant i Sverige, så vi har inte möjlighet att teckna kollektivavtal med dem. Som Catharina Calleman sade har även OECD uppmärksammat detta och säger att det är en sådan sak som vi i Sverige måste titta närmare på. Unionen arbetar just nu med att inom ramen för de gällande reglerna hitta lösningar till exempel i form av gästmedlemskap.

Jag vill också ta tillfället i akt att uppmana utskottet att bekanta sig med WTO:s regler för tjänstehandel, för de kommer på sikt att få stor betydelse för Sveriges arbetskraftsinvandringspolitik.

Går det då inte att kombinera öppenhet med goda arbetsvillkor? Jo, det borde det göra. Men då krävs det tre saker. Det första är effektiva efterhandskontroller av att den utbetalda lönen överensstämmer med den utlovade. Det andra är avskräckande sanktioner riktade mot arbetsgivarna. I dag är den enda sanktion som finns att arbetstagaren blir av med sitt arbetstillstånd. Det är en oacceptabel ordning som hotar förtroendet för det här systemet. Det tredje är att vi vill se ett skärpt ansvar för utländska bemanningsföretags kundföretag eller för svenska koncerndelar i företagsinterna situationer. De måste till exempel kunna göras solidariskt ansvariga för utbetalning av löner.

Är då detta förenligt med den svenska modellen, där det ju är parterna som har till uppgift att se till att lagar och avtal följs? Ja, det är det. Reglerna för arbetskraftsinvandring är av offentligrättslig karaktär. Att löner och villkor lever upp till det som utgjorde grunden för arbetstillståndet är alltså egentligen inte en fråga mellan arbetstagaren och arbetsgivaren, utan

det är en förutsättning för uppehållstillstånd. Att staten då kontrollerar att till exempel den utbetalda lönen motsvarar den som utlovats är därför inte något avsteg från den svenska modellen. Det är inte konstigare än att vi har ett arbetsmiljöverk.

Avslutningsvis vill jag bara säga att det är bra att vi i Sverige, till skillnad mot vad som är fallet i många av våra grannländer, har klarat av att föra en saklig och sansad debatt om arbetskraftsinvandring, detta trots närvaron även i detta hus av politiker med en förenklad analys och en populistisk retorik. Vi hoppas att det fortsätter så. Vi ska komma ihåg att de problem vi diskuterar här i dag inte på något sätt är invandringsproblem eller integrationsproblem. Problemet är inte att människor kommer till Sverige för att arbeta, utan problemet är de skrupelfria arbetsgivare som utnyttjar dem. Försöker man få det här att handla om någonting annat, då fiskar man i grumliga främlingsfientliga vatten.

Johan Lindholm, Byggnads: Tack för att jag och Byggnads får tillfälle att uttrycka vår uppfattning i den här för oss väldigt viktiga frågan som vi tycker har fått stora konsekvenser på vår arbetsmarknad!

Vi tror oss veta att just byggsektorn är en sektor som har drabbats väldigt hårt av reglerna kring arbetskraftsinvandring. I det har vi också väldigt ofta pekats ut som främlingsfientliga. Jag vill här och nu återigen säga att ingenting kan vara mer felaktigt. Det är någonting som både jag och vårt förbund tar starkt avstånd ifrån. Byggnadsarbetare är inte mer främlingsfientliga än andra. Däremot finns en stor oro bland byggjobbare att de ska bli utkonkurrerade och förlora jobben när företag utnyttjar utländsk arbetskraft för lägre löner och i en farligare arbetsmiljö. Det skapar en grogrund för ilska som tyvärr ofta riktar sig mot dem som kommer från andra länder i stället för mot systemet och arbetsgivaren som utnyttjar dem.

Det som är riktigt allvarligt inom byggsektorn i dag är att människor kommer hit och har blivit lovade kollektivavtalsliknande villkor men som får villkor som inte lever upp till alla människors lika värde, vilket jag tycker är grundbulten i våra egna kollektivavtal som är tecknade av arbetsmarknadens parter.

Det som är ännu allvarligare är att vi inte har någon som helst möjlighet att kontrollera att arbetstagarna får rätt lön eller att överenskomna villkor följs. Många som anlitas får usla löner och jobbar i en farlig arbetsmiljö, och det här är inte längre någonting som kommer, utan det är ett faktum. Byggföretagen tar in rekordmånga arbetare från låglöneländer utanför EU. För fyra år sedan ansökte 25 personer tillstånd. I fjol, från februari till dags dato, är det 1 400 personer. Det visar på den explosionsartade ökning som sker, och jag måste säga att det är ännu vanligare att människor från EU-länder kommer hit, och då behövs det ju inga tillstånd. Som det har sagts tidigare beror det här på den lagstiftningsändring som skedde och som innebär att arbetsgivarna nu ensidigt bestämmer och inte längre Arbetsförmedlingen.

Vi tycker att det är ett systemfel att vi inte har en laglig rätt att kontrollera och följa upp. Vi är tvungna att helt förlita oss på de uppgifter som arbetsgivaren uppger vid ansökan till Migrationsverket. Det är till exempel väldigt vanligt att arbetsgivaren uppger en väldigt låg lön, i det här fallet Migrationsverkets lön som är 13 000 kronor i månaden. När vi påpekar för arbetsgivaren att den kollektivavtalade lönen ligger på ca 26 000 kronor i månaden ändrar arbetsgivaren utan att blinka uppgifterna till den högre lönen, och vi vet i samma andetag att arbetsgivaren inte har några som helst intentioner att betala ut den riktiga lönen. Framför allt kan vi sedan inte följa upp och kontrollera detta.

Ytterligare ett exempel är att det finns många arbetsgivare som utnyttjar utländsk arbetskraft. Det tycker vi visar på en unken människosyn. Dessutom skapar det en grogrund för främlingsfientlighet, framför allt hos dem som upplever sig som ersatta. Det här ger främlingsfientligheten kraft att växa sig fast.

Arbetsgivare som utnyttjar utländsk arbetskraft och inte följer gällande avtal skapar en känsla av vi och dem. Problemet på arbetsmarknaden är brister i den svenska modellen, något som jag tycker att Byggnads och den övriga fackföreningsrörelsen hela tiden har visat på. Det har ingenting att göra med att vi kommer från olika länder. Det är uppenbart att flera av de etablerade partierna inte har tagit problemet på arbetsmarknaden och brister i den svenska modellen på allvar, och det är det vi nu ser konsekvenserna av.

Byggnads tar nu ansvar för de delar av den debatt som de politiska partierna, tycker vi, borde ha gjort mycket bättre. Ibland är det lättare att blunda och hoppas att verkligheten inte hinner i kapp eller att någon annan får ta itu med problemen i stället. Därför har vi bjudit in till en längre debatt, och det kan vi göra här och nu.

Vi har också haft problem med det vi kallar jobbtrafficking. Det är när vi på nära håll får uppleva de här skräckexemplen på hur cynisk denna människohandel kan vara. I kontakten med Stadsmissionen får vi rapporter om hur många uteliggare av utländsk härkomst som lockas hit med byggjobb. Förra hösten kom det hit ett antal arbetslag, bland annat ett som promenerade in på ett av våra regionkontor iklädda t-tröjor. De var sönderfrusna och hungriga och bad om hjälp.

Tyvärr är detta inte ett tragiskt undantag, bara ett undantag i den meningen att de faktiskt vågade söka hjälp. Det normala när man söker stöd hos oss är att resultatet blir en enkel biljett hem. Det största problemet just nu i storstäderna är att den arbetskraft som både svenska och utländska bemanningsföretag tar från de baltiska länderna skickas hem i samma andetag som vi träffar dem ute på arbetsplatsen.

Det är inget problem att det kommer hit duktigt yrkeskunnigt folk och arbetar. Tvärtom är det utvecklande för branschen. Men det är ett stort problem när arbetsvillkor och löner dumpas. Vi får ofta kontakt med seriösa företag som besöker oss genom våra regioner och som påtalar

vilka problem de har att räkna hem jobb. Det är alltså inte bara en lönedumpningskarusell som snurrar. Seriösa bolag konkurreras ut. Kvar blir en ökande andel oseriösa företag.

Sammantaget är detta en djupt olycklig utveckling på arbetsmarknaden. Med detta hoppas jag att jag har gett en bild av hur vi ser på verkligheten i dag.

Mats Åkerlind, Sveriges Byggindustrier: Tack för inbjudan! Det var en dyster bild som Johan målade upp här. Vi känner inte riktigt igen den, men jag vill ge en bild av byggsektorn. Byggsektorn är en sektor med många företag. De flesta är småföretag. Sveriges Byggindustrier organiserar 3 200 företag och våra systerförbund ytterligare 12 000 företag. Det är ungefär 15 000 företag. Vi har andra leverantörer och konsulter, oorganiserade, som tillsammans sysselsätter ungefär 300 000 personer.

Det som vi ser i dag är att vi har enormt stora och förändrade krav och behov i samhället som vi på olika sätt ska försöka tillgodose. De resurser som står till buds via skolor och liknande rör sig om kanske 6 000–7 000 personer per år. Samtidigt har vi beslut i den här församlingen och i andra församlingar och vi har ökade behov som gör att vi egentligen kanske behöver uppåt 100 000 arbetstagar ytterligare, förutsatt att de politiska intentionerna fullföljs.

Tittar man på pensionsavgångarna täcks de kanske av de delar som finns i utbildningsväsendet, medan alla de andra delarna som handlar om infrastruktursatsningar, ökande behov, ökande kullar av unga som vill in på bostadsmarknaden, behov av energieffektiviseringar och ombyggnader ger ett jättestort behov. Tittar man då på situationen finns det alltså både ett behov och nästan ett helt nödvändigt ställningstagande att öka arbetskraftsinvandringen. Med det menar jag naturligtvis både inomeuropeisk omflyttning och även från andra länder.

Sedan förstår jag att det finns problem med övervakningen av de här systemen och att vissa arbetsgivare missbrukar arbetstagar. Jag står inte alls bakom de företagen. Vi står bakom de seriösa företagen och vill att de seriösa företagen ska ha en stor möjlighet att använda sig av medarbetare från Sverige, Europa och länder utanför Europa om det finns behov, och behoven är alltså mycket, mycket stora. Vi pratar om behov av byggnadsarbetare, installatörer, arbetsledare och experter av olika slag.

Vi har gjort en undersökning av hur stor omfattning som vi för närvarande har av utländsk arbetskraft. Vi kommer till nivån 3–5 procent i byggsektorn. 3–5 procent av de 300 000 anställda är alltså av utländsk nationalitet. Av dem kommer den absoluta majoriteten från europeiska länder, och den absoluta majoriteten hanteras i enlighet med svenska kollektivavtal. Även om det finns problem har jag alltså lite svårt att acceptera den bild som Johan Lindholm gav alldeles nyss av att det här var en enormt stor företeelse. Vi läser i tidningarna att arbetsgivare missbrukar och utnyttjar arbetskraft, men det är, som jag ser det, undantag här i Sverige.

Än så länge är det en försvinnande liten del av byggsektorn som använder sig av arbetskraftsinvandring med den definition vi har här, alltså utomeuropeisk arbetskraft. Det handlar om de vanliga invandrande grupperna som kommer in hos oss. Det är sydamerikaner, irakier och så vidare, och de villkor de jobbar under är i de allra, allra flesta fall kollektivavtalsenliga och med god arbetsmiljö. Sveriges byggmarknad och byggindustri har antagligen den bästa arbetsmiljön som vi känner till.

Christer Wallberg, Tacton Systems AB: Fantastiskt trevligt att få vara här! Jag är ingen politiker, utan jag är företagsledare. Därför känns det lite udda att stå här i dag, men jag ska göra mitt bästa. Jag ska kort prata lite grann om företaget jag representerar, varför arbetskraftsinvandring är jätteviktigt för oss och vilka utmaningar det finns när det gäller att rekrytera personal från andra länder.

Jag har kanske en annan situation än vad som gäller inom Byggnads. Vi är ett litet företag med knappt 100 anställda. Vi växer extremt snabbt just nu. Vi är ett produktbolag som utvecklar och säljer mjukvara och tjänster till den industriella delen av världen, till exempel Nordamerika, Europa och framför allt Japan i Asien. Vi står inför en väldigt snabb expansion just nu, och vi kommer att rekrytera någonstans mellan 30 och 50 personer under det här året, vilket är ungefär en 50-procentig tillväxt.

Vi har valt en modell där vi inte bygger dotterbolag runt om i världen, för det är ett väldigt långsamt sätt att expandera, utan vi anställer så mycket som möjligt personal med utländsk bakgrund på vårt kontor här i Stockholm. På så sätt flyttar vi egentligen kulturen ut till våra kunder genom att den finns här i Stockholm. Vi behöver inte geografiskt vara närvarande, utan vi gör våra leveranser över internet. Därför är det väldigt viktigt för oss att kunna rekrytera personer med utländsk bakgrund. Vi rekryterar från Amerika, självfallet från Europa och även från framför allt Japan, Indien och Kina.

En viktig anledning till att vi måste kunna rekrytera från andra länder är alltså för att vi ska kunna ha samma kultur som våra kunder har. En annan bit handlar om den snabba expansionen. Det är svårt att hitta tillräckligt kompetent personal, för vi rekryterar i huvudsak datavetare och mekanikingenjörer. Genom att kunna rekrytera utanför EU ökar vi sannolikheten att hitta riktigt bra och kompetent personal till kontoret här.

Jag tycker att den lag som infördes 2008 är den bästa i världen. Den ger en extrem konkurrensfördel för svensk exportindustri, och jag hoppas verkligen att vi kan börja utnyttja den ännu mer. Det här är en fördel även för de stora företagen, till exempel Ericsson eller SKF, men jag tror att de kan hantera det här på ett annat sätt, för de har stora, starka dotterbolag runt om i världen. Men för de små bolagen, för oss, som har mindre än 500 anställda är det här en fantastisk möjlighet att kunna göra en snabbare expansion. Vi har inte samma möjligheter som stora företag.

Vad är då utmaningen i dagsläget? Lagen är som sagt fantastiskt bra, den kommer att stötta den svenska exportindustrin och vi kommer att bli ännu vassare. Men exekveringen har inte följt med. Det är nämligen så här att när man ska rekrytera kompetenta personer från Indien, Kina, Japan, USA och så vidare som är datavetare, då slåss vi med Google. Vi slåss med Microsoft. Vi slåss med IBM. Vi slåss med alla de här stora företagen. När vi har hittat en person i Japan och kommit överens om villkoren och personen ska flytta till Sverige så frågar personen: Okej, när kan jag få uppehållstillståndet och börja jobba? Ja, vi vet inte. Troligtvis tar det sex månader.

Det går helt enkelt inte, för då förlorar vi den personen. Det finns inte en chans att vi kan behålla honom eller henne, för vi konkurrerar med alla världens företag inom det här området. För att kunna utnyttja det här måste vi exekvera den här lagen mycket mer effektivt. Jag vet att det är en stor utmaning för Migrationsverket. Vi har hört från Byggnads vilka problem man har där och så vidare. Jag har stor respekt för den biten. Men vi måste se till att på något sätt ordna en gräddfil så att den snabbt expanderande exportindustrin i Sverige har möjlighet att plocka in kompetent personal snabbt. Vi behöver en turn-around på inte mer än en månad, för om det tar mer än en månad förlorar vi den rekryteringen. Det finns inte en chans. Man ska inte tro att det står tusentals personer i kö för att få flytta till Sverige och få jobba här av de kompetenta personer som vi och många andra företag i vår position söker. Det måste gå blixtnsnabbt, annars förlorar man dem. Och då tappar man egentligen hela vitsen med lagstiftningen.

Det är oerhört viktigt att man från Migrationsverket kan vara kreativ och hitta möjligheter att snabba på de här processerna så att det verkligen går fort. Vi har försökt och vi har fallerat i stort sett alla gånger vi har gjort det själva, och nu har vi valt att jobba ihop med några professionella partner som rekryterar utanför EU. De tar hit personal, de utbildar dem under tre fyra månader i svensk kultur och det svenska språket. En dag i veckan kommer de till vårt företag där vi utbildar dem i tekniken. Nu har vi en batch på 15 personer som ska in, och de kommer i huvudsak från Indien och Pakistan.

I den bransch jag representerar finns det över huvud taget ingen möjlighet till lönedumpning, för alla de här personerna som vi rekryterar kan vilken dag som helst få vilket annat jobb som helst var som helst i världen. Vi konkurrerar alltså hela tiden. Här gäller det att hänga med både med villkor, löner, utbildning och så vidare. Det är stenhård konkurrens.

När det gäller vårt företag Tacton som består av knappt 100 personer, där vi har 15 olika nationaliteter som jobbar, blir det en fantastisk dynamik i bolaget med så många kulturer och olika sätt att tänka. Det är folk som är utbildade på universitet i hela världen, och det är en av våra viktigaste anledningar till varför vi kan ha en så otroligt stark tillväxt nu och tar en första position i den nisch där vi jobbar i dag.

Per Persson, Hotell- och restaurangfacket: Tack så mycket för att jag får komma som representant för de anställda i turistbranschen, Sveriges största exportindustri. Vi i den industrin och i vår bransch välkomnar invandrad arbetskraft. De tillför vår bransch oerhört mycket. De tillför kunskap, variation och utveckling. De stärker oss både i vårt yrkeskunnande och ger omväxling i restaurangbranschen som vi alla uppskattar. Det i sin tur drar ytterligare turister till oss så att vi ökar vår bransch i och med detta. Det är jättebra.

Men, de bolag som bedriver rovdrift på människor som vill skapa sig ett bättre liv vänder vi oss starkt emot. De har inget existensberättigande i vår bransch. Jag talar av erfarenhet av fem och ett halvt tusen migrationsansökningar till hotell- och restaurangbranschen bara i Stockholm sedan den här lagstiftningen infördes. Jag talar av erfarenhet av de 150 företag vi har besökt under det år som gått och som har fått beviljat migrerad arbetskraft under den här perioden.

Vår erfarenhet därifrån är att dessa människor har köpt sig ett arbetstillstånd för att komma till Sverige. Man köper möjligheten att kunna flytta in i Schengenområdet. Vi hör om summor mellan 40 000 och 100 000 kronor. Det har vi exempel på. Vi vet att det går runt mäklare eller agenter eller försäljare hos företag som annonserar efter personal på Arbetsförmedlingen eller i medierna. De kommer och erbjuder: Du får köpa en kock av mig – 8 000 kronor är gängse pris i dagsläget. Det kan vara upp till 10 000 kronor för de här människorna som har köpt ett arbetstillstånd för att komma in.

När de här människorna väl börjar jobba tar arbetsgivaren hand om passen och låser in dem i kassaskåpet så att de anställda inte försvinner. De här människorna har lånat stora belopp för att över huvud taget ha möjlighet att komma hit. Man är beredd att acceptera i princip vad som helst på arbetsplatsen för att inte bli av med jobbet, för då har de, precis som sades tidigare, tre månader på sig att hitta ett annat arbete, vilket i praktiken är omöjligt när de varken kan språket, kulturen eller arbetsmarknadens regler.

Vad säger då våra erfarenheter? Arbetsmiljölagen, lagen om anställningskydd, semesterlagen, sjuklönelagen och arbetstidslagen är lagar som man ständigt och jämt bryter emot. På i princip alla de 150 företag som vi har besökt har man på ett eller annat sätt brutit mot dessa lagar som stiftas här i huset. Utöver det bryter arbetsgivarna mot kollektivavtalen om löneregleringar, schemaläggning, försäkringar och allt möjligt. Inte minst bryter arbetsgivarna mot det enskilda avtalet. Vi har massor med exempel där den migrerade killen eller tjejen som kommer hit har ett avtal som de gjort upp i sitt hemland med någon sorts agent eller arbetsgivare om vad som ska gälla när man kommer till Sverige. När vi tittar på ansökan till Migrationsverket visar det sig vara helt andra villkor som framkommer där. I 99,5 procent av fallen är det sämre villkor. När vi tvingar arbetsgiva-

ren att skriva ett anställningsbevis, vilket i princip aldrig görs, men där vi får fram det, konstaterar vi att anställningsbevisen också har sämre villkor än det som är inskickat till Migrationsverket.

När vi tittar på lönespecifikationer och tvingar arbetsgivarna att göra sådana, vilket inte heller alltid är så lätt, konstaterar vi att lönerna är lägre än vad som står i anställningsbeviset. När vi får möjlighet att prata med den enskilda killen eller tjejen visar det sig att de kanske får hälften av det som står i lönespecifikationen. Hela tiden lurar man folk.

Det här gänget vågar inte säga ifrån, för då blir man av med jobbet. Det är inte alls ovanligt att man bor i en bostad som arbetsgivaren äger eller på något sätt kan utnyttja. Åker man ut från företaget åker man ut från bostaden. Man klarar då inte att vara kvar i Sverige utan måste åka hem, med de stora skulder man tagit på sig för att över huvud taget kunna komma hit. Det finns ingen möjlighet för de här personerna att betala av, utan de kommer att ha en stor skuld hela livet när de kommer hem. Det är personliga tragedier som vi ser och har flera exempel på.

Vad ser vi då förutom det här?

Ja, vi träffade en kille som heter Joao. Han är anställd på ett stort företag här i Stockholm. Arbetsgivaren tillhör en arbetsgivarorganisation i Svenskt Näringsliv. Joao är anställd på 75 procent enligt ansökan hos Migrationsverket. I verkligheten får han jobba dag för dag. Han får sitta och vänta på att kvällen innan bli inringd för jobb dagen efter. Killen kan över huvud taget inte försörja sig.

Ett företag hade anställt Odbayar. Han fick sparken samma dag, strax innan vi kom till företaget, därför att arbetsgivaren var missnöjd med honom. Han försvann; han finns inte längre kvar. Varken vi eller arbetsgivaren vet vart han tog vägen. Odbayar har ingen möjlighet att försörja sig. Det finns inget stöd för honom, inte någon som på något sätt letar upp det här.

På ett företag som vi var inne på har man fått tolv ansökningar godkända av Migrationsverket. Den totala personalstyrkan på företaget är i dag fyra personer. Arbetsgivaren hävdar att ingen av dessa tolv har anlänt till företaget – en himla tur för honom, för enligt 2010 års bokföring hade företaget en omsättning på 500 000 kronor. Skulle alla tolv personerna komma skulle företaget behöva öka sin omsättning med ungefär 1 000 procent bara för att kunna betala ut löner. Ägaren har flera restauranger. Vi frågade: Vad ska du göra med de tolv om de faktiskt dyker upp? Svaret var väldigt svävande: Ja, de får väl jobba med lite reklam eller kanske med något på krogen – suck; jag blir så upprörd!

Scheman finns nästan inte för det här gänget. De vågar inte protestera. De kan inte göra det därför att de då riskerar så oerhört mycket. De får, som sagt, vänta till kvällen innan, om de över huvud taget får ett arbete. Vissa får arbeta oerhört mycket. Det är inte ovanligt att vi hittar folk som

jobbar uppemot 13–14 timmar per dag, sju dagar i veckan, och som alltså utnyttjas åt det hållet. Man vågar inte säga ifrån. Och övertidsersättning – glöm det! Anställningsbevis finns bara när vi kräver det.

Många av de här personerna måste gå runt och jobba på många arbetsplatser. De blir skickade runt. Vi har inga belägg men är ganska säkra på att människor blir sålda och uthyrda. Det här gänget har inget att säga till om ifall man inte vill åka hem utan vill stanna kvar i Sverige.

Vi vill några saker: Migrationsverket måste få i uppdrag att följa upp sina beslut. De måste få möjlighet att hantera alla beslut de själva fattar. De måste också kunna ha tydliga möjligheter till sanktioner mot de företag som utnyttjar de här människorna.

Villkoren i Migrationsverkets ansökan *måste* vara bindande. Så är det inte i dag. Företag som ska få arbetskraftsinvandring beviljad *måste* ha kollektivavtal. Det räcker inte att säga att man vid anställningens början har kollektivavtalsenliga villkor när lönen veckan efter sänks med hälften eller mer än så. Finns det kollektivavtal finns det åtminstone regler för hanteringen av det framåt.

Och inte minst: Arbetstagare som i det här läget vågar och kan träda fram *måste* få stanna kvar. De ska inte riskera avvísning. De måste få stanna i alla fall hela den tid som det från början ansökts om.

Ordföranden: Tack så mycket! Jag välkomnar nu fram Katarina Novák, vd för Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet, SLA. Varsågod!

Katarina Novák, SLA: Tack så mycket och tack för inbjudan hit!

Först vill jag säga att SLA inte är ansvarigt för bärplockare, så inga frågor om det senare, tack. Men för att ni ska förstå vårt behov av arbetskraft ska jag däremot lite grann beskriva vår verksamhet.

Vi organiserar 4 000 medlemsföretag inom områdena skogsbruk, jordbruk, trädgårdsodling, trädgårdsanläggning, golf och djursjukvård – i huvudsak gröna näringar.

90 procent av våra företag har färre än tio anställda. Alltså är det fråga om små företag, och alla företagen är ägarledda. De har ungefär 25 000 årsanställda. Omräknat till antalet huvuden är det kanske ungefär 40 000 personer per år som arbetar i de här näringarna.

Vi finns utomhus. Våra företag har i huvudsak inte tak över huvudet. De företag som har det finns inom områdena gris, nötkött och fjäderfä.

Sverige är avlångt, och vi är både bildligt och bokstavligt rikstäckande med våra åkrar, skogar och sjöar. I sjöarna har vi fiskodlingar. Vi är alltså heltäckande. Klimatet varierar, som ni vet, från norr till söder. I Skåne kan det vara vår och i Kiruna ordentlig vinter.

Någonting som också karakteriserar oss är att precis allt som vi hanterar lever. Vi är först i hela värdekedjan när det gäller industri och skogsbruk. Vi är förnybara. Vi flyttar inte utomlands och vi packar inte ihop skogen och ställer den i Danmark, utan antingen skalar vi ned till familjeföretag eller också lägger man helt enkelt ned. I våra verksamheter är vi väldigt säsonsberoende, och ägarna råder inte över produktionsförhållandena.

Det som också karakteriserar våra verksamheter är att vi har oerhört svårt att hitta arbetskraft här på hemmaplan. Det betyder att vi är väldigt beroende av att människor från andra länder vill komma hit och arbeta i våra verksamheter.

Vi har haft lite svårt att konstatera exakt hur stort arbetskraftsbehovet är. Men sett till de 40 000 personer som troligtvis jobbar i våra verksamheter har vi en känsla av att i alla fall hälften av de här personerna kommer från andra länder. Vi har ett stort behov av dessa personer framför allt inom skogsvården – motormanuella arbeten. Dit kommer oerhört mycket arbetskraft. Jag vill också säga att det inte är enbart anställda i företagen inom våra verksamheter. Våra företag använder sig också av entreprenörer och bemanningsföretag, både inhemska och utländska sådana.

Till exempel inom skogsvården kommer hälften av de utlandsfödda som är anställda hos oss från Polen, Litauen och Lettland och kanske 20 procent från tredjeländ. Det är framför allt från Ukraina som människor kommer till den delen av våra verksamheter.

Inom jordbruket är ungefär 70 procent invandrade från Baltikum. Man kommer från Polen och Litauen. 10 procent kommer från andra länder, många gånger från Ukraina.

Inom djursjukvården har vi veterinärer från Västeuropa, ja, egentligen från övriga Europa – från Ungern, Nederländerna och Danmark.

Inom golf har vi väldigt många anställda som kommer från Polen och Litauen.

Inom trädgårdsodling och trädgårdsanläggning är det framför allt från Lettland, Litauen och Polen som våra anställda kommer. Inom detta område är man mycket beroende av utländsk arbetskraft. Vi har svårt att hitta folk till säsongsanställningarna.

De som kommer från Västeuropa är arborister. I allmänhet har de utbildat sig i England.

Totalt sett inom trädgårdsodling – växthus – kommer kanske 60–70 procent av de anställda från andra länder. De allra flesta kommer från Europa, men 10–20 procent kommer från andra länder och då många gånger från länder långt bort. Till exempel kan det vara folk från Thailand som arbetar i våra växthus.

Vad gör vi då för att underlätta för de här företagen?

Ja, som jag nämnt är företagen väldigt små. De har ingen egen personalavdelning, och de har svårt att hålla ordning på de olika reglerna. När det gäller att anlita utländsk arbetskraft finns det väldigt många regler, och det hela är svårförklarligt.

Vi har lagt upp en massa verktyg på vår hemsida där vi försöker informera våra företag om vad man ska göra och vad man ska tänka på. Vi har information och vi har utbildning där vi använder oss av Eures, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och andra. Migrationsverket har också varit med på de här informationsträffarna för att berätta för våra företag om vad man ska tänka på.

Vi har tagit fram en handledning som finns på vår öppna sida och som handlar om vad man ska tänka på när man anlitar utländsk arbetskraft. Delar av det här ska vi försöka översätta till andra språk så att det även för entreprenörer som kommer hit blir lättare att veta vad som gäller.

Vi samarbetar också med Skatteverket och parterna. En del om detta finns på vår hemsida, "Klarsignal". Där lägger vi upp det vi som parter är överens om.

Som Mats Åkerlind från byggbranschen sade är vi inte ett dugg intresserade av att det ska finnas osunda aktörer här. Vi vill i stället jobba för en seriös verksamhet och se till att våra företag som är bundna av kollektivavtal verkligen kan jobba enligt kollektivavtalen. Det är inte alla gånger helt lätt. Men vi ska försöka göra så gott vi kan när det gäller att försvåra för de osunda aktörerna.

En slutlig reflexion: Vi har 4 000 medlemsföretag hos oss. Det finns en potential på 15 000 företag, utifrån statistiken. Vi har sett att det i alla våra branscher finns ytterligare 11 000 företag som kan bära anställda. Våra företag som är bundna av avtal ska slåss mot de 11 000 företag som inte har kollektivavtal. Man säger att man ska kontrollera våra företag när dessa tar in utländsk arbetskraft. Men de som jobbar i Sverige och som kanske också tar in utländsk arbetskraft eller anlitar svensk arbetskraft som inte heller är bunden av avtal har, utifrån våra företagsperspektiv, en konkurrensfördel. Vi kommer att ha enorma aktiviteter i höst för att försöka rekrytera fler och försöka göra kollektivavtalet attraktivt.

Avslutningsvis: Reformen 2008 var kanonbra utifrån våra företagsperspektiv. Den var verkligen bra. Men det vi skulle önska, ifall vi fick önska oss något i julklapp, är att det skulle kunna gå lite fortare för dem som kommer från tredjeländ. Eftersom vi har svårt att planera verksamhet är det svårt för våra företag att ha sex månaders framförhållning för att få hit en person för att plantera skog. När planteringssäsongen börjar i april kan man inte komma i september eller oktober.

Ordföranden: Tack så mycket! Ordet går nu till Josefine Boman, utredare hos Handelsanställdas förbund. Varsågod!

Josefine Boman, Handelsanställdas förbund: Tack! Till skillnad från Hotell och Restaurang har vi från Handels inte genomfört någon undersökning som visar hur det ser ut med arbetskraftsinvandringen på våra avtalsområden. Jag kan ärligt säga att vi har lite dålig koll på detta. Vi vet inte alls så mycket som vi skulle vilja veta. Jag tänker passa på att säga några ord om det vi vet, om varför vi inte vet så mycket och om vad vi tycker behövs för att öka insynen i frågan och minska risken för att individer utnyttjas på arbetsmarknaden och för att lönedumpning sker.

Arbetskraftsinvandring förekommer inom våra avtalsområden, inom detaljhandel, lager, frisör- och skönhetssalonger – inga bristyrken i dag. Tvärtom står många, inte minst unga, i kö för att få jobba i butik, på lager

eller som frisör. Unga brukar dessutom vara populär arbetskraft bland företagare inom avtalsområdena. Samtidigt är det rekordhög ungdomsarbetslöshet.

Trots hög arbetslöshet har Handels frekvent samråd med Migrationsverket gällande individer som erbjuds anställningskontrakt av företag som själva gjort bedömningen att arbetskraftsbrist råder. Vår avdelning där utser att antalet samråd med Migrationsverket kontinuerligt ökar, vilket också bekräftas av Migrationsverkets statistik.

Bara senaste året har vi haft väldigt många samråd avseende thaimassagesalonger som nu också ligger under våra avtal. Enligt Migrationsverket nära fördubblades antalet beviljade arbetstillstånd mellan år 2010 och år 2011 när det gäller detaljhandel, alltså försäljare, och frisörer, annan servicepersonal och personliga tjänster – som det kategoriseras på Migrationsverkets hemsida.

Handels avråder förstås från tillstånd om kollektivavtal saknas, men vi vet inte vad som händer sedan. Kravet är inte att det ska vara kollektivavtal, utan kravet är att det ska vara liknande villkor som sedan också kan ändras. Men även om det finns kollektivavtal eller om arbetsgivaren skaffar ett kollektivavtal i samband med att en migrantarbetare anställs, vilket förekommer, är risken tyvärr ganska stor att de här avtalen inte följs, något som också Hotell och Restaurang har visat.

Vi har drivit fall där avtalsbrott har begåtts och migrantarbetaren inte har fått de villkor som kollektivavtalet säger. Men värre och svårare att komma åt är kanske det vi inte vet om. Normalt agerar facket när vi får in misstankar om att avtalsbrott har begåtts. Ofta är det en medlem som hör av sig till oss och säger: Jag har inte fått min lön. Lönen kan också vara felaktig, eller också har man inte fått ob-ersättning. Då kan vi driva frågan. Men när det gäller arbetskraftsinvandrare, migrantarbetare, och deras utsatta situation är det, genom att deras tillstånd att vistas i landet är kopplat till arbetsplatsen, inte säkert att de kontaktar oss eller vill ha hjälp.

Vår ombudsman oroar sig för att de uppgifter som står i anställningserbjudandet i verkligheten inte gäller. Vi har exempel på småbutiker som funnits flera år i en stad och som haft väldigt få anställda. Helt plötsligt kommer det in många ansökningar eller samråd från Migrationsverket utan att det skett någon expansion för företaget eller att öppettiden ändrats eller så. Då växer så klart frågan fram om det ens finns några människor på företaget eller om företaget har möjligheter att betala ut de löner som uppges.

Eftersom arbetslösheten är hög och det inte saknas arbetskraft inom våra områden finns misstanken att arbetskraftsinvandrare utnyttjas för att man ska kunna pressa löner och arbetsvillkor. Handels delar OECD:s bedömning att systemet brister i kontroll. Ett antal saker behöver säkras upp för att förhindra att människor utnyttjas och att social dumpning sker.

Handels vill att Migrationsverket får ett uppföljningsansvar när det gäller att kontrollera att arbetet utförs på de villkor enligt vilka arbetstillstånd har beviljats. Vi menar att arbetsgivare som utnyttjar migrantarbetare bör

kunna bötfällas, att Sverige inför en opartisk bedömning av bristen på arbetskraft i visst yrke eller viss region i stället för, som i dag, att det är den enskilda arbetsgivaren som gör den bedömningen samt att migrantarbetare får en starkare juridisk ställning och att dennes tillstånd att vistas i landet inte är kopplat till en enskild arbetsgivare.

Till sist: Handels tycker att arbetskraftsinvandring är bra; det får vi inte glömma. Vi har i dag många bra exempel på fördelar med arbetskraftsinvandring. Men denna får aldrig innebära att löner och villkor sänks och att individer utnyttjas och inte vågar säga ifrån av rädsla för att behöva lämna landet.

Ordföranden: Tack så mycket! Vi har nu hört både arbetsgivares och fackförbunds synpunkter på arbetskraftsinvandringen. Ordet går nu till Christina Werner, tillförordnad generaldirektör hos Migrationsverket, som kommer att ge myndighetens syn på arbetskraftsinvandringen. Varsågod!

Christina Werner, Migrationsverket: Tack! Det är nu mer tre år sedan reglerna för arbetskraftsinvandringen ändrades. Det var en stor reform som gjorde Sverige till ett av västvärldens mest öppna länder när det gäller invandring av arbetstagare.

För oss på Migrationsverket var det naturligtvis väldigt spännande och en stor utmaning att få vara med om att genomföra en så stor förändring. Det var ett oprövat system. Mycket var osäkert. Som myndighetsperson tycker man alltid att lagstiftningsförslagen väldigt snabbt ska genomföras, så vi tyckte naturligtvis att vi hade ont om tid.

I det här fallet var det väldigt många frågeställningar för oss: Hur många skulle söka? Hur mycket resurser behövde vi egentligen? Vilket stöd skulle efterfrågas? Över huvud taget fanns det, som sagt, en mängd frågeställningar. Naturligtvis kan man inte ha svar på alla frågor när en så stor reform sjösätts som det här var fråga om.

Det är också en process där man lär sig väldigt mycket på vägen. Våra ambitioner var väldigt höga redan från början. Vi lade stor kraft på att skapa en organisation med nya enheter för handläggning, service och stöd till arbetsgivare och arbetstagare.

Stor vikt lades också vid att de olika aktörerna redan från början skulle ha möjlighet att bidra med sina erfarenheter, kunskaper och frågor och med sina perspektiv samt påverka vårt genomförande av reformen.

Utgångspunkten för vår del var hela tiden att arbetsmarknadens aktörer skulle vara väl insatta i vår hantering av arbetstillstånd och att vi i en dialog skulle kunna utveckla handläggningen och uppmärksamma behov av regeländringar som säkerligen skulle uppstå under resans gång.

Hur har då reformen fungerat ur vårt perspektiv?

Ja, till att börja med kan jag konstatera att det är ett regelverk som präglas av stor öppenhet. Den politiska ambitionen har varit att skapa ett system som gör det lätt för företag att rekrytera arbetskraft och för arbetstagare att ta ett jobb i Sverige. Det är en utgångspunkt som rimmar väldigt väl med hur vi på Migrationsverket ser på vårt uppdrag som servicemyn-

dighet. Vi ser migrationen som en positiv kraft som det gäller att tillvarata på bästa möjliga sätt. Vi tror att det finns mycket att vinna på rörlighet över gränser. Det är i den andan vi som myndighet vill bedriva och utveckla vår verksamhet.

Det ska vara lätt för dem som uppfyller villkoren att komma till Sverige. Som vi tidigare i dag här hört råder det ingen tvekan om att vi behöver människor i vårt land. Arbetskraftsinvandring kan vara en del av lösningen på de demografiska utmaningar som vi som land står inför.

En bakgrund till reformen känner vi alla till: Sverige har en åldrande befolkning. Vi behöver arbetskraft för att klara framtida försörjningar. Detta är en utmaning som vi delar med övriga Europa. Det är många ute i Europa som nu med stor nyfikenhet följer hur det svenska systemet fungerar, för det är väldigt annorlunda jämfört med hur många av våra kolleger ute i Europa handlägger sådana ärenden.

Det handlar också om företagens möjligheter att fylla sitt behov av rätt kompetens för att kunna växa och utvecklas. Vi vet, och har också tidigare här hört, att behovet är stort hos många företag som är verksamma i Sverige.

Hur många är det då som använt den nya dörren till Sverige?

Ja, antalet blev inte så stort som vi från början kanske trodde. Till delar kan det bero på att de nya reglerna trädde i kraft ungefär samtidigt som den finansiella krisen inträffade. Före ikraftträdandet var förväntningarna på hur många som skulle komma ganska stora. Men de har efter hand dämpats.

Vi kan konstatera att regeländringarna knappast lett till någon anstormning av människor som vill jobba i Sverige. Dock har antalet sökande efter hand ökat. Framför allt har det med tiden blivit så att fler och fler väljer att ta med sig sin familj, och det är inget konstigt i det. Vi har både människor som vill komma hit för att jobba under en kortare period och som kommer själva och människor som förmodligen, och förhoppningsvis, tänker stanna i Sverige och etablera sig här.

År 2009 inkom drygt 24 000 personer med ansökningar, av vad vi kallar för arbetsmarknadsskäl. Förra året steg antalet till 35 000. Däri ingår också ca 11 000 anhöriga. Här räknar vi med samtliga, det vill säga inte bara arbetstagare utan också gästforskare, egna företagare, personer som deltar i internationellt utbyte och anhöriga till dessa. Däremot har vi här inte räknat in de förlängningsansökningar som vi nu börjar se.

Sett till kategorin arbetstagare har det ända sedan reformen trädde i kraft rört sig om 13 000–15 000 beviljade tillstånd om året. För första kvartalet i år är antalet 3 800.

Indien och Kina har hela tiden legat i topp bland de länder som arbetstagare kommer från. Som vi tidigare hört här består invandringen av högutbildade, till exempel it-specialister; dessa toppar listan. Men även andra stora yrkesgrupper ser vi nu – restaurangpersonal och städare, som vi tidigare hört, samt tekniker och civilingenjörer.

Statistiken i år visar att under första kvartalet har fler it-specialister, ingenjörer, tekniker och en del andra högutbildade fått tillstånd jämfört med hur det var i fjol. Samtidigt ser vi att antalet tillstånd bland annat för restaurangpersonal och städare minskat något under första kvartalet i år jämfört med förra året. Om detta är ett trendbrott som innebär att andelen högutbildade bland arbetstagarna nu är på väg att öka är alldeles för tidigt att säga. Det får kommande månader utvisa.

När vi på Migrationsverket summerar våra erfarenheter hittills blir slutsatsen att vi har fått ett system som gör det betydligt lättare för människor från länder utanför EU att komma till Sverige för att arbeta här samt för företagen att rekrytera arbetskraft från länder utanför Europa.

Utgångspunkten har hela tiden varit att företagen själva, inte någon myndighet, bäst vet vilka behov de har. De kontakter och nätverk som finns mellan länder kan användas på ett bättre sätt både för företagen och för arbetstagarna. De företag som tidigare inte kunnat rekrytera internationellt kan nu använda systemet. Det är ett enkelt system där lagstiftaren inte har krånglat till det med olika yrkeskategorier eller poängsystem – som vi ser i många europeiska länder. Man har i stället valt en lösning där den enskilda migrantens behov och naturligtvis också företagarens sätts i centrum. Det underlättar absolut rörligheten.

Samtidigt kan vi konstatera att det med ett så öppet system finns risker som det gäller att hantera på bästa sätt för att motverka negativa effekter. Som vid alla stora förändringar behöver man efter hand justera och utveckla systemen.

Vi på Migrationsverket har i en dialog med övriga aktörer gjort vad vi har kunnat för att under resans gång förbättra systemet. Mycket återstår säkert att göra, men vi har gjort en hel del. Jag ska ge några exempel.

Inför bärsäsongen förra året ändrade vi tillämpningen av reglerna för bärplockare. Bland annat ställde vi stora krav på företagen. De ska kunna visa en lönegaranti för varje enskild arbetstagare. Företag som tidigare hade anställt personal var tvungna att visa att löner hade betalats ut. Efter införandet av de kraven har vi inte fått några rapporter om att plockare från länder utanför EU blivit utnyttjade.

Inför årets säsong har vi ytterligare förtydligat regelverket. Bland annat ska företagen visa att de klarar att betala ut lön även om det blir ont om bär eller om en arbetstagare inte klarar att plocka tillräckligt mycket bär i förhållande till lönen. Företagen ska också visa att det är väl ordnat med mat, logi och transportmedel.

Sedan reformen trädde i kraft har det rapporterats om att inte bara bärplockare utan även andra arbetstagare blivit utnyttjade – som vi ju hört bland annat här. Det här är naturligtvis signaler som vi tar på stort allvar. Vi försöker åtgärda med de verktyg som vi som myndighet har till vårt förfogande.

I januari i år ändrade vi till exempel tillämpningen av regelverket för ett antal branscher där vi sett att det har förekommit utnyttjande av utländsk arbetskraft. Vilka effekter de här fördjupade kontrollerna ger är det ännu lite för tidigt att uttala sig om. Men vi följer efter hand upp om de är tillräckliga eller om det behövs mer.

En iakttagelse som jag nämnt om alldeles innan är att andelen beviljade tillstånd inom vissa branscher har minskat något under första kvartalet i år. Men fortfarande är det, som sagt, alltför tidigt att dra slutsatser av detta.

Som vi ser det handlar utvecklingen av systemet mycket om att skapa en bra balans mellan service och kontroll. Vår uppgift är att göra det så lätt som möjligt för företag som uppfyller villkoren att fylla sitt behov av arbetskraft.

Vi arbetar på olika sätt för att utveckla vår förmåga att svara mot förväntningarna på en snabb och rättssäker handläggning. Det handlar till exempel om utvecklingen av e-tjänster som ska göra processen enklare och snabbare. Vi har också inlett ett arbete som syftar till att certifiera företag som uppfyller ett antal högt ställda krav. På det sättet vill vi göra det lättare för alla seriösa företag att snabbt och enkelt kunna anställa de personer de behöver.

Mycket av debatten på senare tid har handlat om behovet av kontroll, men det är också viktigt att komma ihåg att det finns en mängd företag som vill göra rätt. För dem är det viktigt att processen är snabb och enkel.

Erfarenheterna av den försöksverksamhet som vi har bedrivit med ett ganska stort antal företag – nästan 200 företag är med i pilotprojektet – är väldigt goda. För de företagen är handläggningstiden ungefär fem dagar. Projektet ska utvärderas i sommar och vi hoppas kunna bredda det under hösten.

Det är naturligtvis viktigt att vi gör insatser där det behövs för att motverka att människor far illa eller utnyttjas. Alla system kan missbrukas. För att långsiktigt kunna hålla en öppen linje när det gäller arbetskraftsinvandringen är det viktigt att värna legitimiteten i systemet.

Slutsatserna i OECD-rapporten är att reformen har fungerat bra, men att det behövs mer kontroll. Det gäller bland annat att försäkra sig om att de som kommer hit för att arbeta verkligen får den lön som arbetsgivaren lovat. Som ni vet ligger det i dag inte inom ramen för Migrationsverkets uppgift att göra systematiska efterhandskontroller. Däremot har vi ett väl fungerande samarbete med andra myndigheter som har de preventiva uppföljande och kontrollerande uppgifterna. Jag är övertygad om att ett ännu närmare samarbete med till exempel Skatteverket, polisen och Arbetsmiljöverket skulle kunna vara en väg för arbetet med uppföljningen av bland annat löner och andra villkor. Redan i dag har vi ett informellt samverkansråd som bildades 2011 för att se över hur vi gemensamt kunde öka tryggheten för bärplockarna. Det samarbetet har fungerat alldeles utmärkt och kan säkert utvecklas mer.

Jag vill framhålla att Migrationsverket har tagit ett stort ansvar för att få systemet att fungera som det är tänkt, och man utvecklar det ytterligare. Mycket av det som OECD tar upp i sin rapport är sådant som vi också har sett. Vi jobbar redan aktivt med flera av de rekommendationer som berör oss, till exempel utvecklingen av e-tjänster som jag nämnde tidigare.

Vi är en av flera aktörer som ska värna arbetstagarna. Vi måste gemensamt ta ansvar för den fortsatta utvecklingen av systemet. Det är i första hand en politisk fråga. Det gäller att vidmakthålla dagens öppna system så att vi fyller behovet av rörlig arbetskraft. Det handlar samtidigt om att hantera de risker som finns i systemet och skapa trygghet så att utsatta arbetstagare inte far illa. Jag tror att det är farligt att göra detta enbart till en migrantfråga. Det handlar om så mycket mer på arbetsmarknaden.

Migrationsverket ser positivt på uppdraget att främja människors rörlighet. Ett generöst och öppet system för migration av bland annat arbetstagare hjälper Sverige att möta de demografiska utmaningarna och göra oss rikare som land. Det kan också främja utvecklingen i ursprungsländerna genom att de som flyttar återför både pengar och kompetens. Det är framför allt en möjlighet för individen att förverkliga mål och drömmar. Det är därför viktigt att statsmakterna och samtliga berörda parter fortsätter att vårda och utveckla systemet i en anda som präglas av öppenhet och en positiv syn på både migranten och migrationens möjligheter.

Statsrådet Tobias Billström (M): Herr ordförande! Jag tackar socialförsäkringsutskottet för att jag har fått möjlighet att komma hit. Jag tackar också alla deltagare som lyssnar här i salen och på annat håll.

Jag har med stort intresse tagit del av det som har sagts här.

Jag vill börja min presentation med att lyfta blicken något. Det är viktigt att understryka att öppenhet spelar en helt avgörande roll för Sverige och Sveriges framtid. Det är en utgångspunkt inom svensk migrationspolitik att migration i grunden är bra och positivt för vårt samhälle. Studier har länge konstaterat att mobilitet, både migration och internationell handel, gynnar vår ekonomiska tillväxt. Alliansen har tagit vara på denna insikt och genomfört en politik som kraftigt förbättrat villkoren för arbetskraftsinvandring – senast genom reformen 2008 som vi genomförde tillsammans med Miljöpartiet.

Vi behöver göra mer. Det finns fortfarande fördomar och missuppfattningar när det gäller innebörden av ökad mobilitet, särskilt när det gäller behovet av att skapa bättre förutsättningar för människor att flytta till och arbeta i andra länder. Vårt övergripande mål måste därför vara att se till att människor migrerar av fri vilja, snarare än av nödvändighet. Det kräver en bred, balanserad och långsiktig inställning till internationell migration och utveckling. Flera politikområden kan därför dra nytta av migrationens positiva effekter. Det gäller till exempel arbetsmarknads-, handels- och utvecklingspolitiken.

Dagens globaliserade arbetsmarknad innebär att det har blivit vanligare med tillfällig och upprepad migration i stället för permanent flytt från ett land till ett annat. Tidigare rörelsemönster från 1900-talets och tidigare århundradens historia ger alltmer vika för cirkulär migration. Det innebär en rörelse till ett land, därefter åter till ursprungslandet eller vidare till något annat land. Många migranter rör sig frekvent mellan olika länder, och personer som har invandrat till Sverige kan senare i livet bli cirkulär-migranter.

Den demografiska utvecklingen i Sverige och behoven på arbetsmarknaden understryker Sveriges behov av migration. Det är samtidigt viktigt att betona kopplingen mellan migration och utveckling. Personer som migrerar kan bidra till utvecklingen i sina ursprungsländer genom pengar som de skickar hem och genom kunskapsöverföring och främjande av handel mellan länder.

År 2009 tillsatte regeringen en parlamentarisk kommitté om cirkulär migration och utveckling. Kommittén presenterade sin slutrapport förra året med förslag som syftar till att underlätta ökad rörlighet mellan Sverige och migranternas ursprungsländer. Kommittén vill främja spontan cirkulär migration som kan ske när regelverket möjliggör och underlättar rörlighet i motsats till sådan rörlighet som sker inom ramen för särskilda program och projekt för till exempel tillfällig arbetskraftsinvandring. Regeringen titar mycket noga på de förslag som kommittén har fört fram.

När det gäller det nuvarande regelverket har vi, som har konstaterats här i dag, sedan december 2008 ett system för arbetskraftsinvandring som ger förutsättningar att tillgodose den svenska arbetsmarknadens behov av arbetskraft. Om Sverige i framtiden ska stå sig väl i den internationella konkurrensen om arbetskraft, och den internationella konkurrensen över huvud taget, behöver vi ett regelverk som gör det attraktivt att välja just Sverige bland alla potentiella stater i världen.

OECD publicerade i december 2011 en omfattande rapport där man utvärderade den svenska arbetskraftsinvandringsreformen. Sverige bröt tveklöst ny mark med den reform som trädde i kraft för tre år sedan. Det är glädjande att vi nu har fått bekräftat att det svenska systemet fungerar väl, även om vissa justeringar kan behöva göras. Enligt OECD förefaller det svenska systemet för arbetskraftsinvandring vara det mest öppna bland alla OECD-länder genom att vara efterfrågestyrt, inte ställa krav på särskilda kvalifikationer och inte sätta upp kvoter.

Det är viktigt att nämna att det svenska systemet för arbetskraftsinvandring enligt OECD inte har lett till sänkta löner för den inhemska arbetskraften. Det slås fast tydligt i rapporten. Av rapporten framgår att företag som anställer arbetskraftsinvandrare generellt betalar inhemsk arbetskraft högre löner än jämförbara företag som inte anställer arbetskraftsinvandrare. Det är en intressant iakttagelse som jag tycker att vi ska ta fasta på i debatten.

OECD betonar också den viktiga roll som fackföreningarna har i det svenska systemet genom att kontrollera löner och anställningsvillkor. OECD pekar vidare på att det finns grupper av arbetsgivare i Sverige som inte nyttjar systemen i så stor omfattning som man kanske skulle kunna göra. Jag tror därför att det finns anledning att undersöka om vi genom ökade informationsinsatser ytterligare kan underlätta arbetskraftsinvandring från tredjeländ och på så sätt till exempel nå ut till mindre företag.

Reglerna för arbetskraftsinvandringen är utformade på ett sätt som syftar till att underlätta arbetskraftsinvandring till Sverige. Det är naturligtvis viktigt att vi samtidigt förhindrar missbruk av regelverket. Regeringen har hela tiden varit tydlig med att villkoren ska vara desamma oavsett varifrån i världen en arbetstagare kommer. Migrationsverket har, som vi just har fått höra, nyligen skärpt sina kontroller inom branscher där det har funnits misstanke om missbruk, i syfte att förhindra att människor utnyttjas på den svenska arbetsmarknaden.

Regeringen ser för närvarande över om det finns behov av ändringar i regelverket. När det gäller efterlevnaden av de erbjudna anställningsvillkoren skulle det till exempel kunna handla om utökade möjligheter att återkalla arbetstillstånd. Behovet av eventuella förändringar, hur de ska utformas och konsekvenserna av förändringarna måste nog övervägas, inte minst med tanke på de konsekvenser som en återkallelse av ett tillstånd har för arbetstagaren.

Utökade kontroller kan leda till längre handläggningstider under en övergångsperiod. Långa handläggningstider drar per definition ned effektiviteten i arbetskraftsinvandringsregelverket. Vi har hört flera exempel på det här i dag. Det är exempel som jag ser mycket allvarligt på. Därför är det bra att Migrationsverket, samtidigt som man utökar kontrollerna, arbetar med att förkorta handläggningstiderna för arbetsgivare som följer regelverket bland annat genom sitt certifieringssystem.

Reglerna för arbetskraftsinvandring ska på ett enkelt och flexibelt sätt möjliggöra rekrytering utomlands för alla arbetsgivare i Sverige som är i behov av arbetskraft. Samtidigt måste missbruk av systemet förhindras så långt det är möjligt.

Sverige har nu ett främlingsfientligt parti i riksdagen. Vi har kunnat konstatera att det inte har inverkat på svensk migrationspolitik. Regeringen och Miljöpartiet kom för drygt ett år sedan överens om att föra en gemensam politik på migrationsområdet. I andra länder i Europa har det tyvärr funnits tendenser till att regeringar successivt har rört sig i en främlingsfientlig riktning. Sverige ska vara ett öppet och tolerant land. Vi välkomnar invandring, oavsett om man kommer som asylsökande eller om man söker sig till Sverige för att arbeta eller studera.

Utfrågning

Eva-Lena Jansson (S): Herr ordförande! Socialdemokraterna välkomnar också arbetskraftsinvandring. Vad vi inte välkomnar är rovdrift på arbetstagarare från andra länder. Det har varit beklämmande att höra de exempel som Hotell- och restaurangfacket och Byggnads har beskrivit. Det är klart att det är bekymmersamt när människor utnyttjas på det sättet.

Jag har en fråga till migrationsministern och en till Samuel Engblom från TCO som inte hade riktigt samma erfarenhet men en del synpunkter.

Är migrationsministern beredd att införa effektiva efterhandskontroller och sanktioner mot arbetsgivare som bryter mot regelverket – alltså inte straffa arbetstagararen utan arbetsgivaren?

Frågan till Samuel Engblom: Vilka förslag tycker TCO är mest nödvändiga för att man ska komma till rätta med de avarter som man har sett i samband med arbetskraftsinvandringens införande?

Statsrådet Tobias Billström (M): Herr ordförande. Tack för frågan.

Min utgångspunkt är att de flesta arbetsgivare är seriösa, men som vi har kunnat konstatera finns det de som är oseriösa. Därför ska regelverket vara utformat på ett sådant sätt att missbruk av systemet minimeras. Regeringen har sett till att verka i den riktningen, bland annat genom de instruktioner som vi har gett till Migrationsverket om att systematiskt arbeta mot fusk och mot missbruk av systemet.

De främsta åtgärderna för att motverka att oseriösa arbetsgivare missbrukar reglerna sker hos Migrationsverket, även om fackföreningarna naturligtvis också har sin del i detta. Det sker i samband med deras prövning av ansökningar om arbetstillstånd. I och med att Migrationsverket nu har bestämt sig för att skärpa kraven inom de branscher där det har visat sig förekomma missbruk tycker jag att vi kan se med tillförsikt på det fortsatta arbetet.

När det gäller konsekvenser för arbetstagarare som blir av med arbets- och uppehållstillståndet om man väljer att dra in det när de är på plats här i Sverige är det en diskussion som vi måste fortsätta att föra. De svenska reglerna för arbetskraftsinvandring är i dag utformade på ett sådant sätt att en arbetstagarare som av någon anledning inte är nöjd med sin arbetsgivare ska kunna lämna denne utan att för den skull bli av med sitt uppehållstillstånd. Så ser regelverket ut i dag.

Den vars anställning avslutas får möjlighet att stanna kvar i tre månader för att söka nytt jobb. Den regeln gäller oavsett om det är arbetstagararen eller arbetsgivaren som avslutar anställningen. Som jag sade i riksdagsdebatten när vi behandlade propositionen har den regeln tillkommit för att minska arbetstagararens beroendeförhållande till arbetsgivaren.

Den fortsatta diskussionen om möjligheten att återkalla ett arbetstillstånd kommer vi att behöva föra. Jag välkomnar den debatten.

Samuel Engblom, TCO: Jag tror att det är två förslag som TCO tycker är mest nödvändiga. Det ena är efterhandskontroll av att den utbetalade lönen stämmer med den utlovade. Det behöver inte leda till längre handläggningstider, vilket ministern antydde. Det är kontroller som sker i efterhand och som dessutom kan göras ganska enkelt, smidigt och obyråkratiskt för de arbetsgivare som sköter sig. Vi låter helt enkelt Migrationsverket samköra uppgifter om utlovad lön med Skatteverkets uppgifter om inbetalade skatter och avgifter. Om det finns avvikelser kan man göra djupare kontroller. Med det kommande systemet med månadsuppgifter kommer detta att vara enkelt att göra till och med på månadsbasis, även om jag inte är säker på att man ska göra det så ofta.

Det andra är verksamma sanktioner mot arbetsgivare som bryter mot reglerna. Som flera har påtalat är det en konstig ordning att den enda som kan utsättas för en sanktion är den person som inte har fått den lön och de villkor som var utlovade.

Gör man detta tror jag att det leder till färre oseriösa ansökningar. Det borde minska handläggningstiderna. Det förbättrar också förutsättningarna för certifieringssystem och att de ska fungera. Då kan vi korta handläggningstiderna ytterligare. Då hamnar vi i ett läge där Christer Wallberg på Tacton och andra i samma situation får möjlighet att snabbt rekrytera de bästa talangerna, och då kan vi fånga den positiva effekten av arbetskraftsinvandring.

Mikael Cederbratt (M): Jag vill börja med att understryka att det är oacceptabelt att exploatera människor. Det är också oacceptabelt med det missbruk som förekommer.

Det är inte konstigt att vi i det här huset fokuserar på lag och förordningar, men man kan också arbeta med myndighetsstyrning och tillämpning. I regleringsbrevet till Migrationsverket både för 2011 och 2012 finns det fokus på att man ska vara observant på skenavtal.

Jag skulle vilja att någon från Migrationsverket utvecklar vad de nya rutiner som har tillkommit sedan den 16 januari innehåller. Ni har utifrån regleringsbrevet ökat kontrollen för skenavtal. Jag förstod att ni sjösatte en del nya kontrollfunktioner i januari. Jag skulle vilja att du utvecklar det.

Min andra fråga ställer jag till arbetsgivarna eftersom företagen bestämmer behoven. Vad är de tydligaste för- och nackdelarna med den nya lagstiftningen?

Christina Werner, Migrationsverket: Vi har nu en betydligt längre erfarenhet; det är tre år som vi kan luta oss mot. Det gör att vi också har bredare erfarenhet av de företag som förekommer.

Vi tittar på vad som är vanligt förekommande i branschen, och om det är ett företag som bedriver näringsverksamhet gör vi kontroller hos Skatteverket om de har skött sina åtaganden. Det är ett antal kontroller med hjälp av andra myndigheter.

Christer Wallberg, Tacton Systems AB: Om jag har förstått frågan rätt gäller den för- och nackdelar med den nya lagen.

Som arbetsgivare ser vi bara fördelar med den nya lagen. Utmaningen just nu är exekveringen av den. Om man ska rekrytera kvalificerad arbetskraft som det är stor konkurrens om måste det gå väldigt snabbt. För små och medelstora företag som inte har dotterbolag i andra länder, där konkurrensen är stor om dem som man ska rekrytera, måste handläggningstiden ned till under en månad, annars förlorar man dem. Små företag som ska rekrytera kvalificerad arbetskraft kan inte utnyttja det i dagsläget. Med de återgårdar som Migrationsverket gör hoppas vi att handläggningstiden blir kortare. Då kan man börja rekrytera.

I dag tar vi hjälp av rekryteringsföretag som kan plocka hit folk på andra sätt. Vi skulle helst själva rekrytera direkt. Den största utmaningen är att rekrytera från USA där konkurrensen är stor. Det är viktigt för oss att rekrytera där. Man måste då vara extremt snabb.

Det är självklart att alla arbetsgivare ska följa reglerna till punkt och pricka. Det är inget snack om det. Skurkar ska buras in, och seriösa företagare följer lagarna.

Ulf Nilsson (FP): Jag ska fråga om ett tema som migrationsministern kom in på, nämligen flexibel arbetskraftsinvandring och utvandring och att man alltmer tenderar att bo växelvis i olika länder.

Jag vill därför fråga generaldirektören för Migrationsverket och Catharina Calleman hur de ser på en del av de konkreta förslag som kommittén om cirkulär migration kommer fram med. Det handlar om att man skulle kunna förlänga möjligheten till tillfälliga uppehållstillstånd till mer än fyra år om man vill kunna jobba längre i Sverige och ändå inte tappa kontakten med hemlandet.

Ett annat förslag är att man i samband med att man får nej på en asylansökan skulle ha något generösare bedömningar när det gäller hur lång tid man ska ha haft ett arbete för att få ansöka om arbetstillstånd utan att behöva åka hem.

Ett tredje förslag är att studenter skulle kunna få stanna längre tid, om de har möjlighet att försörja sig, för att söka arbete inifrån Sverige efter avslutad utbildning och inte behöva åka hem direkt.

Det är tre konkreta förslag. Det kan finnas fler. Min korta fråga är: Ser man några komplikationer med den typen av förändringar eller ser man positiva möjligheter?

Christina Werner, Migrationsverket: Vi ser många möjligheter med utredningen om cirkulär migration. Som migrationsministern sade ser migrationsmönstret helt annorlunda ut i dag än tidigare. Människor flyttar inte för att bosätta sig för resten av sina liv. Människor vill bo ett tag, kanske åka till ett annat land, åka hem och sedan komma tillbaka.

Det är svårt att bryta ut enskilda frågeställningar ur utredningen om cirkulär migration. Det finns många bra förslag där. Jag vet inte om det just är att utöka möjligheten till tillfälliga tillstånd – kanske, kanske inte. För

många är inte den högsta drömmen att få ett permanent tillstånd i Sverige. Man kan mycket väl vilja ha ett tillfälligt tillstånd. Samtidigt kan det finnas en fara med tillfälliga tillstånd, att man aldrig får sitt permanenta. Man måste fundera mycket innan man inför det.

För studenter finns det redan möjlighet att arbeta under studietiden. Vi ser absolut positivt på att utöka den möjligheten.

Just nu pågår på Migrationsverket en förstudie för ett projekt som vi kallar Ny väg in. Där tittar vi på vilka drivkrafter det finns för människor att migrera och vilka behov den framtida migranten har av att komma till Sverige. Vi befinner oss i inledningsstadiet, men vi ser med stor tillförsikt fram mot resultatet av den pilotstudien.

Jag tror att man ska försöka hitta alla möjliga och omöjliga vägar eftersom framtidens migration ser så annorlunda ut mot vad vi har varit vana vid.

Catharina Calleman, Örebro universitet: Jag har inte så mycket att säga om det. Ur ett arbetstagarperspektiv kan man allmänt säga att längre tillstånd ofta är bättre.

En utökad rätt för studenter att stanna kvar är något som man betonar också i OECD-rapporten. Det kan vara ett sätt för Sverige att tillgodose behovet av kvalificerad arbetskraft.

Det som slår mig mest i diskussionen är att det är oerhört stora skillnader mellan olika kategorier av arbetstagare. Det är något som man ska tänka på när man inför efterhandskontroller, som Samuel Engblom talade om.

Solveig Zander (C): Det har varit väldigt intressant att lyssna på er alla. Jag har fått mycket värdefull information.

Nu vänder jag mig till Johan Lindholm från Byggnads. Jag uppfattade att du var den som först hade synpunkter på att det inte fungerade, och du räknade upp sådant som inte fungerar bra. Jag uppfattade inte att du har några förslag till hur vi ska komma till rätta med detta. Vi vet att myndigheterna jobbar tillsammans för att försöka komma åt företag som inte är riktigt bra. Vilka förslag har du från din horisont?

Johan Lindholm, Byggnads: Åren 1994–1995 när vi pratade om våra svenska kollektivavtal i samband med EU-inträdet fick vi ett löfte att de svenska kollektivavtalen skulle gälla alla som arbetar på svensk arbetsmarknad och att arbetsrätten skulle förbli orörd. Min högsta önskan är att vi skulle kunna komma till rätta med det. Vi pratar mycket om kollektivavtalsliknande former, men det fungerar bevisligen inte. Det är bara ord på papper. Vi har svårt att bevisa att man uppfyller de villkor som man lägger framför oss.

Jag tycker om idén om efterhandskontroller och möjligheten till sanktioner. Många människor far illa i dag; det är inte bara några stycken längre. Det får vi nog alla ta ansvar för.

Christina Høj Larsen (V): Tack så mycket för alla de mycket intressanta saker vi får höra i dag! Vänsterpartiet välkomnar självklart också arbetskraftsinvandring, men vi är även en del av den arbetarrörelse som historiskt har kämpat mot vidriga villkor – som de vi nu ser utländska arbetare utsättas för i Sverige i dag.

Svaret från migrationsminister Billström på frågan om dessa villkor är att man kan återkalla tillstånden för arbetstagaren. Mina frågor till migrationsministern är då: På vilket sätt skulle ett återkallande av tillståndet kunna hjälpa den migrant som har sålt allt den äger i hemlandet och nu har utnyttjats här? Och på vilket sätt straffar det den oseriösa arbetsgivaren?

Till Per Persson vill jag ställa frågan: Vad tror Hotell- och restaurangfacket om ett sådant förslag ur ett arbetstagarperspektiv?

Statsrådet Tobias Billström (M): Tack så mycket för frågan! Jag noterar att flera av dem som har tagit till orda här i dag har varit inne på möjligheten att återkalla ett arbetstillstånd om villkoren inte överensstämmer med dem man fick i anställningserbjudandet. Det är alltså inte en specifik uppfattning bara från min sida, utan den har flera ventilerat här i dag.

Däremot måste man fundera över konsekvenserna, precis som jag också sade i mitt inledningsanförande och i svaret till Eva-Lena Jansson. Drar man arbetstillståndet från någon som vistas i Sverige kommer det naturligtvis också att innebära att den personen blir av med både arbetstillståndet och uppehållstillståndet i ett klick. Det är nämligen ett och samma beslut. Det kan få konsekvenser ur ett arbetstagarperspektiv, och därför måste vi fundera noga över detta. Eftersom det har framförts sådana krav i debatten är jag dock beredd att ta dem under övervägande.

Utöver detta tycker jag att det är viktigt att komma ihåg att möjligheten att förbättra villkoren för den som befinner sig i Sverige handlar om ett samspel mellan flera olika aktörer. Det handlar om fackföreningarna, eftersom vi har en svensk modell. OECD har i sin rapport tydligt pekat på vilken vikt vi lägger vid fackföreningarnas ansvar. Vi har dock också ett tydligt ansvar att se till att de myndigheter som var och en för sig håller pusselbitar i sina händer lägger dessa samman. Det handlar om Migrationsverket, men det handlar lika mycket om Arbetsmiljöverket och Skatteverket, som också har nämnts här i dag.

Jag har faktiskt väldigt stort förtroende för att denna process går åt rätt håll – inte minst eftersom det har blivit så tydligt att samkörningen av Skatteverkets uppgifter och möjligheten att få ut uppgifter på förhand om huruvida man till exempel har tillräckliga lönegarantier har fått ett tydligt genomslag först i bärbranschen, precis som Christina Werner redogjorde för.

Där har vi också sett en tydlig nedgång från rekordåret 2009, alltså året efter att vi införde reglerna, då vi hade 7 500 bärplockare. Året därpå hade vi 4 500, och förra året, slutligen, stängde vi böckerna på 2 500. Det är alltså rätt uppenbart att systemet successivt har rensats från aktörer som inte hade där att göra från början.

Om man då går vidare med detta, vilket Migrationsverket har bestämt sig för att göra, och ser till att man kan få samma typ av genomslag i ännu fler branscher – bland annat en del av riskbranscher som är närvarande här i dag och vars representanter har yttrat sig – tycker jag att vi är på rätt väg.

Jag anser alltså att grunden för arbetskraftsinvandringsreformen i alla delar är helt sund. Att det krävs systemjusteringar när man genomför den största arbetskraftsinvandringsreformen på 40 år i Sverige torde dock vara ganska uppenbart för alla, tror jag. Ingenting kan vara perfekt över tiden. Det krävs ständiga förändringar och ständiga översyner för att saker och ting ska kunna fungera på ett effektivt sätt.

Per Persson, Hotell- och restaurangfacket: Frågan handlar om vad vi tror om återtagande av arbetstillstånd för de enskilda företagarna när de missköter sig gentemot de anställda. Det säger sig självt att det inte hjälper de arbetstagande över huvud taget.

Man ska ha klart för sig – och det tror jag är viktigt – att det är oerhört stora skillnader på dem som vi har pratat om här i dag, alltså högskoleingenjörer som har en arbetsmarknad runt hela världen, och en diskare som hackar sallad 8 timmar om dagen eller kanske 15 timmar om dagen i en grillkiosk. Ofta i nystartade företag – det är i alla fall därifrån vi kan se att ansökningarna kommer – har dessa människor gjort sig av med alla pengar hemma för att komma hit. De är i en sådan beroendeställning till den enskilde arbetsgivaren att det är snudd på slaveri. Det finns egentligen bara en grupp i Sverige som har det sämre i den meningen, och det är de papperslösa.

De står i en helt unik beroendeställning gentemot den enskilde arbetsgivaren, och arbetsgivaren riskerar ingenting över huvud taget. Om man ökar risken för arbetsgivare att faktiskt åka dit skulle bara det innebära en sanering av utnyttjandet av människor som av ekonomiska skäl över huvud taget inte kan försvara sig.

Ordföranden: Tack så mycket! Ordet går vidare till Jasenko Omanovic från Socialdemokraterna.

Jasenko Omanovic (S): Tack, herr ordförande! Det var jätteintressant att få höra flera av de medverkande, men en organisation som inte har varit uppe i talarstolen och uttryckt vad de tycker om arbetskraftsinvandringslagen är Unionen. Min fråga till Unionen är: Vilka punkter tycker ni att det finns som bekymrar er eller är ett utvecklingsområde för lagen – två tre kortfattade punkter?

Den andra frågan är till Migrationsverket. Vi har företag som behöver behandla ärenden väldigt snabbt – raka puckar och korta handläggningstider. Då är frågan: Om man hade haft bara bristyrke som kriterium för uppehållstillstånd, skulle handläggningstiderna på Migrationsverket då vara

kortare? I dag om man räknar ser man att det är 5 700, vilket omfattar såväl bygg och handel som hotell och restaurang. Frågan är alltså om handläggningstiderna på Migrationsverket skulle vara kortare.

Nicola Lewis, Unionen: Ett av de bekymmer vi ser är att det anställningserbjudande vi har att ta ställning till och yttra oss om och som går till Migrationsverket inte utgör en sådan rättshandling. Vi kan helt enkelt inte angripa den arbetsgivare som tar in arbetskraft och sedan inte uppfyller kraven. Det handlar alltså om att på något sätt få antingen detta erbjudande att bli en sådan rättshandling eller att det ska kopplas samman med ett anställningsavtal. Då har vi nämligen ett system i Sverige som innebär att en facklig organisation kan angripa arbetsgivaren för att villkoren inte uppfylls. Det är någonting vi har efterfrågat av Migrationsverket.

Möjlighet att införa straffsanktioner mot arbetsgivaren skulle jag säga att vi redan har. Det finns alla möjligheter i världen att angripa en arbetsgivare som inte uppfyller kraven i semesterlagen eller inte uppfyller löften om olika ersättningar och löner som utlovades. Det finns alltså redan, men det anställningserbjudande vi yttrar oss om utgör inte en sådan rättshandling. Det är en av de saker jag tycker att vi skulle titta på.

För att en facklig organisation som vi själva ska kunna göra detta krävs det också att vederbörande är medlem i vår organisation. Vad vi har gjort för att underlätta detta är att vi har fattat beslut om och infört ett gästmedlemskap, som vi kallar det inom Unionen. Detta möjliggör för dessa personer att till en väldigt låg kostnad bli medlemmar hos oss. Ett samarbete med Migrationsverket och seriösa arbetsgivare, som Christer här tidigare företrädde, tror vi skulle kunna minska både handläggningstider och möjligheten för oss att angripa arbetsgivaren om det skulle vara så att de löften som finns i anställningserbjudandet inte efterlevs.

Nu har jag pratat om möjligheter, men vi ser hinder också. Det största hindret är att de allra flesta av dem som kommer till Sverige och som ligger inom Unionens organisationsområde faktiskt inte blir anställda i Sverige utan är inhyrda hit. Det gör att de stora bolag som tar in arbetskraft till Sverige egentligen inte har några förpliktelser vad gäller lön, ersättning eller någonting annat. Det bolaget finns i stället i Indien eller Kina – det är de stora aktörerna för vår del – och våra möjligheter att angripa arbetsgivaren blir då som många säkert förstår väldigt mycket mindre. Det är den största problematiken.

Jag tycker att det finns många lösningar, men är vederbörande inte anställd i Sverige och det inte finns några förpliktelser över huvud taget för bolaget i Sverige gentemot personen som har kommit till Sverige är vi tämligen maktlösa. Systemen finns alltså, men inte för just denna grupp.

Christina Werner, Migrationsverket: Det blir lite av en retorisk fråga, men jag kan säga att Migrationsverket under många år har brottats med långa handläggningstider. Vi har de senaste åren bedrivit ett väldigt systematiskt utvecklingsarbete för att kanske inte korta själva handläggningstiden men korta väntetiden i våra olika ärendeslag.

Det är svårt för en myndighet att klara allt på en gång, och dessutom är det så att en myndighets viktigaste uppdrag är att använda de resurser man får på det mest effektiva sättet. Vi har tagit ärendeslag för ärendeslag, och vi har lyckats väldigt väl med att korta väntetiden för våra asylärenden. Vi är nu befriade från de jättelånga väntetider vi hade för ett antal år sedan.

Arbetskraftsärendena är det vi har lagt stor kraft vid det senaste halvåret, och vi ser också resultat i att handläggningstiderna nu minskar alltmer – både i form av att vi har kunnat tillföra mer resurser till dem som arbetar med arbetskraftsärendena men också med hjälp av e-ansökningar och med hjälp av det pilotprojekt med certifierade företag jag talade om tidigare. Vi har alltså ganska god tillförsikt att vi kommer att minska våra handläggningstider rejält framöver.

När det gäller detta med bara bristyrken och om det skulle korta handläggningstiderna är det svårt att svara på, för det är ju att man inte bara har bristyrken som är kärnan i hela reformen. Jag misstänker att man om man enbart hade haft bristyrken – då går vi tillbaka till den gamla tiden – inte heller hade haft resurser att handlägga lika många ärenden. Jag kan alltså inte svara på den frågan.

Ordföranden: Tack för det! Ordet går vidare till Maria Ferm, Miljöpartiet.

Maria Ferm (MP): Tack så mycket, och tack alla som har hållit anföranden! Det har varit väldigt intressant att lyssna på alla de anföranden som har handlat om vikten av ett öppet system och de möjligheter det ger svenska företag, men det har också varit särskilt viktigt – så klart – att lyssna på de anföranden som har handlat om människor som har utnyttjats av oseriösa företag. Det är så klart viktigt att komma åt sådana arbetsgivare, eftersom det inte är tanken att reformen ska fungera på det sättet.

Vi är från Miljöpartiets håll väldigt glada över att OECD har konstaterat att det är en väl fungerande reform, även om det är precis lika viktigt att också komma åt de delar där människor utnyttjas. Vi ser positivt på de förslag som har förts fram om att kunna vidareutveckla arbetskraftsinvandringsreglerna genom till exempel sanktioner mot arbetsgivare, efterhandskontroller och liknande. Jag tycker att det har varit en väldigt intressant diskussion om just hur man kan genomföra sådana reformer utan att det går ut över arbetstagaren.

Det är verkligen en central fråga: Hur kan man göra efterhandskontroller och eventuellt återkalla arbetstillstånd men ändå försöka hitta sätt som gör att det inte drabbar den som redan är mest utsatt? Man kan kanske laborera kring skadestånd som arbetsgivaren behöver betala till arbetstagaren eller på andra sätt göra förändringar som gör att det inte är den redan mest utsatta som drabbas. Det är egentligen min första fråga, som jag tänkte ställa till Per Persson: Har ni några tankar kring eller förslag på hur vi skulle kunna utveckla reglerna på det sättet, utan att det går ut över just arbetstagaren?

Sedan tyckte jag också att det Catharina Calleman sade om vikten av att göra särskilda kontroller inom vissa branscher var intressant, eftersom det ser så olika ut. Jag undrar om du skulle kunna utveckla lite mer vad du egentligen menade med det.

Per Persson, Hotell- och restaurangfacket: Konkreta åtgärder för hur det ska göras har inte Hotell- och Restaurangfacket. Däremot finns det massor av tankar, och du nämner några.

När det gäller skadestånd vet vi av erfarenhet att detta är små företag som försätter sina bolag i konkurs utan problem, så det blir aldrig någon ekonomieffektivitet i det. Vad det i stället handlar om i sådana fall är att det bakom varje sådant här bolag står enskilda människor, och det är dessa människor som utnyttjar andra människor hänsynslöst. De borde inte få driva företag över huvud taget när de bedriver människohandel på detta sätt.

I övrigt tycker jag att det är någonting man måste fundera igenom ganska ordentligt, hur man ska hantera just denna fråga. Det är nämligen viktigt att det blir både snabba och genomtänkta beslut. Jag tror mycket att det är risken, alltså arbetsgivarens risk, som kan hindra snarare än själva åtgärden i efterhand. Risken ska avskräcka från att utnyttja människor. Då måste man ha ganska hårda nypor för att risken ska vara så pass stor att de inte vågar göra det.

Catharina Calleman, Örebro universitet: Tack så mycket för frågan! Jag menar att jag när jag lyssnar på debatten får ett väldigt starkt intryck av att på vissa områden, till exempel it-området, reglerar sig mycket av problemen genom marknaden. Företagen måste erbjuda väldigt goda villkor för att få den arbetskraft de vill ha. Det kanske alltså inte behövs så mycket sanktioner eller kontroller på det området.

När det däremot gäller områden där det inte råder någon brist på arbetskraft – det är många som kommer hit inom dessa områden – är det kanske där det är speciellt viktigt både att man stärker anställningserbjudandets ställning och att man har efterhandskontroller och sanktioner mot arbetsgivare. Alla dessa saker blir viktigare där. Det är intrycket jag får av denna debatt, att det är stora skillnader på olika områden.

Ordföranden: Tack så mycket! Ordet går vidare till Eva Lohman, Moderaterna.

Eva Lohman (M): Tack för intressanta föredragningar! Jag hade först tänkt ställa en fråga till Samuel Engblom om brist på effektiva kontroller, men jag har redan fått svar på den.

Det är dock flera här som talar just om missbruket och hur man ska stävja missbruket av den här reformen. Det är ändå så viktigt för Sverige att den fungerar i framtiden. Jag tänkte därför ställa en fråga till Mats Åkerlind från Byggnadsindustrier. Du sade att vissa företagare missbrukar reformen och reglerna. Jobbar ni på något särskilt sätt med dessa företagare, genom att ge information eller något annat?

Mats Åkerlind, Sveriges Bygginstrumenter: Vi informerar våra medlemsföretag väldigt mycket kring de regler som finns, och vi försöker också driva vissa frågor. Vi har under lång tid drivit frågan om individuella skattedeklarationer, oanmälda arbetsplatsbesök och att vi ska ha id-brickor på våra arbetsplatser för att säkerställa att skatten betalas in. Våra medlemsföretag är otroligt intresserade av att se till att de regler som finns efterlevs, och det gäller även i frågan om arbetskraftsinvandring.

Det är väldigt viktigt att förändringen och regelverket fortsätter att vara så här öppet, men också att de regler som finns efterlevs. Till exempel är detta med skattekontroller viktigt ur flera perspektiv. Om man nu jobbar från andra länder och har olika skatteregler ska man åtminstone se till att de skatter som betalas också betalas av dessa företag. Där behöver man säkert ett ökat informationsutbyte mellan länderna. Det är sådana frågor vi framför allt ser som möjliga utvecklingsområden.

Vi tycker att detta med betalningsansvar, som det har kommit en diskussion om på senare tid, är synd. Det innebär när man pratar om entreprenörskedjor att företag får betalningsansvar ungefär som statliga inkomstgarantier. Statliga inkomstgarantier kan knappt staten kontrollera, och då är det synd att införa att företag ska få en sådan regel på sig. Den finns kanske i ett annat forum.

Dessa frågor hänger i varje fall ihop, och vi ser att regelefterlevnaden är ett av de stora problemen. Jag tror kanske, likt flera, att Migrationsverket kan ha en övervakande roll när det gäller betalningsansvar och att betalning faktiskt kan vara en viktig roll för Migrationsverket.

Ordföranden: Tack så mycket! Ordet går till Fredrick Federley från Centerpartiet.

Fredrick Federley (C): Som de andra vill jag instämma i kören av lovord till er som har talat. Jag tror att vi ska komma ihåg att det i mångt och mycket är en fantastisk reform och att det i de allra flesta fall går väldigt bra. I framför allt ett par branscher, som också har varit här och talat i dag, kan vi dock se att det förekommer en del missbruk. Vi kan inte heller skuldbelägga allt, även om det vi pratar om i dag så klart är missöden som sker och vi ska se hur vi kan komma vidare med detta.

Från min och Centerpartiets sida ser vi att vi så klart måste komma till ett stävande av det missbruk som sker. Det sker en del på myndighetssidan, men jag tror att det kan finnas anledning att öppna upp en diskussion om sanktioner för arbetsgivare också, i allra högsta grad. Det måste nämligen vara ett intresse för oss alla att se till att reformen vårdas och faller väl ut.

En annan bit av det – där kommer också min fråga – som inte har varit uppe tidigare är hur man kan stärka arbetstagsidan på olika sätt. Från Handels, eller om det var Byggnads – HRF tror jag att det var – tog ni upp exemplet med att man i en del fall låser in passen. Men det är också så att arbetstagaren de facto är låst till arbetsgivaren, och i de fall där arbetsgivaren betar sig på ett oegentligt sätt – det behöver inte vara utestå-

ende lön, utan det kan vara sexuella trakasserier eller vedervärdigt beteende som inte är rättfärdigat på något sätt – kan arbetstagaren inte bege sig till en annan arbetsgivare, vilket annars skulle kunna vara en möjlighet.

Anser ni att det kan vara en fördel för arbetstagaren om vi öppnar upp så att arbetstagaren kan välja att gå till en ny arbetsgivare utan att behöva komma hit som arbetskraftsinvandrare igen? Då kan arbetstagaren söka härifrån landet och är därmed inte knuten till arbetsplatsen.

Om jag nu ska plocka ut några av er vänder jag mig till Johan Lindholm på arbetstagersidan men också Mats Åkerlind på arbetsgivarsidan. Ser ni en möjlighet i detta? Det kan vara så att en arbetsgivare inte heller tycker att det är bra att arbetstagaren själv kan välja vilken arbetsplats man går till.

Johan Lindholm, Byggnads: Det är en väg att gå, absolut. Det kan det vara, för den enskilde arbetstagaren alltså.

Ordföranden: Jag lämnar ordet också till Mats Åkerlind från Sveriges Byggindustrier.

Vice vd Mats Åkerlind, Sveriges Byggindustrier: Jag tycker självklart att man som arbetstagare ska kunna flytta på sig och välja bort arbetsgivare som inte sköter sig. Regelverket borde också stötta detta.

Ordföranden: Tack vare de korta svaren hinner vi med en sista, kort fråga. Ordet går till Annelie Karlsson från Socialdemokraterna.

Annelie Karlsson (S): Tack för det! Med risk för att frågorna går i varandra lite vill jag ställa en fråga till Migrationsverket. Vi har många exempel som tydligt visar på behovet av kontroll. Vi har ett gemensamt ansvar att se till att människor inte utnyttjas. Vi har ett gemensamt ansvar att se till att kollektivavtal och sjysta anställningsvillkor omfattar alla på svensk arbetsmarknad.

Hur ser ni på Migrationsverket på er myndighets möjlighet till efterkontroll, konkret? Hur skulle ni kunna följa upp att arbetsgivare följer de erbjudanden de givit och att dessa också blir verklighet? Ni pekar på samverkan med andra myndigheter, men jag vill konkret veta om ni, om ni får uppdraget, skulle kunna göra en efterkontroll värd namnet?

Christina Werner, Migrationsverket: Våra främsta möjligheter att göra kontroller är naturligtvis vid ansökningstillfället. Jag har lite svårt att se varför Migrationsverket även skulle göra efterkontroller när vi redan i dag har myndigheter på den svenska arbetsmarknaden som har dessa uppdrag och sköter dem alldeles utmärkt.

Jag tror som jag sade i mitt anförande tidigare att vi med ett fördjupat samarbete mellan oss myndigheter som har olika delar i ansvaret för dessa frågor gemensamt kan hitta bättre rutiner för efterkontroller utan att för den sakens skull ytterligare en myndighet ska arbeta med efterkontroller.

Ordföranden: Tack så mycket! Därmed är det dags att avsluta denna öppna utfrågning i socialförsäkringsutskottets regi. Jag noterar med stor tillfredsställelse att det överlag finns ett starkt bejakande av migrationens möjligheter i sig – rörlighet över gränser och arbetskraftsinvandring. Sedan kan vi naturligen ha olika synpunkter på hur detta organiseras och regleras på bästa möjliga sätt.

Jag vill tacka våra talare för intressanta anföranden och synpunkter, övriga inbjudna gäster för svar på frågor och ert engagemang i frågan, åhörarna för ert intresse och utskottets ledamöter för intressanta frågeställningar. Utskottet tar med sig det som har framkommit här i dag vid utfrågningen i vårt arbete med att inom kort ta fram ett betänkande som kommer att handla om arbetskraftsinvandring.

Därmed ber jag att få avsluta dagens utfrågning. Tack, allesammans!