



**CHALMERS**

# Hur effektiv är den ökade kontrollen av företag och individer på byggarbetsplatser?

Vilka åtgärder kan ytterligare minska risken för arbetslivskriminalitet?

Examensarbetearbete inom högskoleingenjörsprogrammet  
Samhällsbyggnadsteknik

KORNELIA SKOGLUND

WILMA SPARR

**INSTITUTIONEN FÖR ARKITEKTUR OCH SAMHÄLLSBYGGNADSTEKNIK  
AVDELNINGEN FÖR CONSTRUCTION MANAGEMENT**

---

CHALMERS TEKNISKA HÖGSKOLA  
Göteborg, Sverige 2025  
[www.chalmers.se](http://www.chalmers.se)



EXAMENSARBETE ACEX20

# Hur effektiv är den ökade kontrollen av företag och individer på byggarbetsplatser?

Vilka åtgärder kan ytterligare minska risken för arbetslivskriminalitet?

*Examensarbete inom högskoleingenjörsprogrammet*

*Samhällsbyggnadsteknik*

Kornelia Skoglund

Wilma Sparr

Institutionen för arkitektur och samhällsbyggnadsteknik

Avdelningen för Construction Management

CHALMERS TEKNISKA HÖGSKOLA

Göteborg 2025

Hur effektiv är den ökade kontrollen av företag och individer på byggarbetsplatser?

Vilka åtgärder kan ytterligare minska risken för arbetslivskriminalitet?

Kornelia Skoglund

Wilma Sparr

© KORNELIA SKOGLUND & WILMA SPARR, 2025

Examensarbete ACEX20

Institutionen för arkitektur och samhällsbyggnadsteknik

Avdelningen för Construction Management

Chalmers tekniska högskola

412 96 Göteborg

Telefon: 031-772 1000

Avdelningen för Construction Management

Göteborg 2025



Hur effektiv är den ökade kontrollen av företag och individer på byggarbetsplatser?

Vilka åtgärder kan ytterligare minska risken för arbetslivskriminalitet?

*Examensarbete inom högskoleingenjörsprogrammet*

*Samhällsbyggnadsteknik*

Kornelia Skoglund

Wilma Sparr

Institutionen för arkitektur och samhällsbyggnadsteknik

Avdelningen för Construction Management

Chalmers tekniska högskola

## Sammanfattning

Rapporten undersöker hur effektiv den ökade kontrollen av företag och individer på byggarbetsplatser är i arbetet mot arbetslivskriminalitet. Studien fokuserar särskilt på arbetssättet med förannmälan och inskrivning, och hur dessa används som verktyg för att motverka oseriösa aktörer inom byggbranschen. Rapporten har genomförts tillsammans med Skanska Sverige AB, som de senaste åren infört förstärkta arbetssätt för kontroll och uppföljning av leverantörer på arbetsplatsen, vilket utgör centrala delar i studien.

Genom en litteraturstudie samt intervjuer med totalt 19 kandidater från entreprenadbolag, myndigheter, en branschorganisation och ett fackförbund belyser studien hur kontroll upplevs och fungerar i praktiken. Resultatet visar att den ökade kontrollen har lett till en förbättrad översikt över vilka företag och individer som befinner sig på byggarbetsplatser, minskad risk för svartarbete samt ökad medvetenhet hos både huvudentreprenörer och underentreprenörer. Samtidigt framkommer det att arbetssättet är tidskrävande och att det finns utmaningar kopplade till ansvarsfördelning, hjälpmedel och att samtliga aktörer inte alltid efterlever kraven.

Rapporten lyfter behovet av tydligare kommunikation, ökad digitalisering, förstärkt samverkan mellan myndigheter och näringsliv, samt att fler aktörer delar information om misstänkta oegentligheter. Dessutom lyfter rapporten åtgärder, exempelvis utbildningsinsatser, tydliga kravmatriser och sanktioner vid bristande efterlevnad. Sammanfattningsvis konstateras att kontrollåtgärderna har potential att bidra till ett mer seriöst och transparent byggklimat, men att ytterligare förbättringar krävs för att uppnå full effekt.

*Nyckelord: Arbetslivskriminalitet, Seriositet, Konkurrens, Huvudentreprenör, Underentreprenör, Inskrivning*

How effective is the increased supervision of companies and individuals at construction sites?  
What measures can further reduce the risk of labor market crime?

*Degree Project in the Engineering Programme*

*Civil and Environmental Engineering*

Kornelia Skoglund

Wilma Sparr

Department of Architecture and Civil Engineering

Division of Construction Management

Chalmers University of Technology

## Abstract

The report examines the effectiveness of increased control of companies and individuals on construction sites in the fight against labour market crime. The study places particular emphasis on the procedures of pre-registration and site admission, and how these are used as tools to counteract dishonest actors within the construction industry. The report was carried out in collaboration with Skanska Sverige AB, which has introduced the working method KULA, control and follow up of suppliers on site, forming a central part of the study.

Through a literature review and interviews with a total of 19 participants from contracting companies, public authorities, one industry organisation and one trade union, the study highlights how these control measures are perceived and function in practise. The results show that increased control has led to improved oversight of which companies and individuals are present on constructions sites, a reduced risk of undeclared work, and heightened awareness among both main contractors and subcontractors. At the same time, it becomes clear that the approach is time-consuming and presents challenges related to the division of responsibilities, access to support tools, and the fact that not all actors consistently comply with the establishment requirements.

The report underscores the need for clearer communication, increased digitalisation and stronger collaboration between public authorities and the private sector, as well as encouraging more actors to share information regarding suspected irregularities. Furthermore, the report highlights measures such as training initiatives, clearly defined requirements matrices, and sanctions for non-compliance. In conclusion, it is noted that the control measures have the potential to contribute to a more serious and transparent construction site, but the further improvements are necessary to achieve their full intended impact. *Keywords: Labor Market Crime, Compliance, Competition, Main Contractor, Subcontractor, Site Registration*

# Innehållsförteckning

Sammanfattning.....	I
Abstract.....	II
Förord.....	1
Ordlista.....	2
1. Introduktion.....	4
1.1 Bakgrund.....	4
1.1.1 Samhällsutmaning.....	4
1.1.2 Branschutmaning.....	5
1.1.3 Entreprenadbolagets utmaning.....	6
1.2 Syfte och frågeställning.....	6
1.3 Avgränsning.....	7
2. Metod.....	8
2.1 Litteraturstudie.....	8
2.1.1 Branschrapporter.....	8
2.1.2 Dokumentstudie.....	8
2.1.3 Samhällsrapporter.....	8
2.2 Intervjustudie.....	9
2.2.1 Entreprenadbolaget.....	9
2.2.2 Myndigheterna.....	10
2.2.3 Arbetsmarknadens parter.....	11
2.2.4 Intervjukandidater.....	13
3. Litteraturstudie.....	14
3.1 Arbetslivskriminalitet.....	14
3.2 Myndigheters arbete.....	15
3.3 Näringslivsinitiativ.....	16
3.4 Entreprenadbolagets arbetssätt.....	18
3.5 Centrala begrepp.....	19
3.5.1 Föranmälan.....	19
3.5.2 LUFFA.....	20
3.5.3 AKC.....	20
4. Resultat.....	21
4.1. Entreprenadbolag.....	21
4.2 Myndigheter.....	26
4.3 Arbetsmarknadens parter.....	29

5. Diskussion och Slutsats .....	32
5.1 Diskussion .....	32
5.1.1 Effekter av nuvarande arbetssätt .....	32
5.1.2 Utmaningar med arbetssättet .....	33
5.1.3 Samverkan mellan aktörer .....	36
5.1.4 Arbetet med uppföljning .....	37
5.1.5 Förslag på åtgärder .....	39
5.2 Slutsats .....	41
5.3 Riskanalys .....	41
6. Referenslista .....	42

## Förord

Vi vill rikta ett stort tack till Skanska Sverige AB för att vi har fått möjligheten att fördjupa oss i detta högaktuella och intressanta ämne. Det har varit en värdefull och utvecklande resa som gett oss insikter som vi kommer bära med oss i våra framtida yrkesroller. Ett varmt tack riktas även till samtliga intervjukandidater som delat med sig av sin tid, kunskap och erfarenhet. Ert engagemang har bidragit till rapportens utformning.

Vi vill också rikta ett stort tack till vår examinator vid Chalmers Tekniska Högskola, Mathias Gustafsson, för hans stöd och vägledning under arbetets gång. Men ett särskilt stort tack till vår tekniska handledare på Skanska, Evelina Källström. Ditt engagemang, stöttning och ständiga driv har varit avgörande för arbetets genomförande. Det arbetet du gör är en stor inspiration för oss och för branschens framtid.

Tack för att ni trodde på oss!

Kornelia Skoglund och Wilma Sparr

Göteborg 2025

## Ordlista

**Arbetslivskriminalitet:** Aktörer medvetet fuskar eller bryter mot regler i arbetslivet. Det kan handla om svartarbete, människohandel för arbete, utnyttjande av arbetskraft, falska anställningar, bidragsfusk och skattebrott.

**Seriositet:** Arbetsgivare och arbetstagare följer de regler och villkor som gäller för arbete i Sverige, såsom lagar, kollektivavtal, skatteregler och arbetsmiljökrav.

**Konkurrens:** Företag konkurrerar med varandra under rättvisa och likvärdiga villkor.

**Människoexploatering:** En person som utnyttjas under oacceptabla eller olagliga villkor, ofta i arbetslivet, genom exempelvis tvångsarbete, extremt låg lön, osäkra villkor eller bristande boendeförhållanden.

**Tredje land:** Land som inte är medlem i EU/EES

**Utstationering:** Ett företag skickar en arbetstagare från ett land inom EU/EES eller Schweiz till Sverige för att tillfälligt arbeta här, ofta på uppdrag åt ett svenskt företag.

**Utstationeringsintyg/A1-intyg:** Officiellt dokument som visar vilket lands socialförsäkringssystem den utstationerade arbetstagaren tillhör under sin tillfälliga vistelse.

**UE:** Underentreprenör är ett företag som anlitas av en huvudentreprenör för att utföra en del av ett uppdrag eller projekt. Underentreprenörer kan i sin tur anlita egna underentreprenörer, vilket skapar en underentreprenörkedja.

**Beställare:** Den initiala uppdragsgivaren i en entreprenad. Kan utgöras av både offentliga och privata aktörer.

**Huvudentreprenör:** Det företag som har det övergripande ansvaret för att genomföra ett byggprojekt och som ofta anlitar underentreprenörer för att utföra delar av arbetet. Huvudentreprenören står oftast i direkt kontakt med beställaren och bär huvudansvaret.

**ID06:** Ett system för legitimering och närvaroregistrering främst inom bygg- och anläggningsbranschen i Sverige. Systemet säkerställer att alla som arbeta på en byggarbetsplats är korrekt identifierade och registrerade.

**Inskrivning:** Den process där arbetstagare registreras och legitimeras vid ankomst till en byggarbetsplats, ofta genom att de registreras i ett system som ID06 för att säkerställa att endast de behöriga och godkända personerna får tillträde.

**Infobric:** Ett svenskt mjukvaruföretag som utvecklar digitala lösningar för byggbranschen. Ett system som byggprojekt använder vid föransökan och inskrivning av underentreprenörer och individer.

**Elektronisk personalliggare:** En förteckning där arbetsgivaren kontinuerligt ska registrera uppgifter om vilka arbetstagare som är närvarande på arbetsplatsen, inklusive tidpunkt för ankomst eller frånvaro.

# 1. Introduktion

Samhället tampas idag med arbetslivskriminalitet i olika former. Arbetslivskriminalitet är ett samlingsbegrepp för oegentligheter där arbetsgivare utnyttjar arbetstagare i form av människohandel, människoexploatering och systematiska brott mot regelverk och lagar. Flera branscher är drabbade, men byggsektorn pekas särskilt ut som en högriskbransch. Det förekommer medvetna regelöverträdelser, bristande ansvarstagande och underentreprenörer i långa led, vilket försvårar kontroll och tillsyn.

Ämnet berör i högsta grad social hållbarhet som handlar om att värna om människors rättigheter. Även ekonomisk hållbarhet, där osund konkurrens samt brott och regelöverträdelser hotar branschens framtida utveckling.

I denna rapport riktas fokus mot hur den förstärkta kontrollen av förämälan och inskrivningsrutiner kan fungera som ett verktyg för att förebygga arbetslivskriminalitet.

## 1.1 Bakgrund

I detta kapitel presenteras bakgrunden till studien med fokus på de utmaningar som arbetslivskriminalitet innebär på olika nivåer. Först beskrivs samhällsutmaningen, därefter följer en genomgång av branschspecifika utmaningar. Avslutningsvis belyses entreprenadbolagets perspektiv och de svårigheter som uppstår i det praktiska arbetet med att motverka arbetslivskriminalitet.

### 1.1.1 Samhällsutmaning

Den 23 september 2021 beslutade regeringen att tillsätta Delegationen mot arbetslivskriminalitet, en rapport som bland annat lämnar förslag på effektiva åtgärder för att bekämpa arbetslivskriminalitet. Samhället står inför en utmaning i form av arbetslivskriminalitet som underminerar den svenska arbetsmodellen. Arbetslivskriminalitet omfattar lag- och regelöverträdelser i arbetslivet. Det är ett komplext samhällsproblem som ofta är dolt och påverkar både individer och samhällsstrukturen. Arbetslivskriminaliteten ökar då företag medvetet bryter mot lagar och regler, vilket kan motverkas genom stärkt samverkan och erfarenhetsutbyte mellan myndigheter och näringsliv.

Delegationen lyfter de allvarligaste formerna av arbetslivskriminalitet; människohandel och människoexploatering. Rapporten fokuserar främst på människoexploatering då utländsk arbetskraft är särskilt utsatt, dels på grund av sämre språkkunskaper eller ett beroende av sin

arbetsgivare. Då individer utsätts för otrygga arbetsförhållanden och utnyttjas av oseriösa företag, blir det en fråga om mänskliga rättigheter. Individen riskerar att hamna i beroendeställning och får inte sina rättigheter tillgodosedda. De individer som tillhör riskgruppen i Sverige bedöms vara asylsökande och deras anhöriga, gästarbetare och studenter med tillstånd samt människor från EU-länder med tillfälligt uppehåll. Samtliga individer löper risk för lägre inkomst och sämre arbetsvillkor.

Vidare framhåller Delegationen att ”tydligare och mer långsiktig styrning av myndigheter bör övervägas, till exempel genom gemensamma skrivningar i respektive myndighets instruktion”. Myndighetsarbetet präglas av brister, som begränsat informationsutbyte till följd av sekretesslagstiftning, avsaknad av uppföljningssystem för att identifiera arbetslivskriminella händelser samt otillförlitlig statistik kring utländsk arbetskraft och dess koppling till arbetsolyckor. Utöver ökade resurser hos myndigheterna anser Delegationen att det är viktigt hur regeringen på andra sätt markerar uppdraget mot arbetslivskriminalitet som en prioritet. Detta med hjälp av exempelvis formuleringar i regleringsbrev eller myndighetinstruktioner. Den svenska regeringen har vid flera tillfällen gett myndigheter i uppdrag att samverka i arbetet mot arbetslivskriminalitet. I det senaste regeringsuppdraget betonades det att myndigheternas samverkan ska vara långsiktig och bestående.

### 1.1.2 Branschutmaning

I arbete mot arbetslivskriminalitet bör omvandlingen från byggbranschens traditionella arbetsprocesser till nya digitala arbetssätt klargöras. Forskningsrapporten ”Towards Digital Transformation” ger en övergripande bild av en central samhällsproblematik kopplad till digital transformation inom byggbranschen. Rapporten redogör behovet av att utveckla nya organisatoriska förmågor för att möta kraven på digitalisering och ökad effektivitet i projektleverans. De rekommendationer för branschen som lyfts i rapporten är att tidigt involvera entreprenören, tydliggöra roller och ansvar, investera i utbildning samt bygga tillit och öppenhet. Givet problematiken kring arbetslivskriminalitet och kontroll av företag och individer, är det relevant att implementera liknande rekommendationer även i det åtgärdsarbetet.

Delegationen menar på att byggbranschen pekats ut som den bransch där arbetslivskriminaliteten är som mest utbredd, men också den bransch där arbetet mot arbetslivskriminalitet kommit som längst. Det bedöms finnas en gemensam problemsyn i branschen.

Det finns ett aktivt samarbete mellan arbetsmarknadens parter och branschinitiativ såsom Bygghandelskommissionen, Fair Play Bygg och Rättvist byggande, vilket leder arbetet framåt. Åtgärder har utformats, såsom inpasseringssystem och ID06 för att möjliggöra spårning av närvaro på arbetsplatser. Klausuler om arbetsrättsliga villkor införs i offentliga upphandlingar för att säkerställa rätt lönevillkor, och arbetet för en stärkt samverkan mellan fackförbund, branschorganisationer och myndigheter pågår kontinuerligt.

Delegationen lämnar förslag på åtgärder som kan motverka arbetslivskriminalitet i samhället. Bland åtgärderna nämns ett förstärkt straffrättsligt skydd mot arbetskraftsexploatering, det vill säga införa brott likt de handlingar som oseriösa företag idag kommer undan med. Dessutom lyfts att det är önskvärt med ett underlättat informationsutbyte mellan myndigheter, även mellan myndigheter och näringslivet. För att möjliggöra detta krävs en förändring av de sekretesslagar som idag förhindrar informationsutbytet.

### 1.1.3 Entreprenadbolagets utmaning

Seriositetsarbetet har fått ett ökat fokus inom branschen, där allt fler aktörer engagerar sig i arbetet mot arbetslivskriminalitet för att visa att de är ansvarstagande och handlingskraftiga. Skanska Sverige AB är ett av de företag som tagit sig an utmaningen.

Skanska har tagit fram arbetssättet KULA, kontroll och uppföljning av leverantörer på arbetsplatsen, och inskrivning som ett initiativ till att identifiera oseriösa UE. ”Målsättningen är att skapa en sundare konkurrens och säkrare arbetsplatser genom att oseriösa aktörer på marknaden enklare kan identifieras och hanteras”.

Sedan införandet av det nya arbetssättet, har entreprenadbolaget ställts inför utmaningar. Det finns därför ett intresse av att undersöka inställningen till arbetssättet, kartlägga vad som fungerar bra samt identifiera brister och förbättringsmöjligheter.

## 1.2 Syfte och frågeställning

Syftet med studien är att undersöka hur väl den ökade kontrollen av företag och individer på byggarbetsplatser fungerar för att minska risken för arbetslivskriminalitet, samt att utreda hur detta arbete ser ut och tas emot i praktiken. Entreprenadbolaget har under de senaste åren genomgått en förändring där krav på kontroll och uppföljning har skärpts, men implementeringen av dessa krav är fortfarande under utveckling. Ett arbetssätt som möjliggör ökad kontroll av företag och individer på byggarbetsplatser är föranmälan och inskrivningsrutiner. Genom att undersöka arbetssättet med föranmälan och inskrivningsrutiner

och hur de upplevs av olika aktörer i branschen, kan effekter och ytterligare förbättringsområden identifieras. Finns det en samsyn bland branschens olika aktörer kring problematiken och hur den bör hanteras, eller skiljer sig perspektiven beroende på roll och ansvar i projekten? Studien bygger på intervjuer med kandidater som är verksamma inom branschen.

För att besvara detta syfte utgår rapporten från följande frågeställningar:

- Hur effektiv är den ökade kontrollen av företag och individer på byggarbetsplatser?
- Vilka åtgärder kan ytterligare minska risken för arbetslivskriminalitet?

### 1.3 Avgränsning

Studien avgränsas till att fokusera på arbetssätt kopplade till föranmälan och inskrivningsrutiner av företag och individer på byggarbetsplatser. En annan avgränsning som gjorts är att rapporten inte behandlar arbetssätt och kontrollpunkter som sker under upphandling. Studien omfattar olika aktörer inom byggbranschen och byggprojekt som skiljer sig i storlek och geografisk placering. Intervjuer med byggprojekt och relevanta myndigheter har genomförts samt en branschorganisation och ett fackförbund. Avgränsningarna har möjliggjort en fördjupad förståelse för hur effekten av den ökade kontrollen av företag och individer kan användas som ett verktyg i arbetet mot arbetslivskriminalitet.

## 2. Metod

Nedan presenteras det tillvägagångssätt som har används för att genomföra denna studie.

Först beskrivs metoden för litteraturstudien och därefter intervjustudien.

### 2.1 Litteraturstudie

För att skapa en grund till rapporten och en djupare förståelse för ämnet har en litteraturstudie genomförts. Valet av litteratur baserades på rekommendationer från handledare samt erfarna och verksamma inom branschen. Litteraturstudien innefattar inläsning av branschrelaterade rapporter, entreprenadbolagets ledningssystem i intranätet, deltagande på mötesforum samt samhällsrapporter. Materialet för litteraturstudien finns under rubrik 3. Litteraturstudie.

#### 2.1.1 Branschrappporter

Litteraturstudien har genomförts med stöd av branschrappporter som är relevanta för ämnet. För att skapa en bredare uppfattning har rapporter från olika aktörer inom branschen inkluderats. Det innefattar rapporter från aktörer som arbetsgivarorganisationer, myndigheter samt övriga branschinitiativ. En branschrappport som berörts vid upprepade tillfällen är Bygghandelskommissionens slutrapport från 2022.

#### 2.1.2 Dokumentstudie

För att fånga entreprenadbolagets perspektiv på arbetet mot arbetslivskriminalitet samt hur deras arbete bedrivs, har rapporten tagit del av intern information från bolagets intranät och ledningssystem.

Litteraturstudien har kompletterats genom deltagande på digitala samt fysiska mötesforum inom entreprenadbolaget.

#### 2.1.3 Samhällsrapporter

För att få en samhällsaktuell bild av läget i branschen har arbetet tagit del av samhällsrapporten Delegationen mot arbetslivskriminalitet, som är tillsatt av regeringen. Delegationen har valts som en central källa på grund av dess samordnande roll i arbetet mot arbetslivskriminalitet. Samhällsrapporten speglar även olika myndigheters- och branshperspektiv, som bidrar till en heltäckande förståelse av problematiken och möjliga åtgärder.

## 2.2 Intervjustudie

För att få en helhetsbild av ämnet har en intervjustudie genomförts. Intervjuerna baserades på olika byggprojekt, myndigheter, branschorganisationer och fackförbund. Intervjuerna genomfördes med en semistrukturerad metod, där bestämda frågor användes som grund, samtidigt som utrymme funnits för att ställa följdfrågor beroende på intervjukandidaternas svar. Samtliga kandidater som deltagit i intervjuerna har god insyn i branschen och är engagerade i frågor som rör föranmälan och inskrivningsrutiner, rättvisa arbetsvillkor samt sund konkurrens inom byggsektorn.

Intervjuerna har genomförts i syfte att bredda studiens empiri och belysa olika perspektiv på hur den ökade kontrollen av företag och individer har påverkat branschen, dess nuvarande situation samt vilka förändringar som fortsatt bedöms nödvändiga. För att skapa en övergripande förståelse, har personer med varierande yrkesroller inkluderats.

Digitala videomöten genomfördes huvudsakligen via Microsoft Teams. Vissa samtal har skett genom fysiska möten, i Göteborg, i syfte att få en bättre inblick i den praktiska verksamheten. Samtliga intervjukandidater har lämnat samtycke till att intervjuerna spelades in, men har önskat att vara anonyma i rapporten. Därför redovisas inga namn. Intervjuerna varierade i längd, från ca 30 minuter till 90 minuter och efter varje genomförd intervju bearbetades materialet för att föras in i rapportens resultatdel.

Både övergripande och mer riktade frågor har formulerats för samtliga intervjukandidater. De riktade frågorna har anpassats utifrån vilken aktör som kandidaterna representerar.

Intervjukandidaterna har delats in utifrån om de representerar ett byggprojekt, en myndighet, en branschorganisation eller ett fackförbund. Intervjufrågorna har således anpassats för att fånga in olika perspektiv inom ämnet. En sammanställning av intervjuerna samt intervjufrågorna presenteras nedan.

### 2.2.1 Entreprenadbolaget

Intervjupersonerna som valts har baserats på att de är verksamma inom byggprojekt där det bedrivs ett aktivt arbete för att främja en seriös och rättvis byggbransch. Intervjuerna har genomförts inom tio olika byggprojekt där Skanska är huvudentreprenör. Dessutom har en intervju genomförts med en funktionschef på Skanska på avdelningen arbetsmiljö och seriositet. Syftet med denna intervju var att få en djupare förståelse för hur Skanska arbetar med seriositet och arbetslivskriminalitet på en central nivå.

Frågor som ställts riktade till byggprojekt:

- Hur arbetar projektet med föranmälan och inskrivning?
- Hur arbetar projektet med uppföljning?
- Har arbetet med föranmälan och inskrivning lett till en ökad kontroll och minskad risk för arbetslivskriminalitet?
- Har det nya arbetssättet med föranmälan och inskrivning lett till en förändring?
- Vilka ytterligare åtgärder kan förstärka effekten av den ökade kontrollen?
- Vad behöver göras i tidigt skede för att föranmälan och inskrivning väl i produktion ska fungera?
- Är kontrollåtgärderna tillräckliga?
- Har personer utan rätt behörighet kommit till inskrivningen eller påträffats på arbetsplatsen?
- Hur upplevs arbetet med föranmälan och inskrivning av projektets underentreprenörer?
- Ställer beställaren krav gällande föranmälan och inskrivningsrutiner?

Frågor som ställts riktade till funktionschef:

- Vad innebär din roll som funktionschef inom seriositet?
- Varför är det viktigt för Skanska med inskrivningsrutiner och kontroll av företag och individer på byggarbetsplatser?
- Varför har Skanska förstärkt kontrollen?
- Hur väl har den förstärkta kontrollen fungerat enligt dig?
- Vad finns det för utmaningar för att få det att fungera?
- Vilka är de viktigaste åtgärderna för att ta sig framåt?

### 2.2.2 Myndigheterna

För att få en uppfattning för hur arbetet med att motverka arbetslivskriminalitet ser ut från ett övergripande samhällsperspektiv har intervjuer genomförts med relevanta myndigheter.

Myndigheterna som deltagit i intervjuerna är Migrationsverket, Skatteverket och Arbetsmiljöverket. Detta urval baserades på att myndigheterna har ett tillsyns- och samverkansansvar inom de områden som är centrala för att identifiera och motverka oseriösa aktörer inom byggbranschen. Myndighetsperspektivet ger möjligheten att jämföra deras uppfattningar med branschens uppfattningar. Intervjuerna syftar till att skapa en djupare

förståelse för myndigheternas roll, ansvar och deras utmaningar i arbetet med att främja en sund och seriös byggbransch.

Frågor som ställts till myndigheterna:

- Byggbranschen pekas ut som en högriskbransch när det kommer till arbetslivskriminalitet - Vilka är de vanligaste brotten/överträdelserna?
- Ser ni några särskilda trender i fusk och regelöverträdelser kopplat till byggbranschen?
- I byggbranschen arbetar företagen för att öka kontrollen av företag och individer på byggarbetsplatserna - Vilka är de viktigaste åtgärderna som ni ser det?
- Beskriv myndighetens arbete/uppdrag mot arbetslivskriminalitet och samverkan med andra aktörer.
- Vilket ansvar har myndigheten för kontroll och uppföljning?
- Hur kan samverkan mellan myndigheter och näringslivet stärkas?

### 2.2.3 Arbetsmarknadens parter

Intervjuer har genomförts med Byggföretagen, som är en bransch- och arbetsgivarorganisation, samt med fackförbundet Byggnads. Dessa två aktörer representerar arbetsmarknadens parter och är centrala i arbetet med att motverka arbetslivskriminalitet inom byggbranschen. Byggföretagen representerar arbetsgivarsidan och driver frågor kopplade till företagets villkor och ansvar, medan Byggnads företräder arbetstagarnas rättigheter och arbetsvillkor. Intervjuerna syftar till att belysa hur dessa organisationer arbetar med frågor kopplade till branschens ansvar.

Frågor som ställts till arbetsmarknadens parter:

- Byggbranschen pekas ut som en högriskbransch när det kommer till arbetslivskriminalitet - Vilka är de vanligaste brotten/överträdelserna som ni träffar på?
- Beskriv arbetsmarknadspartens arbete/uppdrag mot arbetslivskriminalitet.
- Har ni de verktyg som behövs?
- I byggbranschen arbetar företagen för att öka kontrollen av företag och individer på byggarbetsplatserna – ser ni att det är effektiva åtgärder som vidtas eller vad skulle ytterligare behöva göras?

- Många som drabbas av arbetslivskriminalitet arbetar på företag som har kollektivavtal/hängavtal men som inte själva är fackligt anslutna och inte kan/förstår sina rättigheter. Vad behöver göras för att de inte ska falla utanför ”den svenska modellens” skyddsmekanismer?
- Vilket ansvar har ni för kontroll och uppföljning?
- I Stockholm finns samverkansorganisationen ”FairPlay Bygg” är den effektivt och borde den i så fall skalas upp?

## 2.2.4 Intervjukandidater

I tabellen nedan redovisas de totalt 16 intervjuer som genomförts med 19 kandidater. Kandidaterna har anonymiserats men nödvändiga kategorier redovisas till stöd för intervjuernas resultat.

Intervjutillfälle	Aktör	Region	Yrkesroll/ kandidat	Datum
1	Skanska	Hus Göteborg	Projektingenjör	24/3 kl. 10.00
2	Skanska	Hus Göteborg	Projektingenjör	26/3 kl. 14.00
	Skanska	Hus Göteborg	Projektchef	26/3 kl. 14.00
	Skanska	Hus Göteborg	Arbetsledare	26/3 kl. 14.00
3	Skanska	Arbetsmiljö & Seriositet	Funktionschef Seriositet	27/3 kl. 14.00
4	Skanska	Väg & Anläggning Mellansverige	Projektchef	28/3 kl. 11.00
5	Skanska	Skanska Direkt	Produktionschef	28/3 kl. 12.45
6	Skanska	Hus Norr	Projektingenjör	1/4 kl. 11.00
	Skanska	Hus Norr	Arbetsledare	1/4 kl. 11.00
7	Skanska	Hus Stockholm	Administratör	1/4 kl. 13.00
8	Skanska	Väg & Anläggning Syd	Produktionschef	2/4 kl. 9.00
9	Skanska	Hus Väst	Hälsa & Säkerhetschef	2/4 kl. 14.45
10	Skanska	Hus Göteborg	Projektingenjör	3/4 kl. 13.00
11	Skanska	Väg & Anläggning Stockholm	Projektingenjör	4/4 kl. 9.00
12	Migrationsverket		Samordnare för arbetet mot arbetslivskriminalitet	7/4 kl. 10.00
13	Byggföretagen		Expert sund konkurrens	25/4 kl. 8.30
14	Skatteverket	Avd. Förebygga Ekonomisk brottslighet	Handläggare	25/4 kl. 10.00
15	Byggnads		Samordnare	29/4 kl. 13.00
16	Arbetsmiljöverket	AKC	Regional Samordnare	13/5 kl. 13.30

## 3. Litteraturstudie

I detta kapitel presenteras den litteratur som använts för att ge en teoretisk grund till studien. Här sammanfattas och bearbetas rapporter, informationskällor och övrig litteratur som är relevanta inom ämnesområdet.

### 3.1 Arbetslivskriminalitet

Enligt Arbetsmiljöverket definieras arbetslivskriminalitet av att “företag eller organisationer medvetet bryter mot regler eller lagar i arbetslivet”. Arbetsmiljöverket beskriver att det kan handla om regelbrott om arbetsmiljö, bidrag som tas emot utan rättmätig grund, skatt och avgifter som inte betalas samt ger personer utan arbetstillstånd rätten att arbeta i Sverige. På så vis leder arbetslivskriminalitet till att människor utnyttjas samt osund konkurrens mellan företag. Enligt Svenskt Näringsliv påverkar konkurrensen företagens möjlighet att starta, utvecklas samt överleva på arbetsmarknaden. Konkurrens påverkar således arbetstillfällena, skatteintäkter och lokalt företagsklimat. Vidare påpekar Svenskt Näringsliv att konkurrens bör ske under rättvisa förhållanden för att företag ska kunna utvecklas och bidra till samhällets funktioner (Bergman, 2023).

Delegationen mot arbetslivskriminalitet betonar osund konkurrens som en följd av arbetslivskriminalitet. Oseriösa företag använder sig av arbetslivskriminella metoder för att sänka sina kostnader eller öka företagets omsättning. Det skapar osund konkurrens då oseriösa företag kan erbjuda lägre priser än konkurrenterna som följer regelverken, vilket tränger undan seriösa aktörer på marknaden. Vidare belyser Delegationen att konsekvensen av detta blir en ökad förekomst av arbetslivskriminalitet som i sin tur påverkar samhällsekonomin och näringslivet i stort (SOU 2023:8, 2023).

Arbetskraftsexploatering är ett exempel på en arbetslivskriminell metod som oseriösa företag utnyttjar. Delegationen har genomfört en undersökning på arbets- och lönevillkor hos individer med ett första uppehålls- och arbetstillstånd. Urvalet baserades på individer som anses tillhöra den riskgrupp som utsätts för arbetslivskriminella tillstånd. Undersökningen visade att cirka 13 procent av urvalet saknade registrerad inkomst samt att 3 procent av det totala urvalet sakade både registrerad inkomst och boende. Individernas eventuella försörjning sker i det fallet utanför den officiella arbetsmarknaden, i det så kallade skuggsamhället (SOU 2023:8, 2023).

Det är arbetsgivaren som bedömer behovet av utländsk arbetskraft och arbetstillståndet ska som huvudregel beviljas om en arbetsgivare erbjuder anställning.

Byggmarknadskommisionen förespråkar skärpta krav på arbetsgivare samt en striktare lagstiftning för att motverka arbetskraftsexploatering. I nuvarande lagstiftning är det arbetstagaren själv som riskerar att bli utvisad om det visar sig att arbetsgivaren inte tillämpat de villkor som utlovats. Byggmarknadskommisionen belyser Migrationsverkets syn om att det bör bli konsekvenser för arbetsgivaren i form av sanktionsavgifter. Det föreslås även skärpta krav, däribland att den lägsta tillåtna arbetstiden bör sättas till 75 procent för att säkerställa tillräckliga löner för goda levnadsvillkor (Byggmarknadskommisionen, 2022).

### 3.2 Myndigheters arbete

Arbetet med att främja en seriös och sund byggbransch involverar flera myndigheter såsom Skatteverket, Migrationsverket och Arbetsmiljöverket. Byggmarknadskommisionens slutrapport 2022 lyfter fram att både upptäckten och motverkandet av arbetslivskriminalitet ligger i att ändra på sekretesslagen mellan myndigheter samt ett förbättrat samarbete mellan myndigheter och näringslivet (Byggmarknadskommisionen, 2022).

Skatteverket arbetar med frågor som berör skatt och arbetsgivaravgifter. Myndigheten utför oanmälda kontroller i form av stickprov på projekt runt om i landet för att säkerställa om de som utför arbete är registrerade i den elektroniska personalliggaren. Det kontrolleras att arbetarna har ett svenskt medborgarskap eller rätt intyg för att få arbeta i Sverige (Skatteverket, n.d.a). Utländsk arbetskraft är vanligt förekommande på svenska byggarbetsplatser, det gör att Migrationsverket har en viktig roll i att utge korrekt arbetsgivarintyg och kontrollera att arbete sker under rätt förhållanden (Migrationsverket, n.d). Arbetsmiljöverket har som uppgift att kontrollera att arbetsmiljön ute i byggprojekten uppfyller de krav som finns i arbetsmiljölagen och att alla arbeten sker i en bra och utvecklad arbetsmiljö (Arbetsmiljöverket, n.d.a).

Byggmarknadskommisionen rapport "Från svart till vitt", beskriver svårigheten med samarbetet mellan myndigheter och näringslivet och hur det kan försvåra eller fördröja arbetet om utredning av företag eller individ. Det ges förslag på lösningar med att upptäcka och motverka arbetslivskriminalitet. En av lösningarna är en stärkt myndighetssamverkan och en sekretessbrytande lagstiftning, vilket skulle underlätta informationsutbyte mellan myndigheter och identifiering av oseriösa aktörer (Byggmarknadskommisionen, 2022).

Idag finns det länder som arbetar på andra sätt än Sverige, där myndigheter och näringslivet har ett bättre samarbete i utbytet av information. I den forskningen Tord af Klintberg för om "Rättvis byggkriminalitet och Sveriges sekretesslagstiftning", redovisas hur Finlands lagstiftning ser ut till skillnad från Sveriges lagstiftning. Det har visats att Finlands mer flexibla lagstiftning möjliggör en effektivare brottsbekämpning bland de brott och fusk som förekommer i byggbranschen. Finska myndigheter kan samarbeta fritt och det finns en tydlig ansvarsfördelning mellan myndigheter vilket medför att åtgärder kan implementeras mer effektivt (Klintberg, 2021).

Delegationen mot arbetslivskriminalitet presenterar Danmarks arbetsmodell, vilket på många sätt liknar Sveriges. Skillnaden mellan Danmark och Sveriges arbetsmodell är att Danmark inte använder sig av begreppet arbetslivskriminalitet i samma utsträckning som Sverige gör. Diverse överträdelser och regelbrott faller under benämningen *social dumping*. Social dumping beskriver situationer där arbetstagare har lägre löner, dåliga arbetsförhållande samt sämre villkor än vad som normalt gäller i landet. Skillnaden i brottsrubriceringen innebär att Danmarks straffrättsliga bestämmelser i högre grad möjliggör åtal för arbetslivskriminella handlingar.

### 3.3 Näringslivsinitiativ

År 1889 grundades det fackförbund som yrkesarbetande inom byggbranschen tillhör, Svenska Byggnadsarbetarförbundet, Byggnads. Förbundet har idag nästintill 100 000 medlemmar, däribland medlemmar inom avtalsområden för Bygg, VVS, maskinentreprenad med flera (Byggnads, 2023). Ett av förbundets långsiktiga mål är en schysst byggbransch. I verksamhetsberättelsen för 2023 beskrivs målet som "det ska vara ordning och reda på våra arbetsplatser. Alla ska känna sig välkomna och jämlika. Avtal och lagar ska följas och vi som arbetar ska få vår del av företagets vinster. Vi är trygga och säkra, även under utbildning och pension".

"Alla i branschen är med i Byggnads och som medlem känner du dig stark, stolt och trygg. Du kan enkelt påverka, få service och utbildning. Som fackligt förtroendevald har du kunskap, självständighet och uppbackning". Idag har Byggnads ca. 7 000 förtroendevalda medlemmar som utför sitt förtroendeuppdrag hos respektive arbetsgivare. De förtroendevaldas främsta uppgift är att vara en nyckelperson för medlemmar och sprida medvetenhet om hur de kan vara med och påverka sina arbetsförhållanden. Fackförbundet genomför även kontroller ute i

produktion, och under 2023 utförde förtroendevalda uppåt 11 000 arbetsplatsbesök (Byggnads, 2023).

Parallellt med Byggnads bedriver även Byggföretagen sitt arbete utifrån ett bransch-och arbetsgivarperspektiv för att stärka branschens förutsättningar. Byggföretagen arbetar med frågor och utmaningar för att "bygga Sverige på schyssta grunder" och förespråkar att företagen respekterar lagar och regler, tecknar kollektivavtal och sätter säkerheten i första hand (Byggföretagen, 2024a).

Organisationen tar fram rapporter om läget i branschen med hjälp av sina medlemmar. I oktober 2024 publicerades årets *Byggbarometer*, där 500 av Byggföretagens medlemsföretag deltog. Rapporten med rubriken "Vartannat byggföretag tvingas konkurrera med företag som skattefuskar" belyser problematiken kring oseriösa aktörer inom bygg- och anläggningsbranschen (Byggföretagens, 2024b). I undersökningen uppgav 46% av de deltagande företagen att de i stor utsträckning tvingats konkurrera med företag som ägnar sig åt skattefusk.

För att stärka kontrollen och motverka oseriösa aktörer lanserade Byggföretagen ID06 år 2006. ID06 är ett system som syftar till att försvåra svartarbete och annan ekonomisk brottslighet, stärka den sunda konkurrensen och säkra arbetsplatser i byggbranschen (ID06 2025a). Systemet är utvecklat för elektronisk personalliggare som registrerar närvaro av individer på arbetsplatser eller i verksamhetslokaler. Idag finns lagkrav på personalliggare inom flera branscher, däribland byggbranschen. Förutom den tid som registreras vid in-och utstämpling ställs ytterligare krav på vilken information som ska finnas i personalliggaren. Kraven omfattar registrering av individens fullständiga namn, personnummer samt det företag individen är verksam för med företagsnamn och organisationsnummer (Skatteverket, n.d.b).

ID06-kortet är en del av den legitimering som en arbetare förväntas visa upp och använda vid in- och utpassering i närvaroregistret. Information som kan hämtas från kortet är individens arbetsgivare och digitala utbildningsbevis. I januari 2024 introducerade ID06 en kompetensdatabas där arbetarens utbildningsbevis samlas i syfte att förenkla för både individen och arbetsgivaren (ID06, n.d).

Utöver tekniska kontrollsystem som inpassering används även samverkansinitiativ för att motverka oseriösa aktörer i byggbranschen. År 2016 initierade Stockholms byggmästareförening och Byggnads Stockholm-Gotland arbetsättet Fair Play Bygg i syfte att minska arbetslivskriminaliteten i byggbranschen. Sedan initiativet har de mottagit över 2500

tips om just misstänkt brottslighet på byggarbetsplatser i Stockholmsområdet. Brottsligheten kan vara allt från misstankar om människoexploatering, utnyttjande av identiteter eller skattebrott (FairPlay Bygg, 2024). När tips inkommer, överlämnas det fortsatta arbetet till myndigheter såsom Polisen, Arbetsmiljöverket och Skatteverket. Enligt Fair Play Byggs årsredovisning för verksamhetsåret 2023 har det lett till att 175 företag upptaxerats skattetillägg på totalt 124 miljoner kronor.

Rättvist Byggande samverkar med Fair Play Bygg och utgör en arbetsmodell som förbygger och motverkar arbetslivskriminalitet samt osund konkurrens i byggbranschen. Arbetsmodellen bygger på uppföljning och kontroll av lag- och avtalskrav i entreprenadprojekt. Den fristående organisationen grundades av flera byggherrar tillsammans med fastighetsbolag. Föreningen bildades 2017 och arbetar, likt Fair Play Bygg, med att ta emot tips om misstänkt brottslighet, utföra arbetsplatskontroller samt granska UE (FairPlay Bygg, 2024).

### 3.4 Entreprenadbolagets arbetsätt

Skanska är en av de ledande aktörerna i byggbranschen som har tagit en aktiv roll i arbetet mot arbetslivskriminalitet. Skanska har implementerat ett nytt arbetsätt KULA, kontroll och uppföljning av leverantörer på arbetsplatsen, för att stoppa oseriösa och kriminella företag på marknaden. Skanskas målsättning med arbetsättet är att skapa en sundare konkurrens och säkrare arbetsplatser genom att oseriösa aktörer på marknaden enklare kan identifieras och därmed hanteras. Arbetsättet omfattar föranmälan av UE och deras anställda för varje specifikt projektet, kontroll och inskrivning av individer vid ankomst till arbetsplatsen samt löpande uppföljning av UE och enskilda medarbetare. Samtliga moment som arbetsättet omfattar genomförs med det digitala verktyget Infobric (Skanskas intranät, personlig kommunikation, 20 april 2025).

I tidigt upphandlingsskede ställs krav mot UE gällande föranmälan. Om en arbetstagare kommer ut till en arbetsplats utan att ha blivit föranmäld, informeras UE som då måste åtgärda föranmälan innan arbetstagaren får tillträde till projektområdet. Vid ankomst till projektet inleds den fysiska inskrivningen, där ansvarig inom produktionsledningen verifierar arbetstagarens identitet, medborgarskap samt laglig rätt att arbeta i Sverige. Därtill säkerställs att samtliga säkerhetsutbildningar är genomförda. Individens medborgarskap kontrolleras genom pass eller annan nationell ID-handling, alternativt körkort i kombination med personbevis från Skatteverket. För utländska arbetstagare genomförs kontroll på relevanta intyg, såsom A1-intyg eller utstationeringsintyg, vilket styrker individens rätt till arbete i

Sverige. Beroende på planerat arbete varierar säkerhetsutbildningarna, till exempel vid svetsningsarbete krävs utbildningen ”Heta Arbeten”. Oavsett arbetsuppgift ska samtliga arbetstagare ha genomfört och godkänts i både projektets platsspecifika säkerhetsgenomgång samt branschgemensam säkerhetsutbildning.

Genom systemet Infobric ges ansvarig möjligheten att följa upp närvaron på arbetsplatsen, se vilka arbetstagare som är på plats samt identifiera eventuella avvikelser hos underentreprenörer eller individer. Avvikelse som flaggas i systemet för UE kan vara en förändring i kreditvärdighet eller i kollektivavtalet. Avvikelse på individnivå kan till exempel avse utgången giltighetstid för ID06-kort eller utgångna säkerhetsutbildningar som måste genomföras på nytt (Skanskas intranät, personlig kommunikation, 20 april 2025).

Ansvarig för den fysiska inskrivningen skiljer sig från projekt till projekt, det kan vara en administratör, en projektingenjör men även en arbetsledare. Vem som är ansvarig beror på projektets storlek samt deras resurser, det finns alltså ingen förutbestämd person utan det varierar inom projekten. I vissa fall kan flera yrkesroller dela på ansvaret men det är alltid en medarbetare inom produktionsledningen som bär huvudansvaret.

### 3.5 Centrala begrepp

I detta kapitel definieras de centrala begreppen som är viktiga för studien. Syftet är att klargöra viktiga termer för att skapa en gemensam förståelse inför analys och diskussion.

#### 3.5.1 Föranmälan

Innan entreprenörer, både företag och individer, får tillträde till byggarbetsplatsen för första gången, ska de vara registrerade, granskade och godkända genom det kontrollsystem som tillämpas av huvudentreprenören. Hur denna registreringsprocess ser ut kan variera, och begreppet föranmälan kan tolkas och tillämpas på flera sätt. Nedan presenteras Skanskas tolkning av föranmälan.

*Skanska:*

Skanska har infört ett arbetssätt för kontroll och uppföljning av leverantörer på sina arbetsplatser, KULA, där en central del är det digitala föranmälsystemet via Infobric. “Föranmälsystemet kontrollerar att varje leverantör uppfyller befintliga lag-, bransch- och Skanskakrav genom att hämta uppgifter från aktuella databaser automatiskt”. Om en

avvikelse upptäcks ges leverantören möjlighet att komplettera sin information innan tillträde till arbetsplatsen, vilket säkerställer att kraven uppfylls i förväg.

### 3.5.2 LUFFA

I juli 2024 infördes lag (2024:307), Lagen om uppgiftsskyldighet för att motverka felaktiga utbetalningar från välfärdssystemet samt fusk, regelöverträdelser och brottslighet i arbetslivet (LUFFA). En sekretessbrytande lagstiftning myndigheter emellan. Lagen omfattar bestämmelser om skyldigheter att lämna ut uppgifter för kommuner, arbetslöshetskassor och vissa statliga myndigheter. De nio myndigheter som berörs är Arbetsförmedlingen, Arbetsmiljöverket, Ekobrottsmyndigheten, Försäkringskassan, Jämställdhetsmyndigheten, Migrationsverket, Polismyndigheten, Skatteverket och Åklagarmyndigheten.

### 3.5.3 AKC

På uppdrag av regeringen startades Arbetslivskriminalitetscentra (AKC) 2018, i syfte att stärka myndigheters samverkan för att motverka arbetslivskriminalitet. Genom samverkan förväntas det bli svårare att begå regelöverträdelser och brottslighet i arbetslivet. Arbetsmiljöverket är den myndighet som samordnar uppdraget men ytterligare åtta myndigheter ingår i samarbetet. Dessa är Arbetsförmedlingen, Ekobrottsmyndigheten, Försäkringskassan, Jämställdhetsmyndigheten, Migrationsverket, Polismyndigheten, Skatteverket samt Åklagarmyndigheten. Idag finns sju centra vilka verkar som nav för myndigheternas arbete, det ger myndigheterna möjlighet till planering, genomförande samt uppföljning. Arbetet leder till upptäckter av felaktigheter hos arbetsgivare så som svart arbetskraft, anställda som saknar rätt till arbete i Sverige samt tecken på människoexploatering (Arbetsmiljöverket, n.d.b).

## 4. Resultat

Nedan presenteras resultatet av intervjustudien där alla frågor har besvarats och sammanställts. Resultatet är uppdelat i tre underrubriker: Entreprenadbolaget, Myndigheter och Arbetsmarknadens parter.

### 4.1. Entreprenadbolag

#### *Funktionschef:*

Den övergripande bilden om varför Skanska tycker att det är viktigt att arbeta med föranmälan och inskrivningsrutiner grundar sig i det samhällsperspektiv som företaget har. Visionen är att bygga ett bättre samhälle, och då krävs ett ansvar för att förflytta det som behöver göras. Enligt funktionschefen är det viktigt att “all konkurrens ska ske på lika villkor”, och menar på att Skanska som är en av de största entreprenörerna i Sverige, har en viktig roll i att ligga steget före samt vara trovärdiga gentemot marknadens intressenter.

Skanska har ett stort ansvar att säkerställa att arbetsplatserna är säkra för alla som vistas där. “Genom tydliga inskrivningsrutiner och kontroller ser vi till att alla företag och individer som arbetar på våra projekt är behöriga och har den kompetens som krävs”, förklarar funktionschefen. Det lyfts fram att syftet på så sätt är att minimera risker för att skada sig eller på annat sätt fara illa, förhindra obehörigt tillträde och säkerställa att Skanska följer lagar och regler. “Vi har sett ett behov av att förbättra vår kontroll för att motverka svartarbete, osäkra arbetsförhållanden och bristande efterlevnad av säkerhetsrutin”, vilket belyser de utmaningar som förekommer i branschen. Vidare påpekar funktionschefen att en förstärkt kontroll är ett hjälpsamt verktyg för en bättre översikt över vilka som befinner sig på Skanskas arbetsplatser. Den förstärkta kontrollen kan därför säkerställa att endast de som har rätt behörighet, gjort säkerhetsutbildningar och uppfyller ställda krav får tillträde till Skanskas arbetsplatser. “Om jag öppnar mitt hem till en entreprenör så vill jag veta att den personen har rätt att jobba i Sverige med rätt arbetsvillkor”, vilket understryker vikten av trygghet, laglighet och ansvar.

I frågan om hur väl den förstärkta kontrollen fungerar beskriver funktionschefen en tydlig förändring. “Hade jag fått den frågan för 2 år sedan, hade responsen varit att det går trögt”, men idag fungerar arbetet väldigt bra i stora drag. Reaktionerna har varit positiva från Skanskas medarbetare och entreprenörer, som ser värdet i tydliga rutiner. Funktionschefen menar att “fler och fler känner att arbetet med den förstärkta kontrollen är viktig, på samma sätt som man känner: Vem släpper jag in genom dörren hemma?”, vilket visar på hur

medvetenheten kring kontroll har ökat. Samtidigt finns det de som inte tycker att det är ett välfungerande system och har en negativ inställning till det, vilket kräver ett fortsatt arbete med att skapa förståelse och engagemang. Den manuella inskrivningen handlar om att säkerställa det personliga mötet, då “vi vill ha det personliga mötet med varje individ som befinner sig på arbetsplatsen, åtminstone en gång”. Även om vissa delar skulle kunna digitaliseras, beskrivs det i vissa delar som tungjobbat och tar tid att framställa.

“En av de största utmaningarna är att få alla att förstå vikten av rutinerna och att faktiskt följa dem i vardagen”. Funktionschefen framhåller att det handlar om att förändra arbetssätt och beteenden, vilket tar tid. En annan utmaning, som lyfts fram, är att systemet måste vara lättillgängligt och smidigt för användarna. “Om det upplevs krångligt eller tidskrävande finns risken att det inte efterlevs fullt ut”. Samarbete med underentreprenören lyfts också fram som väsentlig då “vi måste se till att alla förstår och accepterar kraven”. Funktionschefen beskriver läget med en liknelse: “Det är som att cykla på en grusväg, det finns håligheter som man ska parera och styra förbi och då gäller det att ha välpumpade däck för möjligheten att supporta det. Det är ett viktigt tankesätt som gör att vi är där vi är idag”.

Funktionschefen betonar att kommunikation och utbildning är avgörande. “Vi behöver fortsätta att informera och utbilda våra medarbetare och entreprenörer om varför dessa rutiner finns och hur de bidrar till en säkrare arbetsplats”. Dessutom krävs det fortsatt arbete med att göra systemen smidigare och effektivare, för att minska belastningen i det dagliga arbetet. Funktionschefen påpekar att uppföljning är centralt för att säkerställa att reglerna efterlevs och att eventuella brister hanteras snabbt. Vidare betonas att “samverkan mellan myndigheter och näringslivet måste stärkas då det går åt mycket administrativ tid att jobba med frågor om till exempel utstationeringsintyg”.

#### *Byggprojekt:*

Arbetssättet med föransökan och inskrivning följer i stort sett samma struktur i alla intervjuade byggprojekt, även om viss variation förekommer beroende på projektets storlek, geografiska läge och vilka yrkesroller som hanterar processen. I vissa projekt är projektingenjörer ansvariga för föransökan och kontinuerlig uppföljning, medan arbetsledare är ansvariga för den fysiska inskrivningen. I större projekt kan det finnas en administratör som ansvarar för hela processen. I mindre projekt med färre resurser tenderar ansvaret att delas upp mellan produktionsledningen.

Infobric, ett digitalt verktyg för föransmälningar och inskrivning, används av alla byggprojekt och är bland annat kopplat till Skatteverket för kontroll av F-skatt och arbetsgivaravgifter. I alla byggprojekt informeras UE tidigt i upphandlingsskedet om kraven och får således tillgång till mer detaljerad information i kontrakten. En länk skickas ut så att UE kan registrera både företag och anställda i Infobric. I vissa fall används kompletterande checklistor för att tydliggöra krav såsom säkerhetsutbildningar och dokumentation inför den fysiska inskrivningen. Projekten bjuder också in till ett startmöte där det kontrolleras att föransmälningar och utbildningarna är genomförda.

Den fysiska inskrivningen genomförs på plats enligt en checklista som är tillgänglig i samtliga projekt. Denna innefattar kontroll av ID-handlingar, genomförda utbildningar och behörighet. För arbetstagare från utlandet kontrolleras A1-intyg, utstationeringsintyg eller uppehållstillstånd. I samband med inskrivningen hålls även en arbetsplatsintroduktion för att gå igenom säkerhetsrisker och projektets rutiner. Större projekt tenderar att ha fasta tider för inskrivningen, medan mindre projekt är mer flexibla och hanterar processen löpande.

En tydlig skillnad syns i hur projekten hanterar individer som inte uppfyller alla krav vid inskrivning. I strikta projekt skickas individer hem som saknar giltig ID-handling eller slutförda utbildningar, medan mindre projekt i vissa fall låter dessa genomföra utbildningarna på plats för att undvika förseningar. Det tydliggörs dock att sådana lösningar inte är enligt rutin och det kräver tydlig kommunikation att det rör sig om undantag.

Uppföljning sker främst genom Infobric, där majoriteten av projekten arbetar med daglig eller veckovis kontroll. Infobric signalerar avvikelser såsom förändringar i företagets status eller på individnivå. Vid avvikelser kontaktas företaget först, då det kan finnas förklaringar eller fördröjningar i systemet. Större projekt har en rutin för att rensa inaktiva individer i Infobric, medan mindre projekt sällan ser ett behov av det. Fysisk uppföljning i produktion genomförs genom externa kontroller, särskilt i projekt kopplade till Rättvist byggande. Kontrollerna genomförs av tredjepartskontrollanter, och fokuserar på att kontrollera säkerhetsutrustning, ID-handlingar och utbildningar. Ett återkommande inslag är det digitala forumet *Öppet hus*, som äger rum på fredagar, där projektmedarbetare kan ställa frågor, diskutera arbetssätt och utmaningar. Detta forum upplevs som ett värdefullt stöd för produktionsledningen.

Intervjukandidaterna betonar en generell förbättring av kontrollen på arbetsplatsen som ett resultat av arbetet med föransmälningar och inskrivning. Det framgår att verktyget Infobric

tillsammans med den fysiska inskrivningen har lett till en minskad risk för arbetslivskriminalitet. Projekten menar att det har bidragit till en förbättrad översikt över vilka som befinner sig på arbetsplatsen, snabbare upptäckt av avvikelser och ett mer strukturerat arbetssätt. I några fall har misstänkta oegentligheter kunnat hanteras effektivt på grund av rutinerna, vilket stärker tron till systemet även om direkta bevis för minskad kriminalitet inte alltid kan påvisas. Intervjukandidaterna lyfter fram att det finns flera utmaningar kopplade till arbetssättet. Det administrativa arbetet beskrivs som tidskrävande, särskilt i perioder med hög arbetsbelastning, eller när individer anländer till inskrivningen utan rätt förberedelser. Det finns en otydlighet kring vad som är Skanskas krav, branschkrav eller lagkrav, vilket är något som skapar osäkerhet i projekten. Det påtalas att behovet av centralt samordnande och tydliga rutiner är stort. Även skillnader i tillgång till hjälpmedel diskuteras, då vissa projekt har goda stödfunktioner medan andra upplever det som ett mer ostrukturerat arbetssätt.

Hanteringen av sidoentreprenörer kan också utgöra ett hinder. Intervjukandidaterna från de olika projekten förklarar att sidoentreprenörerna ofta anländer spontant till arbetsplatsen ”företagen har sällan ett bestämt besöksdatum utan jobbar mer i-tur-och-ordning bland uppdrag från beställaren” utan att ha blivit föranmälda eller korrekt inskrivna. Produktionsledningen saknar ofta insyn i deras närvaro eftersom dessa entreprenörer ibland anlitas direkt av beställare. Detta försvårar möjligheten att säkerställa att rätt introduktion och behörighet är uppfylld. Projektens medarbetare uttrycker frustration eftersom deras statistik försämras vid mätning av föranmälda individer som anländer till arbetsplatsen. Detta underminerar i sin tur inskrivningssystemets funktion och riskerar att individer vistas på arbetsplatsen utan att ha genomgått obligatoriska kontroller, vilket kan leda till både säkerhetsbrister och minskad spårbarhet.

För att stärka effekten av de ökade kontrollåtgärderna framhåller flera projekt vikten av kompetensutveckling och tydlig kommunikation. Det efterfrågas utbildningar för både beställare och entreprenörer kring lagkrav och kontrollpunkter, samt en tydligare kravmatris som särskiljer lagkrav, branschkrav och Skanskas egna krav. Projekten ser även potential i att digitalisera inskrivningen, exempelvis genom att koppla inskrivningsblanketten till Infobric och ID06 med BankID, för att minska belastningen och tydliggöra ansvar. Det poängteras att tidsbristen i produktionen blir mer påtaglig när individer kommer oförberedda, vilket understryker behovet av bättre informationsspridning till UE i förväg. Vissa projekt föreslår skärpta sanktioner mot UE som inte följer rutinerna, eftersom det skulle kunna ”fungera som en drivkraft för att säkerställa att alla håller sig till kraven och reglerna”. Samverkan mellan

och med myndigheter lyfts som centralt, där ett projekt efterfrågar en digital tjänst för kontroll och menar på att “om myndigheter ska ställa krav gentemot näringslivet, måste de också se till så att verktygen finns för att få hjälp om man stöter på hinder”.

I ett tidigt skede är det enligt samtliga projekt avgörande att redan vid upphandling och avtalsskrivning förtydliga vad föransmälan och inskrivning innebär, så att UE kan planera in administrativ tid. Vissa UE räknar inte med detta i sitt anbud, vilket orsakar problem. Ett projekt uttrycker att “ibland känner sig arbetsledaren som en tulltjänsteman, därför är det viktigt att vara informativ och tydlig i tidigt skede för att undvika konflikter”.

Samtliga projekt menar att föransmälan och inskrivning har tagits emot positivt, särskilt av större och digitalt vana UE. Inställningen till arbetssättet varierar dock beroende på roll, där administrativ personal hos UE ofta är mer positiv än yrkesarbetare, särskilt om yrkesarbetarna inte fått rätt information i förväg. Det framkommer att yngre och mer digitalt kompetenta företag har lättare att anpassa sig, medan andra kräver mer stöd. Ett projekt nämner att “det kan uppstå kritik när en arbetare ska göra ett 20-minuters jobb men ändå måste genomgå hela inskrivningen”. Trots detta anser de flesta att processen uppfattas som rättvis och nödvändig eftersom “arbetssättet skapar lika konkurrensvillkor och motverkar svartarbete”.

Däremot skiljer det sig i projekten om beställare ställer krav eller inte. Inom husprojekten ställer beställare mer krav och det framkommer att vissa beställare deltar aktivt i uppföljning. “Medvetenheten hos beställare ökar för varje dag som går”, säger en intervjukandidat. Inom väg-och anläggningsprojekt är detta mer sällsynt, då det ofta saknas en förståelse eller engagemang för arbetssättet. Ett projekt uttrycker att det vore värdefullt att konkret kunna visa beställare vilka de tydliga fördelarna är med arbetssättet för att i sin tur öka intresset.

Sammanfattningsvis betonar samtliga projekt att arbetet är tidskrävande och administrativt betungande, särskilt för mindre platsorganisationer. Det finns en stark efterfrågan på digitalisering och menar på att “papper inte är sökbara eller arkiveringsvänliga, vilket strider mot dagens digitala arbetssätt”. Projekten förstår meningen med arbetet, och en intervjukandidat reflekterar kring att “arbetssättet är inget nytt, att kontrollera våra UE är något vi har gjort sedan 20 år tillbaka, men nu har vi bättre verktyg för att genomföra det”. Det finns ett behov av mer stöd från centrala funktioner inom Skanska, särskilt i svårare situationer. En gemensam nämnare är att arbetet ses som viktigt för hela branschens utveckling, men att det krävs bättre kommunikation mellan yrkesarbetare och tjänstemän,

samt stärkt samarbete mellan myndigheter och näringslivet för att arbetssättet verkligen ska få genomslag.

## 4.2 Myndigheter

Myndigheterna stöter på olika överträdelser och brott i och med deras olika fokusområden och arbete inom byggbranschen. Migrationsverket anser att de vanligaste överträdelserna när det kommer till arbetslivskriminalitet är människohandel, människoexploatering, skattebrott, och arbetsmiljöbrott. Skatteverket anser att svartarbete är den vanligaste överträdelserna i byggbranschen och betonar att "tidigare var det oftast svenskar som arbetade svart vid sidan av annan anställning, men idag handlar det om en mer systematisk och professionell exploatering av arbetskraft, särskilt utländsk". En typ av svartarbete kan vara konkursmetoden, något som företaget medvetet sätter i system. Det är en avsiktlig strategi där företaget snabbt försätts i konkurs för att undgå inbetalning av skatter, avgifter och inkomstdeklarationer. De vanligaste överträdelserna inom byggbranschen enligt Arbetsmiljöverket handlar om bristande säkerhet på arbetsplatsen och att arbetstagare utnyttjas. Myndigheterna är överens om att många begår omedvetna fusk och brott, men det finns även de som medvetet fuskar.

Migrationsverket har svårt att påpeka konkreta trender i de fusk och regelöverträdelser som begås då Migrationsverket har en liten inverkan på den typen av människoexploatering som förekommer i byggbranschen. "Det är en brottsutsatt bransch, men med en annan typ av brottslighet än den som Migrationsverket kan påverka". Enligt Skatteverket har de inte sett någon särskild trend i fusk och skattebrott kopplat till byggbranschen, men det är sedan länge en risk med svartarbete, särskilt utländsk. Skatteverket menar på "när den fria rörligheten i EU ökade, vilket gjorde att man fick arbeta i vilket EU-land som helst, upptäckte man att det blev ett annat utnyttjande av arbetskraften, särskilt i länder från östsidan som har lägre löner och kan arbeta enligt andra villkor". Arbetsmiljöverket delar synen på problematiken med större andel inhyrd personal än delen av egen personal, kopplad till fusk och regelöverträdelser. "Brotten blir mer organiserade och kriminella aktörer utnyttjar företagsstrukturer för att dölja olaglig verksamhet". Både Skatteverket och Arbetsmiljöverket lyfter utmaningen med långa kedjor av underentreprenörer där ansvarsfördelningen blir otydlig och där kontrollen försvåras. Skatteverket framhåller att mycket av den kontrollen som görs sker inför upphandling av underentreprenör, men under projektets gång brister

uppföljningen, “många företag framstår som seriösa till en början, upprätthåller en så kallad vit fasad, men att avvikelser och regelbrott kan uppstå över tid”.

Arbetsmiljöverket menar att den viktigaste åtgärden för ökad kontroll över vilka som vistas ute på arbetsplatserna är ett välfungerande system. För att säkerställa att rätt personer befinner sig på arbetsplatsen betonas vikten av elektronisk personalliggare och ID06-system. En annan viktig åtgärd som lyfts är att huvudentreprenörer bör ta ett större ansvar över att kontrollera sina underentreprenörer. Det vill säga på en mer detaljerad nivå än nuläget samt löpande uppföljning. Skatteverket håller med om att de viktigaste åtgärderna för att öka kontrollen av företag och individer på byggarbetsplatserna är en löpande kontroll under hela projektets gång och inte bara i uppstarten. Skatteverket utför idag stickprovskontroller men betonar att det inte är tillräckligt att bara kontrollera en gång i början, eftersom det kan vara helt andra individer på plats senare i projektets gång. Det krävs även ett internt stöd inom entreprenörens organisation då enskilda individer inom produktionsledningen ofta behöver ta svåra beslut. Skatteverket betonar att “det är viktigt att företagen själva bygger upp en kontrollkultur och inte enbart förlitar sig på myndigheters tillsyn, utan tar eget ansvar för regelefterlevnaden”. Vidare påpekas vikten av att ställa relevanta krav i avtal som också är möjliga att följa upp. Det påpekas att beställare ibland ställer mycket krav, som kan vara svåra att följa upp, och att mycket ansvar lämnas över till huvudentreprenören.

I frågan om myndigheternas arbete och samverkan nämner Migrationsverket att de deltar i ett myndighetssamarbete med bland annat Polismyndigheten, Skatteverket och Arbetsmiljöverket. I samarbetet bistår de med information om individer och företag samt utför efterkontroller av arbetstillstånd. Migrationsverket hanterar främst arbetslivskriminalitet som rör exploatering av utländsk arbetskraft och arbetstillstånd. Sådana överträdelser förekommer i byggbranschen men de tillstånd och intyg Migrationsverket hanterar berör inte byggbranschen i så stor utsträckning. Arbetsmiljöverket hanterar däremot utstationeringsintyg vilket är väldigt centralt för utländsk arbetskraft inom byggsektorn. Arbetsmiljöverkets roll i myndighetssamarbete är främst att kontrollera att arbetsmiljölagstiftningen efterlevs. De fokuserar på frågor som rör säkerhet, arbetsvillkor och om arbetsgivare tar sitt ansvar för arbetsmiljön. Det betonas att samverkan mellan myndigheterna är central och ett effektivt verktyg i arbetet mot arbetslivskriminalitet, på grund av myndigheternas tillgång till olika typer av information.

Skatteverket utför arbetsplatskontroller där personalliggaren kontrolleras för att säkerställa vilka individer som befinner sig på byggarbetsplatsen. I samband med kontroll av personalliggaren kontrolleras ID06-kort och legitimation. Skatteverket, som en av myndigheterna inom AKC, nämner att de andra myndigheterna har egna kontrollområden och bidrar med kompletterande granskningar. Efter dessa kontroller handlägger myndigheterna i ett samråd de avvikelser som påvisats. Det förs även en dialog med huvudentreprenören för att återkoppla om eventuella avvikelser, eftersom det branschgemensamma målet är att identifiera oegentligheter och motverka arbetslivskriminalitet på arbetsplatserna. Vidare nämns lagen LUFFA som har underlättat informationsutbytet mellan de samverkande myndigheterna i AKC. Däremot försvåras informationsdelningen av nuvarande sekretesslag då informationen inte får hämtas fritt, utan måste vara kopplad till ett pågående ärende.

När det kommer till kontroll och uppföljning begränsas Migrationsverkets ansvar till två områden, efterkontroller av beviljade arbetstillstånd samt återkallelse av tillstånd vid misstänkta överträdelser. Misstanke om överträdelse kan inkomma via tips, eller att det vid kontroller väcks misstankar om regelöverträdelser eller brott. Migrationsverkets viktigaste bidrag är att förbättra möjligheterna för företag att kontrollera om en individ har rätt att arbeta i Sverige, men påpekar även att detta är komplext, eftersom ett tillstånd kan förändras snabbt. Migrationsverket kan endast se uppgifter som stämmer i nuläget men inte datum på hur långt ett tillstånd sträcker sig. Skatteverket ansvarar för att kontrollera personalliggaren, skatteplikt och inkomster, beslut om skattetillägg och sanktionsavgifter men även ett förebyggande arbete genom information och vägledning till företag. Däremot har myndigheten inget lagstöd som ger rätt att kräva att en individ visar legitimation i samband med kontroll. Detta innebär att Skatteverket inte har befogenhet att vidta direkta åtgärder om en individ vägrar att identifiera sig. Det tyder på att Skatteverkets möjligheter till kontroll delvis är beroende på samverkan med Polisen, som har laglig befogenhet att kräva legitimation och avvisa individer från arbetsplatsen. Skatteverket som utför kontroller ute på arbetsplatser bekräftar att antalet fysiska kontroller minskade efter år 2019, särskilt under pandemin. "Vi tog ett strategiskt beslut om att fokusera mer på effektivitet, alltså att utreda mer vid skrivbordet", vilket innebär att Skatteverket också följer upp så att allt redovisas korrekt. Vidare menar de på att det finns en balans mellan kontrollbesök på arbetsplatserna och skrivbordsutredningar, för att hitta de aktörer som faktiskt fuskar. "Vi har inte minskat ambitionen, utan ändrat metod för att få mer effekt per insats", detta eftersom myndigheten utgår från risk samt bedömning. Skatteverket lyfter en satsning för att återgå till fler fysiska kontroller, särskilt i riskprojekt.

Arbetsmiljöverket har ansvar för att genomföra inspektioner och kontrollerar att arbetsmiljöreglerna följs. Det innebär bland annat att de kan utföra förelägganden och förbud, samt kräva att arbetsgivare vidtar åtgärder för att rätta till brister. Vid misstanke om brott som ligger utanför Arbetsmiljöverkets ansvarsområde, till exempel ekonomisk brottslighet, rapporteras detta till andra myndigheter. De har också ansvar att följa upp inspektioner som genomförts och kontrollera att påpekade brister har åtgärdats.

I frågan om samverkan mellan myndigheter och näringslivet anser Migrationsverket att den är önskvärd och nödvändig, men att det också krävs en konkret målsättning, annars riskerar det att bara bli ”prat” och inget agerande. Migrationsverket lyfte Skanskas initiativ som ett gott exempel, där Skanska tagit direkt kontakt med Migrationsverket för att få bättre stöd i sina kontroller. Skatteverket förespråkar också samverkan mellan myndigheter och näringslivet och ser flera utvecklingsmöjligheter. Digitala lösningar som underlättar informationsdelning och tipsinhämtning skulle göra att företag enklare kan utföra bakgrundskontroller. Skatteverket påpekar att LUFFA främjat samverkan mellan myndigheter, det har möjliggjort informationsdelning inom AKC men som de tidigare nämnt får man inte delge informationen till byggbolag som skulle ta nytta av det. Däremot är alla beslut offentliga och Skatteverket försöker vägleda byggbolagen. Även enligt Arbetsmiljöverket är det både önskvärt och nödvändigt med samverkan. Byggbranschen är komplex och det är viktigt att både myndigheter och näringsliv samverkar för att skapa en sund konkurrens och motverka kriminalitet. Arbetsmiljöverket lyfter också sekretesslagen vilket begränsar möjligheten att agera förebyggande gentemot näringslivet. Vidare menar de att ökad medvetenhet hos beställare och striktare krav i upphandling kan bidra till att stänga ut oseriösa aktörer.

### 4.3 Arbetsmarknadens parter

I intervjuerna med Byggföretagen och Byggnads framkom en tydlig skillnad i inställningen till arbetslivskriminalitets- och seriositetsarbetet. Byggföretagen har bilden av att inskrivning är väldigt viktig och att digital föransmälan är A och O. Byggnads inställning till ämnet beskrivs däremot tydligt genom ett citat ut intervjun ”Arbetet med föransmälan och inskrivning är jättebra men ett av de säkraste sätten att komma åt problemet är att anställa egen arbetskraft och därmed ta ansvar för arbetsmiljön, betalning av korrekta löner, ersättningar och pension”. Byggnads vill se att de större entreprenadbolagen arbetar utefter Oslomodellen, det vill säga 80% egenanställd personal inom de yrkeskategorier som finns i bolaget.

I frågan om vilka som är de vanligaste brotten och överträdelseerna menar Byggnadsföretagen att det är stor skillnad beroende på projekt. Inom den privata marknaden förekommer i regel en lägre grad av kontroll. De vanligaste överträdelseerna byggnadsföretagen stöter på vid kontroller är lönedumpning i form av att arbetstagarna inte får rätt löner, fusk med utstationeringsintyg för att undkomma skattebetalning samt brott kring personalliggare och falska identiteter. Byggnads som arbetstagarorganisation ser främst att det fuskas med lönekomponenter såsom helglöner, arbetstidsförkortning samt pension. ”Av alla företag vi granskar finns det i 99 fall av 100, något typ av fusk” berättar intervjukandidaten från Byggnads.

Byggnadsföretagen har som Arbetsgivar- och branschorganisation i uppdrag att verka för en sund konkurrens och trygga arbetsplatser. ”Vi ska se till att arbetsgivare som tecknar kollektivavtal med oss sköter sig”. Som branschorganisation finns även ett ansvar att påverka lagstiftarna. Det kan innebära att sitta med i statliga utredningar, skriva remissvar samt träffa myndigheter i olika konstellationer. Byggnadsföretagen har tagit fram metoder för att arbeta mot arbetslivskriminalitet, det innebär bland annat utbildningar samt egna kontroller ute i projekt. Kontrollen görs på in- och utloggningar i personalliggare, säkerhetsutrustning samt om en arbetare har rätt att arbeta i Sverige. Byggnads syftar även dem till att skapa trygga arbetsplatser samt rättvisa villkor för arbetstagarna. Sedan 3 år tillbaka har Byggnads intensifierat deras arbete med granskning av bolag. Det har även införts en åtgärd som innebär tidsbegränsning för hur många dagar ett företag har på sig att lämna in dokument om löner och andra ersättningar.

I fråga om verktyg för att föra arbete mot arbetslivskriminalitet framåt, anser Byggnadsföretagen att det finns ett behov av ökad och löpande uppföljning av medlemsföretagen. Ett utvecklingsarbete pågår för att i framtiden kunna identifiera fler medlemmar som uppvisar avvikelser. Byggnads lyfter vikten av att lätta på sekretessen för att möjliggöra bättre uppföljning. Sekretess kan stå i vägen för uppgifter som är relevanta för byggnads, till exempel vid kontroll av en medlems inkomstskatt. Idag finns vissa verktyg som ger Byggnads tillgång till utvald information hos myndigheter, vilket berör kollektivavtalet i form av arbetstillstånd, inbetalningar av skatt och löner samt ersättningar och pensionsutbetalningar.

Byggnadsföretagen ansvarar för hela och rena medlemmar, samt ett moraliskt och branschpåverkade ansvar. Däremot anser de sig inte ha något tillsynsansvar utan att det faller på myndigheter såsom Skatteverket och Ekobrottsmyndigheten. Däremot har Byggnads ett stort ansvar för kontroll. De har intensifierat arbetet med kontroller men det går för sakta,

vilket kräver en bredare samverkan med andra aktörer som myndigheter, arbetsgivare och beställare. Facket ska vara en aktör men inte den enda kontrollfunktionen. Byggnads skickar med en konkret förbättring som huvudentreprenörer kan ta sig an gällande uppföljning.

”Huvudentreprenörer bör ställa eget krav om uppföljning av UE och dess arbetare. Under uppföljning ska samtliga UE redovisa deklARATION av skatter, ersättning, sociala avgifter och pension. Det ska också begäras in uppgifter på betalningar som redovisats i entreprenadkontraktet”.

En stor utmaning med att informera arbetstagare om sina rättigheter är att många utsatta individer inte är fackligt anslutna och därför saknar kunskap. Intervjukandidaten från Byggnads belyser däremot att de utländska arbetarna oftast är nöjda med den ersättning de får av arbetsgivaren. Om deras arbetsgivare betalar skatt, pension eller sociala avgifter är sekundärt. “Det ligger sällan i den utländska arbetstagarens intresse, med vetskapen om att ställer man krav mot arbetsgivaren så blir man uppsagd”. Arbetstagaren blir antingen hemskickad eller förflyttad till ett annat land där lagen om anställningsskydd inte existerar.

Byggföretagen ser positivt på branschinitiativ såsom Rättvist Byggande och Bankinitiativet. De anser att de bidrar till medvetenhet och höjd nivå i branschen genom att ställa krav på transparens och kontroll. Intervjukandidaten från Byggföretagen menar på att “det bästa sättet för att jobba mot A-KRIM och osund konkurrens är just arbets sättet med leverantörsuppföljning och kontroll av individer på arbetsplatserna med oannonserade arbetsplatskontroller”. Fair Play Bygg i Stockholm anses som ett bra initiativ av båda arbetsmarknadens parter. Däremot bedöms det att initiativet ska avvecklas då myndigheterna istället bör ta över arbetet med tipsfunktionen. Det innebär inte att varje myndighet ska jobba enskilt i uppdraget utan duktiga handläggare måste tillsättas som kan sortera och värdera tipsen. “Det är en effektiv modell men den behöver skalas upp nationellt, särskilt med offentligt stöd för att skapa regionala motsvarigheter”.

## 5. Diskussion och Slutsats

I detta avslutade kapitel diskuteras studiens resultat i relation till syftet och tidigare forskning, samtidigt som effekter, utmaningar och andra möjliga tolkningar belyses. Därefter sammanfattas de huvudsakliga slutsatserna och deras betydelse samt förslag på åtgärder.

### 5.1 Diskussion

Diskussionen utgår från de insikter och den kunskap som författarna har tillägnat sig under arbetets gång. Baserat på det insamlade materialet har slutsatser kunnat formulerats.

Resonemangen stöds av hänvisningar från både intervjuerna och litteraturstudien, och har förstärkts av insamlade data som speglar branschens utmaning.

#### 5.1.1 Effekter av nuvarande arbetssätt

Den ökade kontrollen av företag och individer på byggarbetsplatser utgör en avgörande del i arbetet mot att minska risken för arbetslivskriminalitet. Genom implementering av kontrollsystem på byggarbetsplatserna såsom föranmälan, inskrivning och uppföljning skapas bättre förutsättningar för att upptäcka och förebygga oegentligheter.

I intervjuerna framgick det tydligt att byggprojekten upplever en ökad trygghet som en effekt av det nuvarande arbetet. Den ökade tryggheten beror på tillgången till information i det digitala verktyget Infobric. Vid upphandling av UE säkerställs att företaget är korrekt registrerat, har godkänd F-skatt samt kollektivavtal. Det sker löpande kontroller i infobric under projektets gång för att upptäcka potentiella avvikelser, som exempelvis förändring i företagets kreditvärdighet eller indraget kollektivavtal. Systemet tillåter även kontroll av individer i form av aktivt ID06-kort, obligatoriska säkerhetsutbildningar och om de är fackligt anslutna. Det är viktigt att kontrollera att ID06-kortet är giltigt för att säkerställa att individen som vistas på arbetsplatsen är registrerad och har rätt behörighet. Säkerhetsutbildningarna garanterar att individen har grundläggande kunskaper och är medveten om eventuella risker i platsspecifik arbetsmiljö. Individerna registrerar in- och utpassering i personalliggaren, vilket skapar ett underlag för närvarokontroll. Vid en nödsituation kan personalliggaren användas för att säkerställa att all personal har utrymt, vilket minskar risken för att någon utsätts för fara. Detta leder således till en upplevd ökad trygghet för produktionsledningen, då kontrollsystemet möjliggör löpande uppföljning av att UE och att individer följer avtalade regler och krav för att säkerställa arbetet med att enbart anlita seriösa företag.

En annan reflektion kring en ökad trygghet är det fysiska mötet som sker när individen från UE kommer till inskrivningen. Det fysiska mötet skapar tillit mellan individen och produktionsledningen på arbetsplatsen. Dessutom kontrolleras individens identitet med giltig ID-handling, medborgarskap och att individen har genomfört obligatoriska säkerhetsutbildningar. Ytterligare intyg krävs om individen är utländsk medborgare, men arbetar i Sverige.

Det är viktigt att poängtera att en majoritet av UE upplever det nuvarande arbetssättet som administrativt betungande. Detta kan bero på en digital ovana och kommunikationsbrister inom UE. Men en intressant iakttagelse är att UE numera förstår syftet med rutinerna och med hjälp av argument från produktionsledningen att arbetssättet skapar lika konkurrensvillkor och kan motverka svartarbete, har budskapet landat hos de flesta.

Det nuvarande arbetssättet uppfattas som nödvändigt för att minska risken för arbetslivskriminalitet. En möjlig tolkning är att detta beror på en bättre översikt, kontinuerlig uppföljning av företag och individer samt tidigt stopp för oseriösa aktörer. Samtidigt bör det beaktas att arbetet med föransökan och inskrivning fortfarande befinner sig i en utvecklingsfas. Det märks dock en positiv förändring i branschen, där allt fler beställare blir mer medvetna om sitt ansvar och betydelsen av att ställa tydliga krav.

Författarna framhåller att för att kunna nå ut med seriositetsarbetet i större skala, krävs det att de stora aktörerna i branschen, däribland beställare, huvudentreprenörer och offentliga upphandlare tar täten i arbetet. Genom att föregå med gott exempel och visa viljan på förändring kan de påverka resten av kedjan. Det skapar ett tryck nedåt i ledet som hindrar oseriösa aktörer att begå brott och regelöverträdelse. Det finns en förhoppning att fler aktörer inom branschen ska implementera det nuvarande arbetssättet, vilket i sin tur kan resultera i tydligare effekter i arbetet mot arbetslivskriminalitet.

### 5.1.2 Utmaningar med arbetssättet

Arbetslivskriminalitet är ett växande samhällsproblem som påverkar individer, företag och samhället i stort. Det finns ett växande intresse och en stark förhoppning inom branschen att motverka denna problematik, där många aktörer vill bidra till en förändring och arbeta för mer rättvisa och transparenta arbetsförhållanden. Trots detta kvarstår flera hinder och svårigheter som påverkar effektiviteten i arbetet. Begränsningar i lagstiftning, bristande informationsdelning, resursbrist samt utmaningar i samverkan mellan olika aktörer är några exempel på faktorer som gör arbetet komplext. En återkommande reflektion är att inställning

till arbetssättet varier mellan projekten, mindre projekt som ofta har lägre personalomsättning, upplever inte samma behov av ständig kontroll som större projekt. Detta kan påverka både engagemanget i och förståelsen för kontrollsystemets syfte.

En tydlig skillnad i inställning har framträtt mellan den centrala ledningen och de byggprojekt som intervjuats. Medan den centrala ledningen betonar vikten av arbetssättet och långsiktig förändring i branschen, präglas projekten i högre grad av det praktiska och betungande arbete utöver deras vardagliga arbetsuppgifter. Detta tyder på att implementering av kontrollåtgärderna kan tolkas olika beroende på organisatorisk nivå. Centralt uppfattas de som en självklar och nödvändig del i att motverka arbetslivskriminalitet medan det på plats ute i projekten snarare kan finnas en viss tvivlande inställning, framförallt om systemet upplevs som tidskrävande. Skillnaden i perspektiv indikerar ett behov av ökad dialog och förståelse mellan nivåerna, för att skapa en gemensam syn på syftet med kontrollåtgärderna.

Det finns utmaningar i hur uppfattningen kring tillräckliga hjälpmedel skiljer sig mellan projekten. Det finns bra hjälpmedel i form av mallar, matriser och andra stödfunktioner. Däremot kan arbetssättet kännas ostrukturerat och att det saknas en tydlighet om vad som förväntas göras. Samtidigt bör det beaktas att variation kan bero på individens egna engagemang och intresse i att ta till de hjälpmedel som finns. Å andra sidan är arbetssättet redan administrativt betungande och upplevs som ett stressmoment för många ute i projekten, vilket i sin tur kan minska motivationen att aktivt söka efter stödmaterial eller ta del av instruktioner. Särskilt när tiden är knapp och fokus ligger på den dagliga produktionen. Detta väcker frågan om när arbetet faller på en enskild individ, vilket kan skapa en otydlig rollfördelning. Arbetssättet blir sårbart vid frånvaro och annan arbetsbelastning, vilket ökar risken för misstag och bortprioritering av kontrollåtgärderna. Ett stort tecken på eget ansvarstagande är att en del av projekten har utvecklat egna checklistor, både till produktionsledningen och till UE. Detta pekar på en bristande systematik i införandet av rutinen, eftersom produktionsledningen får agera initiativtagande i brist på centralt stöd.

Vid ansvar av inskrivningsrutinen medförs krav på kontroll av individer och dokumentation, såsom ID-handling, medborgarskap och behörighet. Hur arbetssättet upplevs varierar, en del känner sig trygga i rollen och har inga problem med att vara tydliga och konsekventa i sina krav. Trots denna uppfattning finns det också utmaningar då produktionsledningen kan hamna i en pressad roll vid ansvarstagande och beslutsfattande vid inskrivning. Beslutsfattandet är utmanande då det i vissa fall kan stoppa produktionen, vilket skapar osäkerhet, stress och en känsla av ensamhet i rollen, särskilt när tydliga riktlinjer eller stöd uppfattas som otillräckliga.

En möjlig tolkning av utmaningarna i flera projekt är det administrativa arbetet kopplat till hanteringen av UE. Särskilt påpekas att mindre UE upplever svårigheter med inskrivningsrutinerna, medan större UE hanterar processen smidigare. Detta visar på att det finns en ojämlikhet i hur rutinerna tas emot beroende på erfarenhet och förutsättningar. Den praktiska hanteringen av UE försvåras till följd av bristande kommunikation, främst i samband med att anställda inte får tillräcklig information inför den fysiska inskrivningen, vilket leder till osäkerhet och förseningar. Denna problematik kan spåras tillbaka till tidiga skeden i projektet, där det framkommer att samtliga projekt är överens om vikten av att kraven på föransökan och inskrivning tydliggörs redan i avtalsskrivning och upphandling. Detta leder vidare till frågan om UE verkligen har räknat med det administrativa merarbete som dessa krav medför, vilket ytterligare försvårar implementeringen av ett fungerande arbetssätt.

Det är viktigt att problematisera den bristfälliga rutinen kring beställarens sidoentreprenörer samt korttidsarbeten. Dessa aktörer är svåra att fånga upp i god tid före arbetsstart, tillfällig närvaro och snabba arbeten, gör att de lätt faller utanför den obligatoriska föransökan- och inskrivningsrutinen. I förlängning kan detta innebära att individer vistas på arbetsplatserna utan att ha blivit korrekt inskrivna, varken fått en arbetsplatsintroduktion eller genomgått obligatoriska säkerhetsutbildningar. Liknande slutsatser dras i den utmaning för projekt där etableringen inte ligger i direkt anslutning till arbetsplatsen, vilket också leder till att individer inte blir korrekt inskrivna. Det finns skäl till att ifrågasätta de bristande konsekvenserna vid utebliven inskrivning vid utebliven inskrivning. När individer påbörjar arbete utan att ha genomgått den obligatoriska inskrivningen, utan att få konkreta konsekvenser, skapas ett utrymme för slarv och oegentligheter. Det väcker frågor om hur seriöst rutinen egentligen följs och riskerar att underminera syftet med kontrollsystemet i stort.

En utmaning som identifieras är att offentliga beställare, främst kommuner, inte ställer krav på föransökan och inskrivning av UE om privata beställare gör. Detta kan delvis förklaras av skillnad i att privata beställare har en större press på att vara ett föredöme i branschen och för att värna om sitt varumärke. Offentliga beställare å andra sidan, styrs i större utsträckning av traditionella riktlinjer, vilket leder till en lägre ambitionsnivå.

### 5.1.3 Samverkan mellan aktörer

En viktig aspekt i arbetet mot arbetslivskriminalitet är samverkan mellan myndigheter och näringslivet. Genom att dela information, samordna kontroller och skapa gemensamma strategier kan förutsättningarna för effektiv tillsyn förbättras. Det väcker frågor kring hur väl denna samverkan fungerar i praktiken och vilken roll den spelar för arbetet mot arbetslivskriminalitet.

Ett återkommande tema i intervjuerna var behovet av informationsdelning. Det framkom att både näringslivet och myndigheter ska kunna utbyta iakttagelser och misstankar mellan varandra, men det är inte så enkelt i praktiken. Sekretesslagen utgör ett hinder eftersom myndigheter kan ha tillgång till värdefulla uppgifter, men är ofta förhindrade att dela dem med andra aktörer. Det väcker en reflektion kring balansen om vad som är transparent respektive integritetskänslig information. Hur kan seriösa aktörer ta del av information utan att ge oseriösa aktörer verktyg för att kringgå regler? Myndigheternas synpunkt är tydlig eftersom sekretessen finns där av en anledning. Vikten av sekretessen måste vägas mot behovet av informationsdelning som en del av arbetet mot arbetslivskriminalitet. Förändringar innebär både för- och nackdelar, det handlar ytterst om att avgöra vad som väger tyngts för att möjliggöra en insats som uppfattas nödvändig. Myndighetssamarbetet har stärkts sedan regeringens delegation AKC samt implementeringen av LUFFA. Samtidigt uttrycker både myndigheter och näringslivet behovet av att hitta vägar framåt, där digitala lösningar lyfts som en möjlig riktning, men det krävs ett genomtänkt system för åtkomst och lagändringar.

Det är värt att notera att samverkan riskerar att bli verkningslös om det inte finns en tydlig målsättning. Därför lyfts vikten av konkretisering av samverkan, det måste leda till praktiska rutiner och riktlinjer. Skanska tog initiativet att direkt kontakta myndigheter, vilket illustrerar att samverkan inte behöver stanna vid en vision utan kan omsättas till en konkret dialog och ömsesidigt erfarenhetsutbyte. Fördelar med detta synsätt är att främja en proaktiv dialog med myndigheter, där både offentliga och privata sektorer arbetar tillsammans. Det krävs däremot att företagen själva bygger upp en kontrollkultur och inte enbart förlitar sig på myndigheternas tillsyn, utan tar eget ansvar för regelefterlevnad.

Initiativ i branschen drivna av Byggnads och Byggföretagen visar på framgångsrika verktyg för att öka medvetenheten och skapa gemensamma riktlinjer för efterlevnad av krav och regler. *Rättvist Byggande* och *FairPlay Bygg* har genom tipsinsamling, konkret samverkan och riktade kontroller bidragit till att synliggöra oegentligheter i byggsektorn. Det kan

argumenteras för att FairPlay Bygg bör avvecklas och istället bli ett myndighetsansvar. Det innebär inte att myndigheter ska arbeta enskild i uppdraget, utan att myndighetsgemensamma handläggare bör tillsättas som kan sortera och fördela tipsen. Det resulterar i en fråga om resurser eftersom arbetsmodellen behöver skalas upp nationellt, helst med offentligt stöd, för att skapa regionala motsvarigheter.

En återkommande reflektion i arbetet med att motverka arbetslivskriminalitet är att olika aktörer i branschen skjuter ansvaret mellan dem. Intervjuerna gav insikt i att myndigheter ofta pekar på begränsade befogenheter och resurser, samtidigt som arbetsgivarorganisationen hänvisar till att tillsynsansvaret faller på myndigheterna. Huvudentreprenören å andra sidan menar på att UE har ett eget ansvar i att följa rutiner och regler. När varje aktör inte ser sig själv som ledande i ansvarsrollen kan det på så sätt försvaga drivkraften för en förändring. Varje aktör, oavsett roll, behöver erkänna sitt eget ansvar för att en verklig förändring ska kunna ta form.

#### 5.1.4 Arbetet med uppföljning

Branschrappporter och forskningen som denna rapport lyfter belyser vikten av uppföljning som en central del i arbetet för att motverka arbetslivskriminalitet. Resultatet visade att samtliga aktörer i branschen arbetar enskilt med någon typ av uppföljning men det finns utvecklingspotential. Ute i produktion varierar efterlevnaden av uppföljning beroende på projektets storlek, geografiska läge samt region. Det kan dras en slutsats om ett tydligt samband mellan de projekt som ansåg att arbetssättet var tungarbetat och deras arbete med uppföljning. Det är intressant att notera hur användningen av det digitala verktyget Infabric skiljer sig bland projekten trots att uppföljning är en del i det vardagliga arbetet. Det faktum att vissa projekt genomför daglig uppföljning medan andra gör det mer sällan, tyder på att behovet av uppföljning upplevs olika. Det är troligt att större projekt, med fler aktörer och större risk för oegentligheter, ser ett större behov av kontinuerlig uppföljning. En annan iakttagelse är projektens inställning till arbetssättet. Det kan upplevas som tungarbetat och tidskrävande, vilket i sin tur kan leda till omotiverad efterlevnad av uppföljning.

Myndigheternas roll i uppföljningsarbetet är uppdelade och delvist begränsade. Skatteverket och Arbetsmiljöverket har båda ett ansvar för kontroll, men begränsas av bristande befogenhet för att agera fullt ut. Till exempel har Skatteverket inte laglig rätt att kräva legitimation, vilket innebär att deras kontroller kan förlora sin verkan om individer inte samarbetar. Detta

förutsätter ett samarbete med Polismyndigheten, vilket i sin tur kräver resurser, tid och tydliga rutiner. Arbetsmiljöverket följer upp brister i arbetsmiljön som uppmärksammas under inspektion, men även Skatteverket utför ett uppföljningsarbete efter kontroller som sker på arbetsplatserna. Skatteverket tog ett strategiskt beslut om att fokusera på effektivitet, vilket innebär en minskning av fysiska kontroller på arbetsplatserna, men ökade skrivbordsutredningar. Myndigheter utgår från risk och bedömning och gör seden urval av kontroller, för att identifiera de som faktiskt fuskar och rikta resurserna mot de mest riskfyllda projekten. Migrationsverket utmärker sig genom att inte arbeta med uppföljning i samma utsträckning som övriga myndigheter. Detta kan bero på att deras arbete beskrivs som komplext, samtidigt som deras ansvar främst är begränsat till efterkontroller av redan beviljade arbetstillstånd samt återkallelse vid misstänkta regelöverträdelser. Detta innebär att Migrationsverkets uppföljning sker först när något redan har uppmärksammas, snarare än att utgöra löpande kontroll av hur tillstånden efterlevs i praktiken.

En annan aspekt som förtjänar att lyftas fram är arbetsgivarorganisationens roll i uppföljningsarbetet. Byggföretagen påstår sig inte ha något tillsynsansvar utan att detta ansvar, enligt dem, faller på myndigheter som Ekobrottsmyndigheten, Skatteverket och Arbetsmiljöverket. Byggföretagen arbetar med riktlinjer och initiativ för att främja en sund byggbransch, men det aktiva uppföljningsansvaret lämnas till myndigheter och byggbolag. Byggföretagen är en central aktör i byggbranschen, särskilt med tanke på deras inflytande över medlemsföretagen. Det finns anledning till att diskutera Byggföretagens syn om att inte ha ett övergripande ansvar i frågan om uppföljning. Även om de inte är en tillsynsmyndighet, skulle det spela en viktig roll i uppföljning av att medlemmar lever upp till branschens riktlinjer och krav på seriöst företagande. Problematiken ligger i att ingen tar på sig ansvaret fullt ut för att säkerställa att regler efterlevs.

Till skillnad från Byggföretagen, har Byggnads ett stort ansvar för kontroll och uppföljning. De beskriver att arbetet med fysiska kontroller har intensifierats men att det krävs att övriga aktörer i branschen också tar ett ansvar i kontroll och uppföljning. Byggnads vill se en bredare samverkan med andra aktörer som myndigheter, arbetsgivare och beställare. Det är ett relevant argument Byggnads lyfter angående huvudentreprenörens ansvar i att upphandla seriösa UE. Det är trots allt huvudentreprenören som ansvarar för arbetsplatsen och har makten att välja vilka aktörer som ska verka inom projekten. För att detta ska fungera i praktiken krävs det att huvudentreprenören får de förutsättningar som krävs för att ta ansvaret fullt ut, till exempel verktyg och stöd från myndigheter och branschorganisationer.

Oberoende på projektens, myndigheternas eller arbetsmarknadens parter arbete med uppföljning så finns det en medvetenhet och i det flesta fall ett aktivt arbete. Det blir en fråga om prioritet då uppföljning kräver resurser i form av kapital, kunskap och arbetskraft. Det är även en fråga om hur detaljerad uppföljningen bör vara och vem som bär ansvaret. Projekten tycker att arbetsbördan redan är stor och att det blir myndigheternas ansvar i fråga om kontroll och uppföljning. Medan arbetsmarknadsparter som Byggnads anser att ett större ansvar bör landa på huvudentreprenören i form av vilken UE som upphandlas.

### 5.1.5 Förslag på åtgärder

Trots att den ökade kontrollen av företag och individer på byggarbetsplatser har bidragit till att synliggöra och motverka olika former av arbetslivskriminalitet, visar rapporten att åtgärderna i nuläget inte är tillräckliga för att långsiktigt säkerställa en sund byggbransch. För att ytterligare minska risken för fusk, utnyttjande och systematiskt regelbrott krävs ett mer omfattande och samordnat tillvägagångssätt. Nedan presenteras förslag på åtgärder som syftar till att förstärka befintliga insatser och skapa förutsättningar för ett mer effektivt och rättssäkert kontrollsystem.

En utmaning som lyftes var skillnaden i inställning till arbetssättet där projekten hanterar det praktiska arbetet och den centrala ledningen arbetar med den långsiktiga förändringen i branschen. Skillnaden i inställning mellan den centrala ledningen och projekten kan i författarnas mening också ses som en styrka. Den centrala ledningen kan bidra med en långsiktig vision och ett planerat genomförande som kan driva utvecklingen framåt, medan projekten tillför en viktig återkoppling från den praktiska verksamheten. Denna dynamik kan i sin tur leda till att arbetssättet förbättras utifrån faktiska behov och utmaningar i produktionen. Att perspektiven skiljer sig åt behöver därför inte nödvändigtvis vara tecken på bristande samsyn utan kan snarare bidra till utvecklingsmöjligheter. För att fortsatt utveckla denna samverkan föreslås en regelbunden dialog och återkoppling, tydliggörande av roller och förväntningar samt utbildningar inom ämnet för att öka medvetenheten och intresset.

En viktig åtgärd för att stärka arbetssättet med kontroll och föranmälan är att skapa tydligare branschstandarder. Genom att öka beställares medvetenheten och intresse för rutinerna leder det till en mer enhetlig branschpraxis. Det framkom i intervjuer att beställare aldrig tidigare stött på rutinerna och arbetssättet, vilket visar på att det krävs gemensamma riktlinjer. Gemensamma riktlinjer för byggprojekt och beställare skulle kunna skapa ett starkare förtroende för arbetssättet. Om det fanns ett regelverk att hänvisa till skulle det öka insynen

för beställare i byggprojekt, särskilt offentliga beställare som idag har begränsad insyn. Regelverk kan implementeras på branschnivå i form av initiativ från Byggföretagen men även inom Skanska.

En annan åtgärd som föreslås av flera projekt är att införa strängare sanktioner mot UE som inte följer projektets rutiner. Projekten understryker att strängare sanktioner skulle kunna fungera som en drivkraft för att säkerställa att alla håller sig till kraven och reglerna. Det går att diskutera risker med stränga sanktioner då det skapar ett mer regelstyrt klimat, däremot kan det skada relationer med UE. Detta väcker frågan om balansen mellan krav och samarbetsklimat för att UE inte ska uppfatta sanktionerna som orättvisa eller oproportionerliga. Tydligare konsekvenser vid utebliven inskrivning är en nödvändig åtgärd, till exempel nekad tillgång till arbetsplatsen. För att undvika missförstånd och konflikter när individer inte blir korrekt föranmälda och inskrivna krävs det att UE informeras tidigt om kontrollrutinerna, kraven ska därför inkluderas i alla avtal och upphandlingsdokument. En rekommendation som Byggnads lyfter är att huvudentreprenören bör ställa egna krav om uppföljning av UE och deras yrkesarbetare. Under uppföljning ska samtliga UE redovisa deklaration av skatter, ersättning, sociala avgifter och pension. Det ska också begäras in uppgifter på betalningar som redovisats i entreprenadkontraktet.

Ett viktigt steg för att motverka arbetslivskriminalitet är att förbättra samverkan och informationsdelning mellan branschens olika aktörer. Det föreslås att det bör ske på ett mer strukturerat sätt, där både offentliga och privata aktörer deltar. När branschens aktörer delar med sig av misstankar kring oegentligheter, kan det bidra till ett mer transparent förhållningssätt. Att företag delar med sig av misstankar eller iakttagelser kring oegentligheter lyfts som en viktig pusselbit i arbetet. Skatteverket förespråkar samverkan mellan myndigheter och näringslivet och ser flera utvecklingsmöjligheter, såsom digitala lösningar som underlättar informationsdelning och tipsinhämtning. En åtgärd är att myndigheter ska tillsätta en gemensam tipsingång, vilket skapar en tydligare och mer effektiv väg för företag och privatpersoner att rapportera misstankar. En sådan central funktion skulle inte bara minska risken för att viktig information faller mellan stolarna, utan även stärka tilliten till systemet.

## 5.2 Slutsats

Det nuvarande arbetssättet med förankringen och registrering av företag och individer i byggprojekt har visat sig vara ett viktigt verktyg för att motverka arbetslivskriminalitet. Genom digitala kontrollsystem som Infobric skapas ökad trygghet, transparens och möjlighet till uppföljning av både företag och individer. Det fysiska mötet vid registrering stärker tilliten och möjliggör kontroll av identitet, utbildningar och behörighet.

Samtidigt medför arbetssättet utmaningar främst i form av administrativt arbete, bristande resurser och otydliga ansvarsroller. Inställningen till arbetssättet varierar beroende på projekts storlek och organisatorisk nivå, vilket påverkar engagemang och efterlevnad. Brister i kommunikation med UE och otydligheter i rutiner skapar risker för att regler kring registrering inte följs, särskilt vid korttidsarbeten eller sidoentreprenörer.

Samverkan mellan aktörer är avgörande, men försvåras av sekretess och oklara ansvarsfördelningar. För att uppnå långsiktiga förändring krävs ett ökat ansvarstagande från både privata och offentliga aktörer, stärkt dialog mellan projekt och ledning samt tydligare stödmaterial och uppföljningsrutiner. Arbetet mot arbetslivskriminalitet måste vara en gemensam insats där alla led i byggkedjan tar ditt ansvar.

## 5.3 Riskanalys

Rapporten består till stor del av intervjuer, vilket påverkar resultatet i form av en subjektiv uppfattning av materialet. Arbetslivskriminalitet är ett känsligt ämne för många företag, vilket kan leda till att svaren blir ofullständiga eller framställda i ett mer positivt ljus för att skydda företagets rykte.

Vid ett begränsat antal intervjuer kan det uppstå en viss känslighet när endast en respondent från varje aktör deltar. Exempelvis i intervjun med Arbetsmiljöverket, där intervjupersonen hade ett mer övergripande perspektiv och därför inte kunde ge konkreta och detaljerade svar. Även i intervjun med Byggnads framkom en starkt präglad inställning till ämnet, vilket hade kunnat balanseras genom att inkludera ytterligare en respondent från organisationen.

Därtill fanns utmaningar i att identifiera relevant litteratur som specifikt behandlar arbetssättet kring förankringen och registrering, då detta fortfarande befinner sig i en utvecklingsfas. Det tillgängliga materialet behandlade huvudsakligen arbetslivskriminalitet ur ett mer övergripande perspektiv.

## 6. Referenslista

Arbetsmiljöverket. (n.d.a). *Arbetslivskriminalitet*. Hämtad 12 februari 2025, från <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbetslivskriminalitet/>

Arbetsmiljöverket. (n.d.b). *Så jobbar myndigheterna mot arbetslivskriminalitet*. Hämtad 20 april 2025, från <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbetslivskriminalitet/sa-jobbar-myndigheterna-mot-arbetslivskriminalitet/>

Bergman, P. (2023). *Arbetslivskriminalitet - Hur påverkas företagen och vad behöver göras?* Svenskt Näringsliv.  
[Arbetsmarknadskriminalitet – hur påverkas företagen och vad behöver göras?](#)

Byggföretagen. (2024a). *Årsredovisning 2024*.  
<https://byggforetagen.se/app/uploads/2025/05/Arsredovisning-2024-webb.pdf>

Byggföretagen (2024b). *Byggbarometern 2024 #3: Vartannat byggföretag tvingas konkurrera med företag som skattefuskar*.  
[https://byggforetagen.se/app/uploads/2024/10/Byggbarometern\\_3\\_2024\\_1011.pdf](https://byggforetagen.se/app/uploads/2024/10/Byggbarometern_3_2024_1011.pdf)

Byggmarknadskommissionen. (2022). *Slutrapport. Byggföretagen*.  
<https://static1.squarespace.com/static/5e52409eb7b4050d431127f0/t/61e6afdba920604b6cae0786/1642508275472/Byggmarknadskommissionen+-+Slutrapport+%282022%29.pdf>

Byggnads. (2023). *Byggnads verksamhetsberättelse och hållbarhetsrapport 2023*.  
<https://www.byggnads.se/4ad4bc/siteassets/byggnads-organisation/verksamhetsberattelse/byggnads-verksamhetsberattelse-och-hallbarhetsredovisning-2023-2.pdf>

FairPlay Bygg. (2024). *Årsrapport 2024*. <https://fairplaybygg.se/media/vrba41b5/fair-play-bygg-arsrapport-2024.pdf>

ID06. (n.d.). *Vad är syftet med ID06?* Hämtad 21 februari 2025, från <https://id06.se/support/vad-ar-syftet-med-id06/>

Klintberg, T. (2021) *Rättvist byggande: Byggekriminalitet och Sveriges sekretesslagstiftning*. Avdelningen för hållbara byggnader, Institutionen för byggvetenskap, KTH.

Migrationsverket. (n.d.). *Arbetsgivare*. Hämtad 12 februari 2025, från <https://www.migrationsverket.se/arbetsgivare.html>

Skatteverket. (n.d.a). *Personalliggare i byggbranschen*. Hämtad 16 februari 2025  
<https://skatteverket.se/foretag/arbetsgivare/personalliggare/personalliggarebyggbranschen.4.7be5268414bea0646949797.html>

Skatteverket. (n.d.b). *Personalliggare*. Hämtad 16 februari 2025  
<https://skatteverket.se/foretag/arbetsgivare/personalliggare.4.4f3d00a710cc9ae1c9c80007271.html>

SOU. (2023). *Arbetslivskriminalitet – arbetet i Sverige: En bedömning av omfattning, lärdomar från Danmark och Finland (SOU 2028:8)*. Arbetsmarknadsdepartementet.  
<https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2023/02/sou-20238/>

Sverige. (2024). *Lag (2024:307) om uppgiftsskyldighet för att motverka arbetslivskriminalitet*.  
[https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-2024307-om-uppgiftsskyldighet-for-att\\_sfs-2024-307/](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-2024307-om-uppgiftsskyldighet-for-att_sfs-2024-307/)



**CHALMERS**