



Den saknade konsekvensutredningen

Bilaga till SOU 2024:15

Gröna arbetsgivare
Storgatan 19
Box 55525
102 04 Stockholm

08-762 72 40
info@grona.org
www.grona.org

Servicebolag: Arbio AB
Orgnr: 556067-2924

Förord

Företag inom de gröna näringarna, som exempelvis lant- och skogsbruk, har svårt att hitta personal med rätt kompetens och utbildning. Sju av tio av våra medlemsföretag uppger i Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät att de har svårt eller mycket svårt att rekrytera medarbetare med rätt kompetens, och ett av fem rekryteringsförsök misslyckas.

Det är brist på arbetskraft i alla yrkeskategorier, men yrkesroller som sticker ut är djurskötare, maskinförare och skogsarbetare. Möjligheten att anställa personer från länder utanför EU är därför avgörande för många verksamheter.

Under 2022 beviljades drygt 1 200 arbetstillstånd, som inte gällde säsongarbete, inom de gröna näringarna. Det gäller medarbetare som jobbar med odling av jordbruksväxter, plantering och röjning av skog samt uppfödning och skötsel av lantbrukets djur. Antalet kan ge sken av att behovet är litet, men företagen inom de gröna näringarna är små – nio av tio företag har färre än tio anställda. För många är varje enskild medarbetare avgörande för verksamheten.

Trots att bristen på inhemsk kompetens är ett hot mot svensk matproduktion och skogsbruk, höjdes i november 2023 försörjningskravet för arbetskraftsinvandrare till 80 procent av medianlönen. Redan det är en nivå som ligger långt över kollektivavtalade löner i branschen. Från 2025 vill regeringen höja kravet ytterligare, till 100 procent av medianlönen, vilket för närvarande motsvarar 34 200 kronor.

Det var med stort intresse vi på Gröna arbetsgivare tog del av förslagen när de presenterades i februari. Döm om vår förvåning när det visade sig att utredningen innehöll en konsekvensanalys där nollscenariot mot vilket förslagets konsekvenser skulle jämföras var det redan höjda försörjningskravet, som infördes mindre än fyra månader innan utredningen lades fram.

Utredningen konstaterar själva att det saknas information om hur försörjningskravet som infördes i november kommer att påverka arbetskraftsinvandringen, kompetensförsörjningen och lönebildningen, och att ”konsekvensanalysen är mot denna bakgrund förenad med viss osäkerhet.”

Eftersom man utgår från ett nollscenario som varit verklighet mindre än ett halvår är det en stor risk att konsekvenserna för många viktiga verksamheter, som drabbas redan av golvet om 80 procent, förbises.

Det är i själva verket få medarbetare inom våra näringar vars lön ligger inom spannet 80 till 100 procent av medianlönen. Som exempel har 78 procent av de som arbetar inom animalieproduktion i det svenska lantbruket en kollektivavtalad lön som är lägre än det nyligen höjda försörjningskravet. Alla i yrkesgruppen ligger under den svenska medianlönen. Drygt hälften av alla skogsvårdsarbetare som arbetar med plantering har lägre lön än det krav som infördes i november.

Som ett komplement till utredningen har vi på Gröna arbetsgivare tagit fram en konsekvensanalys där nolläget inte är det nyligen höjda lönekravet. Vi kan konstatera att redan det höjda försörjningskravet som infördes i fjol får stora konsekvenser. Och hela sex av tio företag inom Gröna arbetsgivare uppgav i en

undersökning förra året att verksamheten skulle påverkas negativt om regeringens förslag på lönekrav i nivå med medianlön införs.

Med lönekrav som ligger betydligt högre än kollektivavtalade löner riskerar företag inom gröna näringar att inte ha råd att anställa personal från tredje land, samtidigt som de inte hittar inhemsk arbetskraft. Regeringen bör därför ta med följande konsekvenser i sin bedömning:

- På kort sikt kan inte plantering, sådd och skörd utföras som planerat. På längre sikt påverkar det företagets möjlighet till expansion, tillväxt och konkurrenskraft.
- Fler från tredje land anställs på säsonganställningar, vilket innebär att företagen inför varje säsong behöver lägga tid och resurser på att rekrytera och lära upp ny personal.
- Ett avsevärt högre löneläge i Sverige kommer att missgynna den svenska skogsindustrin och det svenska lantbruket i relation till omgivande länder.
- Oseriösa aktörer kan i högre grad välja att kringgå systemet. För företag som erbjuder avtalsenliga löner riskerar det att leda till att de behöver konkurrera med oseriösa företag som pressar priserna. Följden kan även bli att fler utlänningar vistas i Sverige illegalt, utan samhälleligt skyddsnät och med risk att utsättas för människoexploatering.
- Lönekravet riskerar att helt underkänna den svenska modellen och bidra till en löneglidning som slår hårt mot de gröna näringarna.

Sammantaget innebär förslaget som regeringen nu bereder en försämrad kompetensförsörjning i de gröna näringarna, ökade kostnader för företagen samt potentiellt negativa konsekvenser på samhällsekonomin och arbetet mot arbetslivskriminalitet.

I förlängningen riskerar det Sveriges förmåga att bedriva jord- och skogsbruk och gör att politiska ambitioner om ökad självförsörjning och bättre nyttjande av skogen kommer på skam.

På kort sikt behöver regeringen besluta om ett generellt undantag från lönekravet för de gröna näringarna. På lång sikt bör eventuella lönekrav för arbetskraftsinvandring ligga i nivå med kollektivavtalade löner för respektive bransch. Så skulle politiken kunna trygga företagets kompetensbehov, samtidigt som man värnar den svenska partmodellen och säkrar svensk livsmedelsförsörjning.

Innehållsförteckning

Förord	2
Kort bakgrund	5
Varför en konsekvensutredning?	5
Påverkan på företag inom Gröna näringarna	6
Berörda företag	6
Påverkan på företagens kostnader och verksamhet	8
Påverkan på kompetensförsörjningen	9
Påverkan på konkurrensförhållanden	10
Särskilt om små företag	11
Påverkan på arbetsmarknaden och lönebildningen	11
Betydelse för brottsligheten	12
Bedömningen av ikraftträdandet	12
Om Gröna arbetsgivare	13

Kort bakgrund

De gröna näringarna har en viktig roll för omställningen till ett hållbart samhälle. En hållbar livsmedelsproduktion med lönsamma företag har avgörande betydelse för landets försörjningsförmåga och krisberedskap. Inte minst är vi i Sverige beroende av lantbruket för att säkra vår livsmedelsförsörjning. Också ett väl fungerande skogsbruk är avgörande för att vi ska kunna skapa fossilfria produkter som binder kol, samtidigt som skogen växer.

Kompetensförsörjningen till de gröna näringarna har varit ansträngd under en lång tid. Hela 70 procent av medlemsföretagen i Gröna arbetsgivare uppger i Svensk Näringslivs enkät om kompetensförsörjning att de i dag har svårt eller mycket svårt att rekrytera medarbetare med rätt kompetens. Personal från andra EU-länder såväl som tredje land är viktiga för att säkra branschens grundläggande kompetensförsörjning, men också för att möta säsongvariationer och produktionstoppar. Även om det är få företag inom de gröna näringarna som använder sig av arbetskraftsinvandring i större omfattning, är enstaka anställda ofta helt avgörande för verksamheten i många små företag.

De senaste femton åren har rekrytering av medarbetare skett utifrån en efterfrågedriven modell, där företagets behov av kompetens har varit central. De företag som är anslutna till kollektivavtal har erbjudit arbetskraftsinvandrare samma villkor som inhemsk arbetskraft, det vill säga kollektivavtalade löner och villkor.

Riksdagen beslutade 2022 om att införa ett krav på *god försörjning* för anställda från tredje land. Nuvarande regering har preciserat kravet som från och med november 2023 innebär ett krav om en lön på 80 procent av medianlönen i Sverige. Under 2025 föreslås lönekravet öka till 100 procent av den svenska medianlönen. Denna konsekvensutredning belyser effekterna av införandet av krav på god försörjning och införande av lönekrav i nivå med medianlönen i Sverige i de gröna näringarna. I den fortsatta utredningen omnämns de båda nivåerna gemensamt som lönekrav.

Varför en konsekvensutredning?

Den 1 november 2023 infördes ett lönekrav för arbetskraftsinvandrare motsvarande 80 procent av den svenska medianlönen. Någon ordentlig konsekvensutredning av införandet gjordes aldrig i den promemoria som publicerades inför beslutet. Vid frågor om konsekvenser för enskilda yrkesgrupper hänvisade ansvarigt statsråd till den kommande statliga utredningen där nivå på lönekrav och regelverk för undantag skulle arbetas fram¹.

När utredningen ”Nya regler för arbetskraftsinvandring m.m., SOU 2024:15” presenterades i februari 2024 innehöll den en konsekvensutredning där nollscenariot ansågs vara det redan höjda försörjningskravet som infördes 1 november 2023, mindre än fyra månader innan utredningen lades fram.

Det finns med andra ord inte någon ordentlig konsekvensanalys av vilken effekt det höjda försörjningskravet har på den svenska arbetsmarknaden. Och den

¹ Migrationsministern om höjt lönekrav: | SVT Nyheter 30 oktober 2023

konsekvensutredning som finns i utredningen SOU 2024:15, bygger på ett nollscenario som inte fått full effekt innan utredningen presenterades. Utredaren konstaterar själv i konsekvensutredningen att *"Eftersom 6 kap. 2§ UtL nyligen har ändrats genom införandet av kravet på god försörjning är siffrorna för tidigare år delvis missvisande eftersom de inte är helt relevanta för nuläget."*²

Det höjda försörjningskravet som infördes 1 november 2023 får stora konsekvenser för de gröna näringarna, vilka inte alls återspeglas i SOU 2024:15, då utredningens konsekvensanalys enbart fokuserar på konsekvenserna för de som berörs av höjningen av lönekravet från 80 till 100 procent av medianlönen. Det är en liten grupp arbetskraftsinvandrare som ligger inom de lönenivåerna. Som en jämförelse kan nämnas att 78 procent av alla som arbetar inom animalieproduktion i det svenska lantbruket har en lön som är lägre än 80 procent av medianlönen. 100 procent av alla anställda i yrkesgruppen ligger under den svenska medianlönen. För alla skogsvårdsarbetare i Sverige som arbetar med plantering har 53 procent lägre lön än det regeringens betecknar som god försörjning. Om kravet höjs till medianlönen i Sverige ligger 81 procent av alla som arbetar med skogsplantering under lönekravet.

Det är inte enbart de gröna näringarna som bortses från i konsekvensbeskrivningen. Andra yrkesgrupper, såsom hotell- och restaurangpersonal, vårdbiträden och undersköterskor syns inte heller i utredningen då de kollektivavtalade lönenivåerna i branschen inte når upp till det regeringen menar är god försörjning.

Denna skrift är ett komplement för att belysa konsekvenserna av att gå från en marknadsbaserad arbetskraftsinvandring till en statligt reglerad modell med lönekrav som ligger över de kollektivavtalade lönenivåerna.

Denna konsekvensbeskrivning bör ses i ljuset av att politiken samtidigt i arbetet med livsmedelsstrategin 2.0 fokuserar på ökad självförsörjningsgrad och att det finns politiska ambitioner om ett ökat uttag av biomassa från den svenska skogen. Det är mål som är svåra att uppfylla för en bransch med omfattande och långvarig kompetensbrist, vilken riskerar att förvärras av en stramare arbetskraftsinvandring.

Påverkan på företag inom Gröna näringarna

Berörda företag

Under 2022 beviljades 1 209 arbetstillstånd inom de gröna näringarna på annan grund än säsongarbete.³ Odling av jordbruksväxter står för en fjärdedel, dessutom finns anställda inom planering och röjning av skog samt uppfödning av djur och skötsel av lantbrukets djur.

Företagen som är medlemmar i Gröna arbetsgivare uppger arbetskraftsbrist i samtliga yrkeskategorier. Yrkesroller som sticker ut är djurskötare,

² SOU 2024:15 s.292

³ Migrationsverket, "Beviljade tillstånd, säsong, 2020-2022". Särskilt registerutdrag. (2023)

skogsmaskinförare, skogsarbetare, maskinförare inom lantbruk, men också trädgårdsanläggare samt trädgårdsarbetare.⁴

Migrationsverkets förteckning över yrken med tydlig arbetskraftsbrist och stor efterfrågan på personal överensstämmer med företagens uppskattningar. Myndigheten pekar särskilt ut förare av jordbruks- och skogsmaskiner samt uppfödare och skötare av lantbruksdjur som yrken med stor efterfrågan.⁵

Arbetsförmedlingens yrkesprognoser visar också på mycket stor efterfrågan på nämnda förare av jordbruks- och skogsmaskiner, liksom på trädgårdsanläggare samt uppfödare och skötare av lantbruksdjur. Något lägre efterfrågan är det inom växtodlingsarbete och skogsarbete, enligt Arbetsförmedlingen. Samtidigt kan det vara en signal om en tydligare säsongseffekt för de yrkeskategorierna, och ett större behov av säsongsanställningar.⁶

Lönenivåerna inom yrkeskategorierna i de gröna näringarna är låga i jämförelse med medianlönen i Sverige. Det gör att företag i branschen drabbas särskilt hårt av det höjda lönekravet och lönekrav i nivå med den svenska medianlönen.

Yrkeskategori	Ingångslön enligt kollektivavtal	Medianlön	Andel med lägre lön än 80 procent av medianlön	Andel med lägre lön än medianlön i Sverige
Yrkesarbetare, animalie (lantbruk)	24 392 kr/mån	27 405 kr/mån ⁷	78%	100%
Övriga arbetare inom lantbruk	26 165 kr/mån	26 845 kr/mån ⁸	80%	97%
Skogsvårdsarbetare, planering	22 267 kr/mån	28 451 kr/mån	53%	81%
Skogsarbetare	24 062 kr/mån	29 580 kr/mån	27%	75%
Skogsvårdsarbetare, röjning	23 160 kr/mån	27 849 kr/mån	23%	82%

Företagen inom de gröna näringarna är små, nio av tio företag har färre än tio anställda. Ägaren är ofta operativ i företagets dagliga verksamhet. Sju av tio företag som är medlemmar i Gröna arbetsgivare uppger att de i dag har svårt, eller mycket svårt, att rekrytera personer med rätt kompetens. Vart femte

⁴ Svenskt Näringsliv, "Rekryteringsenkäten 21/22 – Gröna Arbetsgivare" (2022)

⁵ Migrationsverket, "Migrationsverkets föreskrifter om förteckning över slag av arbeten inom vilka det finns stor efterfrågan på arbetskraft" (12 dec 2022)

⁶ Arbetsförmedlingen, "Yrkesprognosen" (2022)

⁷ Avser lönegrupp F3 med sex års yrkeserfarenhet

⁸ Avser lönegrupp B3 med sex års yrkeserfarenhet

rekryteringsförsök misslyckas. Orsaker till rekryteringssvårigheterna är brist på personer med yrkeserfarenhet, brist på rätt attityd och engagemang hos de arbetssökande samt brist på personer med rätt utbildning. Företagen uppfattar att en svårighet i rekryteringsarbetet är att arbetsplatsen ofta ligger långt från tätbebyggda områden.

Under 2022 beviljades totalt 1 209 arbetstillstånd inom de gröna näringarna. Det relativt låga antalet arbetstillstånd kan ge sken av att behovet är litet, men sex av tio företag uppger i en enkät genomförd våren 2023 att verksamheten skulle påverkas negativt om regeringens förslag på lönekrav i nivå med medianlön införs. I det korta perspektivet innebär det att arbete såsom plantering, sådd och skörd inte kan utföras enligt plan. I det längre perspektivet minskar företagets möjlighet till expansion, tillväxt och konkurrenskraft. För många mindre företag är varje enskild anställd avgörande för företagets förmåga att driva verksamheten vidare.

Sammantaget har införandet av lönekrav en stor påverkan på företagen i de gröna näringarna. Införandet av höjda lönekrav kan antas leda att arbetsgivare istället anställer fler inom ramen för säsongsanställningar, men delar av den gröna näringen är icke-säsongbetonad vilket gör att den kommer att vara beroende av undantag för att företagen ska kunna säkra sin kompetensförsörjning.

Påverkan på företagets kostnader och verksamhet

Ansökan om arbetstillstånd för person från tredje land är administrativt utmanande. Det gör att många företag väljer anställning från tredje land som den sista möjliga utvägen när de söker arbetskraft.

Införande av lönekrav kommer att öka utmaningarna inom kompetensförsörjning i de gröna näringarna. En försämrad kompetensförsörjning kan dels leda till ökade personalkostnader, dels till att verksamheter inte kan växa eller till och med behövas avvecklas. Det riskerar att minska Sveriges förmåga att producera nödvändiga livsmedel och försämrade förutsättningarna för ett hållbart skogsbruk. Sammantaget kan en försämrad kompetensförsörjning medföra ökade kostnader för företagen i de gröna näringarna och negativa konsekvenser på samhällsekonomin i sin helhet.

Då de kollektivavtalade lönenivåerna inom de gröna näringarna är betydligt lägre än dagens medianlön är det sannolikt få företag som kan erbjuda löner i nivå med lönekravet med bibehållen konkurrenskraft. Branschen är således i behov av undantag för att kunna säkra kompetensförsörjningen.

Företag är beroende av förutsägbarhet för att kunna planera och bedriva sin verksamhet. Utredningens förslag kan leda till minskad förutsägbarhet då förteckningen över yrken som undantas från lönekravet kan komma att ändras årligen. Det kostar pengar att rekrytera och lära upp en anställd. En anställd som beviljats tillstånd inom ett yrke som undantas risker att inte få tillståndet beviljat efterföljande år, vilket skapar osäkerhet för företagen och kan öka personalkostnaderna.

Införandet av lönekrav kan antas leda till viss förskjutning till säsongsanställningar, vilket medför en större insats för företagen i att inför varje

säsong rekrytera och lära upp ny personal. Det riskerar att leda till att företag avstår möjlig expansion, på grund av för stor osäkerhet eller för stor arbetsinsats.

Påverkan på kompetensförsörjningen

Införande av lönekrav kommer att förvärra en redan ansträngd kompetensförsörjning inom de gröna näringarna. Sju av tio företag som är medlemmar i Gröna arbetsgivare uppger att de har svårt, eller mycket svårt, att rekrytera kompetens. Arbetskraft från andra EU-länder likväl som tredje land är avgörande för branschens verksamhet.

Fram till 1 november 2023, byggde arbetskraftsinvandringen på marknadsmässig efterfrågan, och medlemmarna i Gröna arbetsgivare erbjöd anställningar med sedvanliga kollektivavtalade löner och villkor. Riksrevisionen har i sin rapport *Ett välfungerande system för arbetskraftsinvandring?* slagit fast att arbetskraftsinvandring i Sverige inte haft några betydande undanträngningseffekter på den svenska arbetsmarknaden.⁹

Med lönekrav som ligger betydligt högre än kollektivavtalade löner riskerar företag inom gröna näringar att inte ha råd att anställa personal från tredje land, samtidigt som kompetensen inte finns i närområdet.

Även om det sammantagna antalet arbetskraftsinvandrare med arbetstillstånd inom de gröna näringarna endast omfattar 1 209 personer under 2022 kan påverkan av ett lönekrav blir stor, då det redan finns ett stort underskott av arbetskraft inom branschen.

Arbetsförmedlingen har i sin rapport *Arbetsmarknadsläget i Sveriges län* konstaterat att framgången i kompetensförsörjningsarbete beror på många olika faktorer, exempelvis bostadsbyggande och allmän service på en ort. Även utbildningsinsatser, som arbetsmarknadsutbildningar, lokala jobbspår och subventionerade anställningar är av betydelse för att personer som står långt från arbetsmarknaden ska kunna bryta arbetslösheten¹⁰.

Det är stora regionala skillnader på arbetsmarknaden i Sverige. Under tredje kvartalet 2023 var arbetslösheten i Skåne 8,5 procent, medan Västerbotten endast hade 3,7 procent arbetslösa. Arbetskraftens geografiska rörlighet är generellt sätt låg, då människor tenderar att bo kvar där familjen bor. Utredningen SOU 2024:15 konstaterar att huruvida arbetslösa som redan finns i Sverige kommer att arbeta i större utsträckning i framtiden i stor utsträckning beror på andra faktorer än arbetskraftsinvandringen.¹¹ För företag inom den gröna näringen är bristen på geografisk rörlighet på arbetsmarknaden extra utmanande, då många arbetsplatser ligger avskilt i glesbygd.

Arbetsförmedlingen har en nyckelroll i arbetet med att ta fram underlag för vilka yrken som bör undantas från lönekrav. Modellerna som ska ligga till grund för bedömningarna är inte implementerade i samband med att konsekvensutredningen görs, vilket gör att arbetet med undantag är svåra att bedöma. Det är en betydande osäkerhet i införandet av lönekravet.

⁹ Riksrevisionen (2016), *Ett välfungerande system för arbetskraftsinvandring?*, Rir 2016:32, s.43

¹⁰ Arbetsförmedlingen (2023), *Arbetsmarknadsläget i Sveriges län*, kvartal 3 2023, analys 2023:13.

¹¹ SOU 2024:15 s. 329

Arbetsförmedlingen ska från och med 2024 göra nulägesbedömningar för yrken både nationellt och regionalt, tillsammans med en prognos för hur efterfrågan på arbetskraft antas utvecklas på ett par års sikt. Det kan finnas brister inom små yrkeskategorier, eller regionala skillnader, som Arbetsförmedlingen får svårt att fånga upp. Det kan leda till stora negativa konsekvenser för företag med små yrkesgrupper och yrken där det är stora regionala skillnader, då de riskerar att inte beviljas undantag i den utsträckning som behövs för att säkra kompetensförsörjningen. Inom gröna näringar är behovet av arbetskraft spridd över flera mindre yrkeskategorier, på många olika företag med olika regionala förutsättningar. Det ökar risken för att kritiska rekryteringsbehov missas i prognosarbetet.

Påverkan på konkurrensförhållanden

Införande av lönekrav för arbetskraftsinvandrare riskerar att påverka konkurrensförhållanden mellan företag, både i Sverige och den internationella marknaden.

I och med att Arbetsförmedlingen ska ta fram regionala underlag finns en risk att bedömningar, rättmätigt eller godtyckligt, skiljer sig åt mellan regionerna. Det kan skapa osunda konkurrensförhållanden mellan olika regioner inom landet.

Lönekravet innebär att det blir betydligt mer kostsamt för företag i de gröna näringarna att anställa en person från tredje land, då företagen tidigare erbjudit löner och villkor i nivå med svenska kollektivavtal. Risken är att företagen inte hittar kompetensen nationellt och heller inte har råd med de höjda lönenivåerna för arbetskraftsinvandring och i stället tvingas anpassa verksamheten till en lägre aktivitetsnivå. Det går tvärtemot regeringens mål om en ökad självförsörjning av livsmedelsproduktion i Sverige.

Gröna näringar är en del av den globala marknaden, det höjda lönekravet kommer att missgynna den svenska skogsindustrin och det svenska lantbruket i relation till omgivande länder. Andra länder, exempelvis Danmark, Finland och Storbritannien har infört särskilda satsningar mot gröna näringar, exempelvis snabbspår och lärlingsprogram för personer från tredje land.¹²

I SOU 2024:15 nämns att införandet av lönegolv ska bidra till sunda konkurrensförhållanden mellan företag, givet att missbruket inom arbetskraftsinvandringssystemet minskar. Det tänkta lönekravet, i kombination med höjda särskilda avgifter, kan dock få till följd att oseriösa aktörer i högre grad väljer att kringgå systemet. För seriösa företag med kollektivavtal, riskerar det att leda till att de konkurrerar med fler oseriösa aktörer. För arbetstagarna riskerar det att leda till en större utsatthet. En förutsättning för schyssta konkurrensförhållande kräver att myndigheter har resurser att kontrollera företag i större omfattning.

¹² Gröna Arbetsgivare, *Regelverk för arbetskraftsinvandring från tredje land*, s.21

Särskilt om små företag

Nio av tio företag som är medlemmar i Gröna arbetsgivare har färre än tio anställda. Ägaren är ofta en aktiv del av den dagliga driften. Små företag som har arbetskraftsinvandrare anställda i dag, och har behov av arbetskraftsinvandrare framöver, påverkas i högre utsträckning av minskad möjlighet att hitta arbetskraft med rätt kompetens. Dels har företagen generellt sett sämre förutsättningar att hantera den administrativa processen, dels utgör arbetskraftsinvandrarerna en större del av företagets totala arbetskraft. Även om det är ett fåtal arbetskraftsinvandrare anställda i ett företag är de viktiga och nödvändiga individer som är avgörande för det mindre företags verksamhet.

Höjningen av den särskilda avgiften kan även den göra att små företag undviker att anställa medborgare från tredje land av rädsla för att göra fel.

Sammantaget innebär reglering av arbetskraftsinvandring och införande av lönekrav ökade trösklar för mindre företag, vilket riskerar att leda till att företagen undviker att expandera eller i stället avvecklar hela eller delar av verksamheten.

Påverkan på arbetsmarknaden och lönebildningen

De senaste 15 åren har arbetskraftsinvandring skett på marknadsmässiga grunder, baserat på företagets efterfrågan på kompetens. En del företag inom de gröna näringarna är i dag beroende av arbetskraft från EU-länder och tredje land, då kompetensen inte går att rekrytera i Sverige. Medlemsföretagen i Gröna arbetsgivare uppger att var femte rekrytering inom den gröna sektorn i dag misslyckas, då sökande med rätt kompetens saknas.

Lönekrav motsvarande 80 eller 100 procent av den svenska medianlönen kommer att påverka lönebildningsmodellen inom de gröna näringarna, då lönekraven ligger betydligt över de kollektivavtalade lönerna i branschen. Maktbalansen mellan arbetsmarknadens parter ändras, då en lagstadgad lönenivå kan användas som argument i kommande kollektivavtalsförhandlingar. Det regeringen menar är god försörjning riskerar att bli vägledande för lönebildningen, vilket får stora konsekvenser för de gröna näringarna.

Exempelvis har 78 procent av alla anställda inom animalieproduktion (lantbruk) i dag en lön, i enlighet med kollektivavtal, som är lägre än den regeringen anser motsvarar god försörjning. Bland de som arbetar med växtodling inom lantbruket är det hela 80 procent som ligger under gränsen för god försörjning. Inom skogsbruket är lönenivån något högre, men ändå har 53 procent av skogsvårdsarbetarna som arbetar med plantering en lön som ligger under gränsen för god försörjning. Från arbetstagarpart lyfts nu kravet att yrkenas ingångslöner bör ligga i nivå med det regeringen anser är god försörjning.

Införandet av lönekrav är ett ingrepp i den svenska, nära hundraåriga traditionen att parterna träffar överenskommelser om lön och anställningsvillkor. Lönekravet riskerar att underminera den svenska modellen och bidra till en löneglidning som

slår hårt mot de gröna näringarna och i förlängningen Sveriges förmåga att bedriva jord- och skogsbruk.

I det fall gröna näringar inte beviljas undantag från lönekrav kommer arbetskraftsinvandrare behöva erbjudas en lön som överstiger den lön som mångåriga arbetstagare i Sverige uppstår. Det riskerar att skapa onödig splittring i arbetsgrupper och ett tydligare utanförskap för arbetskraftsinvandrare.

I det fall gröna näringar beviljas undantag från lönekrav kommer i stället krav på lön i linje med kollektivavtal, eller praxis i branschen, att gälla. Det skulle mildra effekten på den svenska lönebildningsmodellen och skapa bättre förutsättningar för goda konkurrensförhållanden på den svenska arbetsmarknaden. Dock kommer det faktum att undantagen revideras årligen att skapa en osäkerhet för arbetsmarknadens parter, vilket underminerar den svenska modellen.

Betydelse för brottsligheten

Att stävja arbetslivskriminalitet och exploatering av arbetskraft är viktigt och kräver andra åtgärder än införande av ett lönekrav. Betänkandet *Ett förbättrat system mot arbetskraftsexploatering* (SOU 2021:88) konstaterade att ett lönekrav inte kommer att minska missbruk av systemet.¹³

När den ventil som arbetskraftsinvandringen utgör vid rekryteringsbehov stramas åt ökar incitamenten för oseriösa aktörer att försöka kringgå systemet för att fylla kompetensbehovet. Följden kan bli att fler utlänningar vistas i landet illegalt. De saknar ett samhälleligt skyddsnät, vilket ökar risken för att de utsätts för människoexploatering. Oseriösa aktörer kan på så sätt bidra till en mer osund konkurrens inom de gröna näringarna, samtidigt som arbetstagare riskerar att fara illa och myndigheterna inte har möjlighet att bedriva tillsyn.

En viktig förutsättning för att skapa schyssta villkor på arbetsmarknaden är att arbetskraftsinvandrare omfattas av kollektivavtal och erbjuds avtalsenliga löner och villkor. Delegationen mot arbetslivskriminalitet har en viktig roll i det fortsatta arbetet med att stävja arbetslivskriminalitet, tillsammans med arbetsmarknadens parter.

Bedömningen av ikraftträdandet

Förutsägbarhet för företagen bör prioriteras vid införande eftersom lönekravets konsekvenser för hela branscher, enskilda företag och den svenska partsmodellen till delar är outredda och bygger på en rad osäkerhetsfaktorer. Den genomförda konsekvensutredningen i SOU 2024:15 bortser helt från de som drabbats av införandet av krav på god försörjning, utan utgår från ett nollscenario som inte hunnit bli verklighet. Stor osäkerhet finns även kring hur Arbetsförmedlingens nya nationella och regionala prognoser kommer fungera i praktiken. Besked om undantag bör ges i god tid före införandet, för att minska påverkan på de företag som i dag är beroende av personal från andra länder än Sverige. I beslutsprocessen för undantag bör arbetsmarknadens parter involveras.

¹³ Ett förbättrat system mot arbetskraftsexploatering (SOU 2021:88)

Migrationsverket bör även få i uppdrag att säkerställa att såväl administrationen som kommunikationen kring ansökning om arbetstillstånd är enkel och ändamålsenlig, för att minska den oro som uppstår hos arbetsgivare som är beroende av arbetskraftsinvandring.

Om Gröna arbetsgivare

Gröna arbetsgivare är den arbetsgivarorganisation som företräder arbetsgivare inom djursjukvård, jordbruk, skogsbruk, trädgårdsodling, trädgårdsanläggning och golf samt därtill angränsande verksamheter.

Gröna arbetsgivare företräder 4 000 företag som tillsammans har 30 000 anställda. Samtliga branscher inom den gröna sektorn lider i dag av kompetensbrist – såväl stadsnära trädgårdsanläggningsföretag som skogsvårdsföretag i glesbygd. Medlemsföretagen är små, nio av tio företag har färre än tio anställda.

Många av branscherna inom den gröna näringen är säsongsbetonade, men inte alla. Företag med djurhållning, som svinbönder och mjölkgårdar, har behov av arbetskraft dygnets alla timmar under året, inte minst av djurskyddsskäl.

Antalet beviljade arbetstillstånd i enlighet med säsongsanställningsdirektivet inom de gröna näringarna är lika många som antalet beviljade tillstånd på andra tillståndsgrunder.

För mer information, kontakta:

Emma Terander
Chef arbetsmarknad
Gröna arbetsgivare
emma.terander@grona.org
070-317 72 57

Olle Nykvist
Opinionsbildning & Public affairs
Gröna arbetsgivare
olle.nykvist@grona.org
072-207 22 65