

Vem ska göra jobbet?

Lönegolvets effekt på de gröna näringarna

Februari 2025



ARBETSGIVARE

Innehållsförteckning

Om Gröna arbetsgivare.....	3
Läget i branschen – Vad tycker företagen?	3
<i>7 av 10 försöker rekrytera inhemsk arbetskraft</i>	<i>3</i>
<i>8 av 10 bedömer det vara svårt att rekrytera inhemsk arbetskraft.....</i>	<i>3</i>
<i>7 av 10 ser oroande på ett ytterligare höjt lönegolv</i>	<i>4</i>
En röst från näringen	5
Joel Svensson, Porcellus AB	5
Slutsatser	6

Om Gröna arbetsgivare

Gröna arbetsgivare är arbetsgivarorganisationen för de gröna näringarna. Vi företräder 4 000 medlemsföretag med drygt 30 000 anställda som bedriver verksamhet inom lantbruk, skogsbruk, djursjukvård, trädgårdsanläggning och golf. Majoriteten av företagen har färre än tio anställda, men även stora företag är medlemmar. Tillsammans bidrar de till Sveriges gröna omställning, till god djurhälsa och till en tryggad livsmedelsförsörjning. En av grundstenarna i det svenska totalförsvaret.

Läget i branschen – Vad tycker företagen?

De gröna näringarna står inför utmaningar, som klimatiförändringar, nya hållbarhetskrav och en åldrande befolkning. Arbetskraftsinvandring är avgörande för att möta dessa utmaningar och säkerställa livsmedelsproduktion och konkurrenskraft.

Brist på arbetskraft har länge varit ett problem för svenska lant- och skogsbrukare, vilket påverkar både ekonomin och självförsörjningsgraden av livsmedel. Många arbetare kommer från EU och länder som Ukraina, Thailand och Albanien, och deras insatser är viktiga, särskilt under planterings- och skördetider.

Arbete inom lant- och skogsbruket är ofta fysiskt krävande, lokaliserat avsides från större populationscentra och kräver ofta kunskaper i att kunna hantera avancerad teknik, såsom olika typer av arbetsmaskiner. Förutsättningar som gör det svårt att hitta inhemsk arbetskraft.

Trots att intresset för naturbruksprogrammet och dess inriktningar blivit större under de senaste åren finns stora utmaningar för arbetsmarknaden. Bara inom svenskt skogsbruk behöver totalt 5 000 personer rekryteras under de kommande tre åren för att täcka behovet. Detta bland annat i form av skogsmaskinförare och skogsvårdare inom röjning. Samtidigt är det enbart cirka 400 elever som årligen påbörjar en utbildning på naturbruksprogrammets skogsbruksinriktning.

Hur ser läget ut i praktiken? Vi har tillfrågat våra medlemsföretag hur de ser på möjligheterna att rekrytera rätt kompetens samt hur de ser på dessa möjligheter i händelse av ett höjt försörjningskrav.¹

7 av 10 försöker rekrytera inhemsk arbetskraft

Att genomgå en arbetstillstånds- och uppehållsansökanprocess hos Migrationsverket är för många, inte minst små- och enmansföretag, en svårnavigerad och tidskrävande process som inte sällan kräver expertis eller rådgivning. Att försöka hitta arbetskraft inom Sverige eller EU/EES är därför för de allra flesta det självklara förstahandsvalet.

8 av 10 bedömer det vara svårt att rekrytera inhemsk arbetskraft

Trots en vilja att rekrytera inhemsk arbetskraft förblir detta oerhört svårt för företagen i branschen.

Kompetensbrist i Sverige

Lant- och skogsbruket blir alltmer teknikintensivt. Detta skapar krav på nödvändiga kompetenser som i många fall saknas. Kompetensen inom Sverige finns främst inom den, jämfört med branschens behov, lilla andelen utbildade inom ett naturbruksyrke. Detta gör att gruppen inhemska arbetstagare med rätt kompetens är väldigt låg jämfört med arbetsmarknadens behov. Trots fler ansökningar till de naturbruksrelaterade utbildningarna är söktrycket och antalet som utbildas fortfarande för lågt jämfört med vad branschen behöver.

¹ Intern medlemsundersökning, 2024

Fysiskt krävande arbetsuppgifter

En stor andel av de mindre teknikintensiva arbetsuppgifterna, såsom inom röjning och plantering, är i många fall i stället mycket fysiskt krävande. Detta medför rekryteringssvårigheter då fysiskt krävande arbeten tyvärr är oattraktiva bland arbetssökande. Kombinerat med att det enligt många medför en lägre social status innebär detta att rekryteringssvårigheterna inom dessa yrken blivit än svårare.

Arbetsstillfällenas geografi

Att arbetsstillfällen inom de gröna näringarna av sin natur är lokaliserade utanför och i många fall långt från större populationscentra medför också ett hinder i att hitta rätt kompetens. Viljan bland arbetssökande att flytta till ett arbetsstillfälle, snarare än att hitta ett arbetsstillfälle i sin närhet är låg. Samtidigt medför det även problem för de med viljan att flytta dit arbetsstillfällena finns. Detta inte minst i form av tillgången till bostad, arbetsstillfälle för en respektive samt eventuell skolplats för medflyttande barn.

Säsongsarbete inte tillräckligt lockande

De gröna näringarna följer årstidernas gång. Detta medför att en stor andel av arbetsstillfällena är säsongsbetonade under exempelvis odlings- och skördesäsongerna när behovet av arbetskraft är som störst. Arbetssökande vill helst ha en fast anställning med lön och sysselsättning året om, vilket gör att säsongsanställningar som anställningsform för många arbetssökande inte är attraktivt nog. Medan anställda inom exempelvis besöksnäring kan arbeta halvårsvis på olika platser utifrån var behovet finns just då finns inte samma möjlighet inom de gröna näringarna som i stället behöver söka denna arbetskraft, till tusentals säsongstjänster, i tredjeland trots den administration detta kräver.

7 av 10 ser oroande på ett ytterligare höjt lönegolv

Branschen ser stora farhågor med förslaget att höja lönegolvet till 100 procent av den svenska medianlönen. Idag motsvarar denna nivå 35 600kr, vilket är betydligt högre än lönenivåerna för inhemsk arbetskraft som stipuleras av kollektivavtalens nivåer. Lönenivåer som beroende på yrke till 75–100% ligger under medianlönenivån.²

Redan tigha marginaler blir än tigare

Företag inom de gröna näringarna, många enmans- eller småföretag, kämpar redan idag med tigha marginaler och svårigheter att få verksamheten att gå runt. Rörelsemarginalen hos exempelvis skogsskötsel företag i den undre kvartilen uppgår till enbart 0,5 procent.³ Kraftigt ökade personalkostnader riskerar därför att i bästa fall minska lönsamheten för de mer resursstarka företagen och att i värsta fall leda till uppsägningar, konkurser och nedlagda verksamheter för övriga.

Lönestrukturer och kollektivavtal sätts ur spel

Den svenska modellen, där fackförbund och arbetsgivare gemensamt kommer överens om arbetsvillkor och lönenivåer, riskerar att sättas ur spel när det i stället blir staten som i praktiken sätter en ny minimilön. Lönegolvet skapar lönedrivande effekter, även för inhemsk arbetskraft, vilket river upp nuvarande lönestrukturer och skapar ekonomiska svårigheter för företag utan, eller med få, anställda från tredje land. Alternativet är att utländsk arbetskraft får en permanent högre lönenivå, vilket både gör det än mindre attraktivt för inhemsk arbetskraft att söka sig till branschen samtidigt som det skapar grund för diskriminering och särbehandling beroende på en anställds ursprung.

² Svenskt Näringslivs statistikdatabas

³ SCB (Företagens ekonomi)

Utan arbetskraft, inget totalförsvär

När tillgången till arbetskraft blir alltmer osäker hotar det även svensk livsmedelsförsörjning - en av grundstenarna i det svenska totalförsvaret. Redan idag har Sverige en jämförelsevis låg självförsörjningsgrad av livsmedel. En trend som blir omöjlig att vända utan tillräckligt med arbetskraft. Målsättningar och strategier för allt från ökad livsmedelsförsörjning till grön omställning blir inget annat än tomma ord utan arbetskraft och god kompetensförsörjning.

En röst från näringen

Hur ser företagare inom näringen på det höjda försörjningskravet och ett eventuellt lönegolv? Hur skulle det komma att påverka dem och vad skulle det få för inverkan på lönsamheten och för förutsättningarna att hitta arbetskraft med rätt kompetens? Vi har tillfrågat ett av våra medlemsföretag hur det påverkat dem.

Joel Svensson, Porcellus AB

Beskriv er verksamhet, vad ni specialiserar er inom och hur ert behov av arbetskraft ser ut idag.

"Vår verksamhet består av smågrisproduktion och vi har totalt åtta heltidsanställda utanför familjen. Våra anställda kommer från olika länder, inklusive Litauen, Ryssland, Ukraina och Kamerun. Tre av våra anställda påverkas inte direkt av de nya reglerna, men indirekt, medan fyra från Ukraina och en från Kamerun omfattas av de nya reglerna. Tack vare vår arbetskraft kan vi upprätthålla produktionsnivån och bidra till den lokala ekonomin."

Hur har införandet av det höjda försörjningskravet påverkat er lönsamhet?

"Införandet av det höjda försörjningskravet har haft en negativ påverkan på vår lönsamhet. Det har blivit svårare att hitta personal, vilket har lett till sämre ekonomi, sämre konkurrenskraft och svårigheter att upprätthålla produktiviteten."

Hur har det höjda försörjningskravet påverkat era möjligheter att hitta arbetskraft?

"Det höjda försörjningskravet har försämrat våra möjligheter att hitta arbetskraft, särskilt från tredjeland. Trots våra försök att anställa inhemsk arbetskraft har vi inte haft framgång, vilket har försvårat vår rekryteringsprocess. Ingen arbetsgivare vill genomgå allt krångel med Migrationsverket. Förstahandsvalet är alltid att hitta inhemsk arbetskraft, men som tillgången till arbetskraft ser ut idag har många som mig inget val."

Hur skulle ett införande av ett lönegolv motsvarande 100 procent av medianlönen påverka er verksamhet?

"Ett lönegolv skulle ytterligare försämma vår ekonomi och konkurrenskraft. Det skulle bli ännu svårare att hitta arbetskraft, vilket kan leda till att vi inte kan upprätthålla vår verksamhet på samma nivå som tidigare. Det skulle också skapa en oroligare arbetsplats eftersom lönepolitiken sätts ur spel. En svenskfödd anställd med god erfarenhet och kompetens, kan tjäna mindre än en person som bara jobbat i 6 månader, bara för att denne kommer från tredjeland. Konsekvensen blir att lönegolvet i praktiken sätter lönen för alla. Det går inte att ha olika lönesättning baserat på vart man kommer ifrån."

Slutsatser

Företagen inom de gröna näringarna uttrycker stor oro över det höjda försörjningskravet och deras förmåga att hitta arbetskraft med rätt kompetens. Trots att 7 av 10 företag försöker rekrytera inhemsk arbetskraft, bedömer 8 av 10 att det är svårt att göra detta. Kompetensbristen i Sverige, de fysiskt krävande arbetsuppgifterna, arbetstillfällenas geografiska placering och säsongsbetonade arbeten gör det svårt att attrahera inhemsk arbetskraft. Företagen ser också stora farhågor med förslaget att höja försörjningskravet ytterligare, inte minst utifrån perspektivet att det riskerar att sätta kollektivavtalsmodellen ur spel samtidigt som lönsamheten minskar och konkurrenskraften försämras. Något som både riskerar att leda till uppsägningar, nedlagda verksamheter och en försämrad svensk livsmedelsförsörjningsförmåga. Något som i sin tur slår mot det svenska totalförsvaret.

Redan det höjda försörjningskravet skapar betydande utmaningar för de gröna näringarna. Beslutet har försvårat rekryteringen av arbetskraft, ökat personalkostnaderna och riskerar att minska lönsamheten och försämma konkurrenskraften. Den föreslagna höjningen av försörjningskravet till 100 procent av medianlön, som lönegolv, bör därför stoppas. I stället behövs ett mer tillåtande regelverk som ser till näringens behov och förutsättningar, både på kort och lång sikt.



ARBETSGIVARE