

Brist enligt vem?

Problemen med en bristyrkeslista som grund för undantag från ett höjt lönegolv

Mars 2025



Innehåll

Om Gröna arbetsgivare	3
Sammanfattning	3
Introduktion	3
Läget i de gröna näringarna	4
Problemen med en bristyrkeslista	4
<i>En ny form av arbetsmarknadsprövning</i>	<i>4</i>
<i>Bristande förutsägbarhet</i>	<i>4</i>
<i>Rörlighet på arbetsmarknaden</i>	<i>5</i>
<i>Ökad politisk påverkan</i>	<i>5</i>
Slutsatser	6

Om Gröna arbetsgivare

Gröna arbetsgivare är arbetsgivarorganisationen för det gröna näringslivet. Vi organiserar 4 000 företag inom skogsbruk, lantbruk, golfanläggning, trädgårdsanläggning och djursjukvård, med totalt ca 30 000 anställda. Företagen finns i hela landet och står för en betydande del av försörjningen av råvara till svensk basindustri, export och livsmedelsförsörjning.

Många av de arbetsuppgifter som finns i de gröna näringarna kan inte utföras av maskiner eller digitalt, utan de kräver handkraft och människor för att kunna genomföras. Dessa företag äger heller inte sina produktionsvillkor då en stor del av jobben utförs utomhus där de är utelämnade till väder, vind och årstidernas gång. Detta sätter ytterligare fokus på behovet av arbetskraft till näringen. Majoriteten av våra medlemsföretag har färre än tio anställda och har ett stort behov av utländsk arbetskraft, inte minst för säsongsarbete, för att kunna säkra kompetensen och behoven i företagen, vilket är ett kritiskt område för att säkra det gröna näringslivets tillväxt och konkurrenskraft.

Sammanfattning

Gröna arbetsgivare har flera invändningar mot att en bristyrkeslista ska ligga till grund för undantag från lönegolvet för arbetskraftsinvandrare från tredje land. För det första innebär det en de facto återgång till en myndighetsbaserad arbetsmarknadsprövning som kommer vara ineffektiv, byråkratisk och svåröverblickbar för företagen. Dessutom präglas det föreslagna systemet av oförutsägbarhet som kommer skapa osäkerhet såväl hos företagen som hos arbetskraftsinvandrare, vilket i förlängningen sänker Sveriges konkurrenskraft ytterligare. Avslutningsvis ser Gröna arbetsgivare stora problem med den incitamentsstruktur som förslaget skapar där det blir fördelaktigt för branscher och företag att stå på den politiska maktens goda sida, något som kommer att gynna dem med resurser att bedriva sådan verksamhet på bekostnad av dem som inte har samma möjlighet.

Introduktion

Hösten 2023 infördes ett höjt försörjningskrav för utländsk arbetskraft från tredje land motsvarande 80% av den svenska medianlönen. Detta följdes av "SOU 2024:15 Nya regler för arbetskraftsinvandring m.m." som överlämnades till migrationsministern i februari 2024. I utredningen föreslogs bland annat att försörjningskravet ska höjas till 100% av medianlönen, idag motsvarande 35 600 kronor samt att denna höjning skulle ske till sommaren 2025.¹ Detta sker som en del i regeringens ambition att "lägga om" arbetskraftsinvandringen till Sverige till fördel för högkvalificerad arbetskraft och internationell spetskompetens.

Februari 2025 meddelade regeringen att Migrationsverket får i uppdrag att lägga fram ett förslag på yrken att undanta från detta än högre försörjningskravet. Arbetsförmedlingen ska stödja Migrationsverket i arbetet och förslaget ska redovisas den 1 augusti 2025.²

¹ Nya regler för arbetskraftsinvandring m.m. - Regeringen.se

² Regeringen ger Migrationsverket i uppdrag att ta fram förslag på yrken som kan undantas ett högre lönekrav - Regeringen.se

Läget i de gröna näringarna

De gröna näringarna står inför utmaningar, som klimatförändringar, 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.

Problemen med en bristyrkeslista

Införandet av en bristyrkelista som grund för undantag från det föreslagna lönegolvets medför en stor rad problem. I detta avsnitt redogör vi för hur och varför.

En ny form av arbetsmarknadsprövning

Förslaget om undantag från lönekravet för vissa yrkesgrupper utgår från en ordning där Arbetsförmedlingen och Migrationsverket, samt i slutändan regeringen, bedömer vilken kompetens som får anställas i verksamheten.

Att återgå till ett system med myndighetsbaserad arbetsmarknadsprövning likt det som fanns före år 2008 kommer avsevärt att försämra företagens kompetensförsörjning och möjligheter att växa eller för vissa företag att överhuvudtaget driva sin verksamhet. Den myndighetsbaserade arbetsmarknadsprövningen togs bort på grund av dess ineffektivitet samt orimligheten i att myndigheterna gavs ett inflytande över företagens rekryteringar. Arbetsmarknadsprövningen innebar långa handläggningstider, godtycke, ovisshet för arbetsgivare och medarbetare, samt indirekt ett fackligt veto. Det var även många yrken som föll mellan stolarna. Ingenting pekar på att det kommer att fungera bättre denna gång.

Bristande förutsägbarhet

Att förteckningen över bristyrken föreslås ändras årligen medför att systemets förutsägbarhet för såväl företagare som arbetskraftsinvandrare blir lägre och mer svåröversiktlig. Om arbetstagare inte får stanna kvar i landet när ett yrke inte längre finns på bristyrkesförteckningen kommer detta innebära nya kompetensutvisningar och ökade kostnader för företagen som behöver rekrytera ny arbetskraft. Det kommer också att göra Sverige än mer oattraktivt för utländsk arbetskraft att söka sig till och därmed sänka landets konkurrensmöjlighet. Detta i ett läge när vi redan ser hur bland

annat en svag valuta gör att fler vänder sig till andra länder inom EU, länder som ofta också ligger närmre arbetstagarnas hemländer.

Det är dessutom väldigt oklart hur systemet i praktiken kommer att fungera. Om ett yrke återfinns på listan ett år och företagen tillåts rekrytera tredjelandsmedborgare som därmed fyller kompetensbristen, betyder det att yrket inte kommer betraktas lida av kompetensbrist vid nästa revidering eftersom jobbet har tillsatts? I så fall innebär hanteringen en slags jojo-situation där bedömningar av kompetensbrist ändras år till år, och där förlängningar av arbetstillstånd rent praktiskt omöjliggörs.

Vidare ser vi tydliga problem med Arbetsförmedlingens sätt att koda yrken. För gröna näringar är en av våra största koder, SSYK 9210 Bärplockare och plantörer, en slasktratt som inkluderar såväl de som plockar bär i skogen, vilka inte ingår i våra avtal, samt de som jobbar på bärödlingsar. Dessutom finns skogsplantörerna, ett helt annat yrke, inom samma kategori. Sammantaget innebär det att det blir en mängd yrken som ryms inom denna SSYK vilket skapar otydlighet i bedömningen av eventuell brist. På samma sätt är det ett stort problem med att inventera Arbetsförmedlingens platsbank för att uppskatta arbetskraftsbehovet eftersom våra företag i regel inte annonserar där överhuvudtaget. I stället finns en branschspecifik sajt, gronajobb.se, där företagen hellre annonserar ut sina tjänster då de anser att resultatet blir bättre.

Rörlighet på arbetsmarknaden

Utgångspunkten för den politiska inriktningen är att arbetssökande i Sverige ska fylla det kompetensbehov som finns. Problemet är att det finns en stor skillnad i var de arbetssökande finns i relation till de lediga jobben. Ekonomer har tidigare pekat på att arbetssökande generellt sett inte flyttar till jobb eftersom det är förenat med en mängd alternativkostnader.³ Nyligen kom även Arbetsförmedlingen ut med en rapport som visar samma sak.⁴ Det råder alltså en tydlig diskrepans mellan de politiska utgångspunkterna och den faktiska verkligheten. Innan man stryper kompetensförsörjningen i en ände borde regeringen justera på andra ställen för att höja incitamenten till att ta de jobb som finns.

Ökad politisk påverkan

Den ordning som föreslås nu, där regeringen får mandat att reglera bristyrken via föreskrifter, är ännu sämre. Det innebär i praktiken att det dessutom införs en politisk arbetsmarknadsprövning. Avvägningar och beslut som är avgörande för svenskt företagande riskerar att fattas mot bakgrund av ofullständiga underlag eller rent av politiska förhandlingar och godtycklighet.

Gröna arbetsgivare vill också flagga för det problematiska i ett upplägg som bäddar för en incitamentsstruktur där det blir fördelaktigt för branscher och näringar att uppvakta politiken i syfte att säkra sin närvaro på dessa bristyrkeslistor. Det ger branscher och företag med stora resurser fördelar i relation till dem med små resurser att påverka sin situation. Gröna arbetsgivares medlemmar består i huvudsak av små företag med färre än tio anställda där ägaren ofta själv är operativ i verksamheten. De har inte möjlighet att prioritera denna typ av extra verksamhet utan har fullt upp med att få det egna företaget att fungera.

³ <https://www.nationalekonomi.se/wp-content/uploads/2024/02/52-2-Grafstrom.pdf>

⁴ <https://arbetsformedlingen.se/om-oss/var-verksamhet/styrning-och-resultat/aterrapportering/aterrapportering-regleringsbrevet-2024/geografisk-och-yrkesmassig-rorlighet>

Slutsatser

Gröna arbetsgivare ser flera problem med förslaget om att använda en bristyrkeslista som grund för undantag från lönegolvet för arbetskraftsinvandrare från tredje land. Förslaget skulle leda till en ineffektiv och byråkratisk myndighetsbaserad arbetsmarknadsprövning, vilket skapar osäkerhet och oförutsägbarhet för både företag och medarbetare. Detta kan i sin tur minska Sveriges konkurrenskraft. Dessutom skapar förslaget en incitamentsstruktur som gynnar resursstarka branscher och företag som kan påverka politiska beslut, på bekostnad av mindre resursstarka aktörer.

Gröna arbetsgivare anser därför att förslaget om att använda en bristyrkeslista som grund för undantag från lönegolvet för arbetskraftsinvandrare från tredje land är olämpligt. I stället bör fokus för regeringen ligga på att skapa ett mer flexibelt och förutsägbart regelverk som både säkrar företagens kompetensbehovs och bidra till svensk konkurrenskraft.