

Er referens: Ju2024/00372

Livsmedelsföretagens remissvar avseende Nya regler för arbetskraftsinvandring m.m. (SOU 2024:15)

Livsmedelsföretagen har givits möjlighet att lämna synpunkter på betänkandet Nya regler för arbetskraftsinvandring m.m. (SOU 2024:15).

Livsmedelsföretagen har varit delaktig i processen med att ta fram Svenskt Näringslivs remissvar och vi ställer oss bakom remissvaret som helhet. Vi vill därutöver i detta remissvar särskilt belysa några för oss viktiga områden och ge bakgrund till våra ställningstaganden.

Sammanfattning

Livsmedelsföretagen efterlyser en nationell kompetensförsörjningsstrategi inom livsmedel

Det är mycket olyckligt med politiskt kortsiktiga och godtyckliga beslut som leder till sämre kompetensförsörjning och konkurrenskraft för svenska företag. Förslag och beslut om förändringar vars syfte är att minska arbetskraftsinvandringen missgynnar svenska livsmedelsföretags konkurrenskraft. Livsmedelsföretagen efterlyser i stället en nationell strategi för kompetensförsörjning inom livsmedel för att säkra våra företags fortsatta möjligheter att verka i Sverige.

Kompetensbristen bland Livsmedelsföretagens medlemmar är mycket stor. Det visar inte minst vår rapport från maj 2023 "Var ska livsmedelsindustrin hitta 20 000 nya medarbetare". Rapporten visar att det finns behov av personal inom alla yrkesgrupper. I dagsläget saknar utbildningar och utbildningsplatser på såväl gymnasialnivå som inom yrkeshögskolan och högskolan. Vår undersökning visar dessutom att behovet av utländsk kompetens från tredje land kommer växa.

Arbetskraftsinvandrare bidrar med viktig kompetens till många olika företag bland Livsmedelsföretagens medlemmar, vilket i sin tur leder till att det skapas fler jobb på svensk arbetsmarknad. Då kompetensen varken finns i Sverige eller inom EU riskerar vi att fler företag väljer att göra sina framtida investeringar i andra länder.

Livsmedelsföretagen anser att utgångspunkten för ett väl fungerande system för arbetskraftsinvandring är företagets rätt att bestämma vilken kompetens som behövs för verksamheten. Lönen ska inte vara sämre än vad som följer av svenska kollektivavtal eller praxis i yrket eller branschen. För att säkerställa försörjning är det tillräckligt att lönen är minst i nivå med lägsta lön enligt tillämpligt kollektivavtal eller praxis i yrket eller branschen. Att försvåra kompetensförsörjningen genom att införa ett högt, politiskt lönegolv i

Er referens: Ju2024/00372

kombination med en arbetsmarknadsprövning riskerar att försämra förutsättningarna för våra företag på såväl kort som lång sikt och bidra till ökat fusk och utnyttjande.

Förslaget om att exkludera bärplockare från möjligheten att söka arbetstillstånd är mycket anmärkningsvärt. Att kollektivt bestraffa en hel bransch och därmed förhindra seriösa bärföretag från att fortsätta utveckla sin verksamhet är orimligt och är inte förenligt med den av riksdagen beslutade Nationella Livsmedelsstrategin.

Det är de kriminella och oseriösa aktörerna som ska bekämpas snarare än att utesluta hela yrkesgrupper. I slutbetänkandet "Ett förbättrat system för att motverka arbetskraftsexploatering (SOU 2021:88), finns en rad förslag som tex att förbättra informationsutbytet mellan myndigheter, öka kontroller och förbättra myndighetssamverkan. Denna nya metodik tillämpas just nu 2023 och 2024 av myndigheter gällande bärnäringen (Ref jämställdhetsmyndigheten, "Task force bär", migrationsverket, polismyndigheten, skattemyndigheten med flera). Vi välkomnar dessa arbetsmetoder hos myndigheter och vi kan redan skönja positiva effekter av den hårdare kontrollen.

Vi anser att myndigheternas nya gemensamma agerande i kombination med befintlig ordning/regelverk effektivt motverkar missförhållanden och ger bärnäringen hållbara och internationellt konkurrenskraftiga villkor.

Inte heller kan säsongsarbetsdirektivet lösa bärnäringens behov av arbetskraft från tredje land då det direkt leder till ökade kostnader som slår ut seriösa bärföretag. Svenska bärföretag klarar inte konkurrera på en global marknad med de krav som säsongsarbetsdirektivet ställer.

Livsmedelsföretagen anser att svenska kollektivavtal eller praxis i yrket eller branschen ska tillämpas för arbetskraftsinvandrare från tredje land.

Livsmedelsföretagen ser behov av ett undantag från dagens lönegolv på 80% av medianlönen och således finns behovet även vid ett eventuellt införande av 100% av medianlön för yrkesgrupperna bärplockare, slaktare, styckare och charkuterister. Ytterligare yrkesgrupper kommer sannolikt behöva undantag där kompetens inte finns att tillgå i Sverige eller i EU.

Sverige behöver istället även en nationell kompetensförsörjningsstrategi i syfte att skapa bättre förutsättningar för svenska företag att kunna attrahera, rekrytera och behålla internationell kompetens.

Livsmedelsföretagens ställningstaganden:

- Livsmedelsföretagen avstyrker förslaget om att införa ett lönekrav motsvarande 100 procent av medianlönen. Därmed avstyrker vi också förslaget om att undanta vissa yrkesgrupper där det bedöms finnas behov som inte kan tillgodoses med arbetskraft i

Er referens: Ju2024/00372

Sverige från lönekravet. En sådan ordning är i praktiken att likställa med en politisk arbetsmarknadsprövning.

- Livsmedelsföretagen avstyrker förslaget om att kunna exkludera vissa yrkesgrupper från möjligheten att beviljas ett uppehållstillstånd för arbete.
- Livsmedelsföretagen avstyrker förslaget om att höja den särskilda avgiften.
- Livsmedelsföretagen tillstyrker förslaget om att införa en anmälningsskyldighet till Migrationsverket om en arbetskraftsinvandrares anställning avslutas eller aldrig tillträds.
- Livsmedelsföretagen tillstyrker förslaget om att avskaffa systemet med så kallat spårbyte.
- Livsmedelsföretagen tillstyrker förslagen om att öka tillståndstiden för säsongarbete och för innehavare av EU-blåkort, att nyfödda barn till vissa innehavare av EU-relaterade tillstånd ska kunna ansöka om uppehållstillstånd utan att behöva lämna Sverige samt att forskare och studenter efter avslutade studier eller avslutad forskning med jobbsökartillstånd ska kunna ansöka om uppehållstillstånd för forskning eller forskarstudier utan att behöva lämna landet.
- Livsmedelsföretagen ifrågasätter behovet av att ställa krav på en heltäckande sjukförsäkring.
- Livsmedelsföretagen vill särskilt lyfta behovet av möjlighet till undantag från lönekravet på dagens 80% av medianlönen för yrkesgruppen bärplockare samt för slaktare, styckare och charkuterister.
- Livsmedelsföretagen vill också lyfta behovet av undantag från lönekravet på 100% av medianlönen i det fall det mot vår vilja skulle införas. Med ett sådant lönegolv skulle ännu fler yrkesgrupper inom livsmedelsindustrin behöva undantag.

Bakgrund

Livsmedelsföretagen är en bransch- och arbetsgivarorganisation för livsmedelsföretag i Sverige. Livsmedelsföretagen har cirka 750 medlemmar som representerar alla varianter av svenska livsmedelsföretag; små och stora med svenska och utländska ägare, familjeägda, jordbrukskooperativ, börsnoterade bolag med flera. Totalt har våra medlemsföretag ca 45 000 anställda. Våra företag förädlar och producerar mat och dryck i Sverige.

Den svenska livsmedelsindustrin har befunnit sig i ett mer eller mindre permanent krisläge sedan början av 2020 då coronapandemin slog till med full kraft. Konsekvenserna av pandemin, i form av bland annat globala flaskhalsar, inställda transporter och brist på rå- och insatsvaror bidrog – i kombination med Rysslands invasion av Ukraina, ett flertal dåliga skördar, en rekordsvag krona och ett länge misskött svenskt energisystem – har lett fram till den svåraste kostnadskrisen som svenska livsmedelsproducenter har upplevt i modern tid. Det stora flertalet svenska livsmedelsföretag har under de senaste åren sett sin lönsamhet och försäljning störtidka, samtidigt som kostnaderna fortsätter att öka. Många företag har minskat eller ställt in produktionen, varslat personal eller gått i konkurs.



Er referens: Ju2024/00372

Kompetensbrist äventyrar konkurrenskraften

Läget är således minst sagt svårt för svensk livsmedelsindustri. Men oavsett de akuta kriser som industrin nu går igenom är det kompetensbristen som är det största hotet mot företagets långsiktiga konkurrenskraft, utveckling och i slutändan överlevnad.

Livsmedelsföretagen tog under våren 2023 fram en rapport om kompetensförsörjningsbehoven hos våra medlemsföretag med titeln "Var ska livsmedelsindustrin hitta 20 000 nya medarbetare?".

En kraftigt förbättrad kompetensförsörjning är avgörande för att svensk livsmedelsproduktion ska öka, bli mer konkurrenskraftig, klara av den hållbara omställningen och säkra landets livsmedelsberedskap. Redan idag är kompetensbristen inom livsmedelsindustrin omfattande, och fram till 2028 bedömer företagen att de behöver anställa 20 000 personer. Utan genomgripande åtgärder riskerar stora delar av svensk livsmedelsproduktion att försvagas och i värsta fall försvinna.

71% av företagen anser att kompetensbristen i branschen hotar företagets långsiktiga konkurrenskraft

Kompetensbrist hindrar företagen från att växa och effektivisera produktionen

Samtidigt hindrar kompetensbristen företagens möjlighet att växa. Detta är allvarligt inte minst då Sveriges livsmedelsberedskap är beroende av att våra företag kan producera mat och dryck, och företagen behöver i många fall växa för att fortsätta vara lönsamma.

92% av medlemsföretagen anger att de vill växa.

På grund av kompetensbristen skjuts välbehövliga effektiviseringar och planerade produktionsökningar upp eller tar längre tid än företagen vill. En tredjedel av företagen kan inte öka produktionsvolymerna i den takt de önskar.

Nästan 3 av 4 livsmedelsföretag uppger att dagens utmaningar med att rekrytera personal med rätt kompetens är ett allvarligt hot mot deras långsiktiga konkurrenskraft. Välbehövliga effektiviseringar och planerade produktionsökningar skjuts upp eller tar längre tid än företagen vill. En tredjedel av företagen kan inte öka produktionsvolymerna i den takt de vill

Den tekniska utvecklingen hindras också. 4 av 10 säger att bristen på relevant kompetens inom tekniska områden gör att de inte kan automatisera och digitalisera verksamheten i önskad takt. En ökad digitalisering och automatisering är i sin tur förutsättningar för framtidens hållbara livsmedelsproduktion. Fler än ett av fyra företag anger dessutom att kompetensbristen påverkar produktutvecklingen, vilket försämrar företagets förmåga att ta fram framtidens hållbara mat och dryck.

Tillväxtverket har i "Lägesrapport till regeringen om livsmedelssektorns kompetensbehov Dnr Ä 2020-182" kartlagt livsmedelssektorns kompetensförsörjningsbehov och konstaterar att det



Er referens: Ju2024/00372

saknas utbildningar för livsmedelsföretagsbehov på samtliga nivåer i Sverige. Det saknas främst utbildningar inom gymnasieskolan och yrkesvux men utbudet är bristfälligt inom många områden i Yrkeshögskolan och Högskola och Universitet, vilket även vår rapport bekräftar.

94% av våra företag anger att de har svårt att hitta rätt kompetens och inom vissa områden anger 99% av företagen att de inte hittar rätt kompetens.

Var ska företagen hitta arbetskraft när utbildningar i Sverige saknas?

Genom arbetskraftsinvandringsreformen från 2008 har företag i Sverige fått möjlighet att hitta rätt kompetens också från länder utanför EU. Reformen gav företagen verktyg för att konkurrera på den globala marknaden och bidrar till sysselsättning och tillväxt i vårt land. Livsmedelsföretagen ser ett växande behov inom detta område.

Livsmedelsföretag i Sverige letar i allt högre grad efter kompetens utanför landets gränser. Vissa företag rekryterar aktivt högutbildade inom till exempel specialområden inom livsmedel och marinbiologi internationellt. Andra använder utländska bemanningsföretag. Ett tydligt exempel är kött- och charkbranschen, där bristen på kompetens inom slakt, styck och chark i Sverige är akut. Svenska kött- och charkföretag anlitar runt 1 300 utländska slaktare, styckare och charkuterister kontinuerligt året runt. Det stora flertalet av dessa kommer från länder inom EU men konkurrensen om den europeiska arbetskraften inom olika områden har hårdnat bland annat på grund av stora pensionsavgångar och inte minst efter att Ryssland inledde sin invasion av Ukraina.

I vår rapport uppger 1 av 3 livsmedelsföretag att de rekryterar personal eller anlitar bemanning från andra EU-länder. Ytterligare 1 av 10 anger att de har gjort det.

Men arbetskraften från EU räcker inom många områden inte heller till eller så saknas även inom EU personer med rätt kompetens. Detta får till följd att 1 av 5 företag har utländsk arbetskraft från länder utanför EU, och knappt 1 av 10 har haft det tidigare. Utifrån dagens situation bedömer 4 av 10 av företagen som har, har haft eller överväger att ta hit kompetens från andra länder, att behovet kommer att öka fram till 2028.

1 av 5 livsmedelsföretag anlitar eller rekryterar personal från land utanför EU.

Bland de som har, har haft eller överväger att rekrytera eller anlita bemanning från land utanför EU bedömer **37%** att behovet kommer att öka de kommande fem åren.

Hur det politiskt beslutade lönegolvet om 80% av medianlönen, som beslutades i november 2023, påverkar den svenska livsmedelsindustrin, vet vi ännu inte. Men kostnadsökningar ger otvetydigt ännu sämre konkurrensförutsättningar för en redan hårt pressad livsmedelsindustri.

Er referens: Ju2024/00372

Allmänna synpunkter

Att stärka näringslivets kompetensförsörjning och tillväxtförutsättningarna var ett viktigt skäl till att reglerna för arbetskraftsinvandring från länder utanför EU förändrades 2008. Ett minskande arbetsutbud som ett resultat av den demografiska utvecklingen, med ökande försörjningsbörda, var ett bärande argument. Målet var att motverka brist på arbetskraft genom att göra det enklare för arbetsgivare att anställa personer från länder utanför Europa. Regelverket har utgått från att det är arbetsgivaren som är bäst lämpad och har den naturliga rätten att avgöra och definiera sitt kompetensbehov och hur det ska tillgodoses.

Det kan konstateras att syftet med regelförändringarna 2008 har uppfyllts. Arbetskraftsinvandringen har, efter den genomförda reformen, bidragit till att stärka arbetsutbudet och näringslivets kompetensförsörjning.

Bristen på arbetskraft med rätt kompetens skapar emellertid fortsatt stora problem för våra företag, vilket vi beskrivit ovan. Det finns ett stort behov av att kunna rekrytera både hög- och lågutbildad arbetskraft från tredje land när kompetens inte finns att tillgå i Sverige eller inom EU. Livsmedelsföretags rekryteringsproblem är till stor del strukturella och behov av arbetskraftsinvandring finns oavsett konjunktur. Även när tillgången på ledig arbetskraft generellt sett är större, har företag svårt att rekrytera på grund av att den kompetens de söker inte finns i regionen eller landet. Vi vill understryka att det finns specialistkunskap även bland dem med yrkesutbildning. Det finns även särskilda personliga kompetenser som inte kan utläsas via utbildningsbakgrund utan är erfarenhetsbaserad och helt avgörande för produktiviteten.

Det är viktigt att understryka att arbetskraftsinvandring bidrar till ett större arbetskraftsutbud som tillgodoser behov inom hela näringslivet. Nyetableringar kommer att skapa rörlighet av arbetskraft i synnerhet lokalt. Det är viktigt att det finns kompetens att tillgå som kan ta de jobb som blir lediga när tidigare medarbetare går vidare till nya jobb hos nyetablerade företag.

Som exempel vill vi lyfta resultaten i Industrirådets rapport "Industrins kompetensbehov 2024-2027". Rapporten visar att det kommer behövas över 1 500 process/livsmedelsoperatörer inom livsmedelsindustrin fram till 2027, samtidigt som gymnasieskolor runt om i landet erbjuder ca 60 platser per år. Läsåret 2020/21 examinerades 42 elever från Industritekniska programmets processinriktning. Behovet av kompetens från tredje land inom detta område kan komma att öka inom livsmedelssektorn när nyetableringar sker.

Att främja den högkvalificerade arbetskraftsinvandringen och locka fler högutbildade till Sverige är en välkommen åtgärd. Men det finns ingen anledning att ställa grupper mot varandra. Yrkesutbildning på gymnasial nivå omfattar flera viktiga nyckelkompetenser som är avgörande för bland många branscher som livsmedelssektorn är direkt alternativt indirekt beroende av, bland annat för elförsörjning, samhällsbyggnad, transporter, och den gröna omställningen inom industrin. Förslaget om medianlön kommer avsevärt att begränsa

Er referens: Ju2024/00372

möjligheten för företagen att kunna rekrytera tredjelandsmedborgare till yrken inom dessa branscher, vilket kommer att hämma konkurrenskraften och välståndsutvecklingen i Sverige.

Särskilda synpunkter

Förslagen om exkludering av bärplockare och att säsongsarbetsdirektivet ska tillämpas får stora konsekvenser för bärnäringen i Sverige

Livsmedelsföretagens avtalsområde omfattar inte plockare av bär, varken vilda eller odlade. I stället är det kollektivavtalet mellan Kommunal och Bemanningföretagens som styr löneavtalet för exempelvis thailändska bärplockare i Sverige. Livsmedelsföretagen har emellertid bärföretag som är medlemmar och dessutom företag som förädlar de vilt växande bären i Sverige. Många av dessa livsmedelsproducenter är helt beroende av svenska vilda bär som råvara.

I Sverige utförs bärplockning i både privata och kommersiella syften. Traditionellt sett plockades bär för självförsörjningsbehov och ansågs inte ha något större ekonomiskt värde. Numera är det ekonomiska intresset stort. Självklart plockar privatpersoner fortfarande bär för eget bruk, men bärnäringen är helt beroende av arbetskraft från Thailand. Thailändarna kommer och plockar bär under bärskörden, normalt drygt 2 månader, från juli till september, varje år.

De som kommer är extremt duktiga på att både hitta och plocka bär. Deras kompetens är unik men erfarenhetsbaserad. De plockar snabbt och effektivt och de har även personliga egenskaper som passar för bärplockning. Många är risbönder i hemlandet och kommer år efter år då den svenska säsongen kompletterar den thailändska säsongen. Plockning av svenska vilda bär ger således ett bra tillskott till de thailändska arbetarna.

De thailändska bärplockarna har arbetstillstånd och är anställda hos ett bemanningsföretag i hemlandet Thailand och deras lön ska vara avtalsenlig lön enligt kollektivavtalet. (sedan november 2023 minst 80% av medianlönen i Sverige). Thailändarna rekryteras av bemanningsföretagen som oftast hjälper till med visum och arbetstillstånd från svenska ambassaden i Thailand och Migrationsverket. Bemanningföretagen anlitas i sin tur av svenska företag som bedriver bärplockning. De svenska företagen förädlar bären eller säljer dem vidare till grossister. Slutligen säljs bären antingen till dagligvaruhandeln, den svenska livsmedelsindustrin eller exporteras till utlandet.

Men det finns även sk fria plockare. Dessa kommer numera främst från fattigare delar inom EU. För de fria plockarna krävs inget arbetstillstånd från Migrationsverket eller visum. I stället regleras de av en lagstiftning om skattefri plockning av bär, svamp och kottar från 1734. Motsvarande lagstiftning om skattefri plockning av vilda bär finns även i övriga konkurrerande länder i närområdet exempelvis Finland, Polen, Ukraina och de baltiska länderna. I dessa länder betalas således inga arbetsgivaravgifter för bärplockare. Dessa



Er referens: Ju2024/00372

länder tillämpar inte heller några kollektivavtal eller har några krav på lägsta löner eller politiskt beslutade lönegolv.

I Sverige ska enligt Skatteverket inkomster vid försäljning av vilt växande bär, svamp och kottar som man själv har plockat vara skattefria till den del de inte överstiger 12 500 kr under ett beskattningsår ([8 kap. 28 § IL](#)).

Fram till 2010 plockades samtliga vilda bär i Sverige av "fria plockare". De flesta av dessa kom med turistvisum från Thailand. Men då allt fler missförhållanden kom till myndigheternas kännedom fattade Migrationsverket under 2011-2012 beslut om nya regler och riktlinjer för arbetstillstånd för bärplockare från utomeuropeiska länder. För att skapa förutsättningar för att ha en kontaktperson hos arbetsgivaren för arbetare, myndigheter och andra personer ställdes det även krav på att utländska bemanningsföretag skulle registrera en filial i Sverige. Det var även då Migrationsverket tog ett ensidigt beslut om att tillämpa villkoren i Kommunals kollektivavtal med Bemanningsföretagen för att godkänna arbetstillstånd. För 2024 är lägsta avtalsenliga lön 24 906 kr/mån plus semesterersättning. Från lönen dras även kostnaderna för arbetarnas resa, visum, uppehälle och logi av. Vi vill understryka att även fria plockare från andra EU-länder har kostnader för sitt uppehälle och resa, vilket även svenska plockare har.

Inget annat konkurrerande land har en garanterad lön för plockare av vilda bär. Migrationsverket utför dessutom inför säsongen 2024 omfattande kontroller av de företag som anlitar bärplockare från Thailand. Alla ekonomiska transaktioner ska kunna följas och det ska gå att följa upp att thailändarna fått utlovad lön. Intervjuer sker även med de thailändare som ansöker om arbetstillstånd så att de säkert vet vilken lön de kommer få samt vilka avdrag för resor, boende, mat och transporter som kommer ske.

Det är anmärkningsvärt och helt orimligt att exkludera vissa yrkesgrupper från möjligheten att beviljas arbetstillstånd

Utredningen föreslår att regeringen enligt ett nytt bemyndigande ska få meddela föreskrifter om att vissa yrken får uteslutas från möjligheten att beviljas arbetstillstånd enligt 6 kap. 2 § UtIL i Sverige och att det i utlänningsförordningen ska tas in en bestämmelse som anger vilka yrken som inte får beviljas arbetstillstånd. Ett av de yrken som utredningen inledningsvis föreslår ska uteslutas är bärplockare. För att urvalet av dessa yrken ska kunna ändras över tid föreslår utredningen att Migrationsverket årligen ska informera regeringen om yrken där missbruket med regelsystemet för arbetskraftsinvandring är så omfattande att yrkena bör uteslutas från möjligheten att beviljas arbetstillstånd.

Trots att utredningen anger att beslut om uteslutning av en viss yrkesgrupp bör vara väl underbyggt med belägg om ett omfattande missbruk och enkel att avgränsa från andra yrkesgrupper, hänvisas till rapporter som är flera år gamla och inaktuella. Vidare anges avslagsgrunden "oseriös arbetsgivare/skenanställningar" vid ansökan hos Migrationsverket som belägg för att exkludera vissa yrkesgrupper. Definitionen av "oseriös

Er referens: Ju2024/00372

arbetsgivare/skenanställningar” kan tolkas på många olika sätt, vilket även anges i betänkandet. Att utgå från en så otydlig definition i syfte att exkludera yrkesgrupper kan inte anses vara ett tillräckligt bra underlag i relation till den ingripande åtgärden.

Livsmedelsföretagen anser att förslaget att helt exkludera bärplockare från möjligheten att söka arbetstillstånd riskerar att slå ut en hel bransch och dömer alla företag utan urskilning som kriminella aktörer som missbrukar regler. I utredningen beskrivs mycket riktigt svårigheten att peka ut en hel bransch eller hela yrkesgrupper från möjligheten att söka arbetstillstånd och utredningen konstaterar att det finns en variation gällande missförhållanden bland skötsamma aktörer, yrkesgruppen inom en och samma bransch. Det är därför remarkabelt att utredaren ändå pekar ut yrkesgruppen bärplockare.

Livsmedelsföretagen vill understryka att utredningen inte tagit hänsyn till att det inom bärnäringsen finns företag som arbetar målinriktat och seriöst för att uppfylla gällande regelverk och med ett tydligt mål att skapa bra arbetsförhållanden och att thailändare ska få avtalsenliga löner när de plockar vilda bär i Sverige. Vi menar att de svenska myndigheterna och kommunerna ska vara tydliga och noggranna i sina kontroller för att stävja missförhållanden och annan kriminalitet. Vi efterlyser gärna ännu bättre uppföljning av bärföretagen då det gynnar seriösa aktörer och är i linje med branschens riktlinjer från 2015. Vidare anges i betänkandet att inget annat land i Europa har motsvarande bestämmelse om exkludering. Det är därmed anmärkningsvärt att Sverige skulle införa en ordning där vissa branscher och yrkesgrupper pekas ut som särskilt oseriösa och kriminella. Möjligheten för seriösa företag att kunna attrahera inhemska medarbetare till dessa branscher eller yrken underlättas inte heller av förslaget. Dessutom kommer aktörer som ägnar sig åt brottslig verksamhet att skifta fokus och rikta in sig på annan arbetskraft att utnyttja för ekonomisk vinning, så som fria plockare från fattigare delarna av Europa.

Livsmedelsföretagen avstyrker förslaget om att kunna exkludera vissa yrkesgrupper från möjligheten att beviljas ett uppehållstillstånd för arbete.

Säsongarbetsdirektivet är ingen lösning om seriösa svenska bärföretag ska kunna konkurrera på internationellt likvärdiga villkor

Utredningen skriver att en exkludering av yrkesgruppen bärplockare kan komma att få stora konsekvenser för bärindustrin. Utredaren skriver vidare att bärplockare dock har möjlighet att ansöka om tillstånd för säsongarbete enligt 6 c kap. UtIL under förutsättning att arbetsgivaren finns etablerad i Sverige. Säsongarbetsdirektivet har hittills använts i relativt begränsad omfattning. År 2022 beviljades 1 248 utlänningar tillstånd för säsongarbete, varav 241 var kvinnor. Det kan härvid noteras att närmare 6 300 bärplockare samma år beviljades arbetstillstånd enligt 6 kap. 2 § UtIL.

Vidare beskriver utredaren bärplockare som en stor och svårkontrollerad grupp arbetskraftsinvandrare som till stor del är anställda av utländska bemanningsföretag. Om de

Er referens: Ju2024/00372

ska ansöka om tillstånd för säsongarbete behöver de vara anställda hos en svensk arbetsgivare, vilket utredaren menar underlättar myndigheternas kontroller av deras förhållanden och av arbetsgivaren.

Vi kan således konstatera att utredaren inte helt vill utestänga bärplockare som vill kunna komma till Sverige för att plocka vilda bär under ett antal månader. Detta då utredaren föreslår att säsongarbetsdirektivet ska tillämpas.

Detta förslag tyder tyvärr på en bristande kunskap om förutsättningarna för den del av bärnäringsen som rör plockning av vilda bär. Detta direktiv är möjligt för bärplockare att använda redan idag. Skälet till att det inte används är de krav på att det thailändska bemanningsföretaget måste ha säte i Sverige alternativt att svenska bärföretag anställer bärplockarna direkt i de svenska bolagen.

Svenska bärföretag konkurrerar på en internationell marknad med konkurrentländerna Finland, Polen, Estland, Lettland, Litauen, Ukraina och Kina. Tidigare även Ryssland. I alla dessa länder plockas vilda bär skattefritt, dvs det betalas ingen arbetsgivaravgift för dessa bärplockare då de plockar bären som fria plockare. Med tillämpning av säsongarbetsdirektivet skulle de svenska vilda bären direkt bli ca 30% dyrare pga att arbetsgivaravgifter då tillkommer. Denna ökade kostnad finns ingen möjlighet att få ut vid försäljning av svenska bär på en global marknad. Kostnaderna blir för stora och seriösa företag slås ut om de inte kan få lönsamhet i sin verksamhet.

Seriösa bärföretag i Sverige tar hand om sina bärplockare men vi är väl medvetna om att det även finns mindre seriösa eller helt oseriösa aktörer. Med de samlade förslagen finns det nu en uppenbar risk att de seriösa företagen helt slås ut. De mindre seriösa och ibland rent kriminella företagen kommer däremot kunna växla upp sin verksamhet som bygger på fria plockare från fattigare delar av Europa. Följden har vi tyvärr tvingats läsa om i medierna där de kommer organiserade, trots att det inte är tillåtet för skattefri plockning, slår upp tältläger eller bor i privata bilar. De har ingen garanterad lön, inget boende eller omsorg för mat. Dessa EU-medborgare kommer ofta hit i tron att de ska kunna tjäna stora pengar. Men om de ska hålla sig inom lagstiftningen får de endast tjäna 12 500 kronor per person för att omfattas av skattefrihet. Tyvärr är även kontanthantering bland dessa företag vanlig vilket riskerar att branschen även omfattas av penningtvätt. Kontanthantering gör det även svarare att kontrollera hur mycket varje person har fått vid försäljning av sina bär till bäruppköpare.

Det var exakt denna utveckling vi såg i Sverige kring år 2010 fast då var det thailändare som kom hit som fria plockare. Då hade både Migrationsverket, kommuner och andra myndigheter samt en bred allmänhet tröttnat på de missförhållanden som rådde kring de fria plockarna från Thailand. Då ledde det till att myndigheterna stramade upp regler och kontroller kring arbetstillstånden för thailändska bärplockare. Avtalsenliga löner skulle

Er referens: Ju2024/00372

tillämpas. De utländska bemanningsföretagen behövde inte etablera sig i Sverige utan det infördes endast krav på att de skulle ha filial här och arbetsgivaravgifter behövde inte betalas. På så sätt kunde seriösa svenska bärfföretag fortsätta konkurrera med både bra villkor för sina bärplockare och ändå få konkurrensmässigt likvärdiga villkor med övriga bärnationer.

Livsmedelsföretagen och våra bärfföretag vill absolut inte tillbaka till en ordning med fria plockare från fattigare EU-länder.

Det övergripande syftet med utredningens uppdrag är att skärpa villkoren för arbetstillstånd och därmed minska missbruket och arbetskraftsinvandringen till lågkvalificerade yrken. Regeringen menar att jobben i stället ska kunna tas av arbetslösa i Sverige eller tillgodoses av arbetskraft inom EU. Förslagen om att exkludera bärplockare från möjligheten att söka arbetstillstånd samt förslaget om att bärplockare i stället skulle tillämpa lagstiftningen för säsongsarbetsdirektivet leder visserligen till att fler EU-medborgare kan komma till Sverige, men all erfarenhet visar att det i stället kommer leda till ökad kriminalitet och missförhållanden. Förslagen slår ut seriösa aktörer och främjar aktörer som kan fortsätta utvecklas. Det är fortsatt helt osannolikt att svenskar skulle kunna motiveras att vilja plocka bär som fria plockare, även om det idag inte finns några hinder för det mer än att de endast kan plocka skattefritt upp till 12 500 kr/år.

Livsmedelsföretagen vill därför å de starkaste understryka vikten av att inte exkludera bärplockare från möjligheten att söka arbetstillstånd i Sverige. Livsmedelsföretagen avstyrker även förslaget om att införa ett lönegolv om 100% av medianlönen i Sverige.

Arbetskraftsinvandrare tränger inte undan inhemska arbetslösa

Utredningen konstaterar att det redan innan kravet på en "god försörjning" infördes inte har kunnat påvisas några betydande undanträngningseffekter till följd av arbetskraftsinvandringen. Om arbetslösa som redan finns i Sverige kommer att arbeta i större utsträckning i framtiden beror, enligt utredningen, i stor utsträckning på andra faktorer än arbetskraftsinvandringen.

Livsmedelsföretagen delar denna bedömning. Regeringens syfte att få fler arbetslösa i jobb är en lovvärd ambition, men utgår från en felaktig föreställning om att arbetskraftsinvandrare tränger undan arbetslösa. I dag är efterfrågan på arbetskraft stor och företagen rekryterar många arbetslösa. Enligt SCB:s AKU-flödestabeller så skedde 477 000 övergångar från arbetslöshet till sysselsättning under 2023. Bristen på arbetskraft är hög trots att många arbetsgivare och branscher under lång tid har engagerat sig i att attrahera medarbetare och lagt stora resurser på att stärka kompetensförsörjningen. Livsmedelsföretagen har exempelvis tillsammans med Kött- och charkbranschen under flera års tid arbetat systematiskt tillsammans med Arbetsförmedlingen för att kunna rekrytera slaktare, styckare och charkuterister. Detta nästan helt utan resultat. Det beror dock inte på att kött- och



Er referens: Ju2024/00372

charkföretag ställer höga krav. Tvärtom är det viktigaste kravet att de arbetslösa är villiga och motiverade att lära sig yrket och inga särskilda förkunskaper krävs utöver vissa språkkunskaper. Men även det kravet har branschen försökt lösa genom olika språkverktyg.

Att överbrygga kompetensluckor hos arbetslösa med utbildning är viktigt. Utbildnings- och arbetsmarknadspolitiken innehåller därför många och goda möjligheter till utbildning. Många kan i vuxen ålder kostnadsfritt utbilda sig exempelvis på yrkesvux, inom arbetsmarknadsutbildning eller svenska för invandrare. Det finns särskilda insatser för att motivera till studier och även ekonomiska incitament att påbörja studier. Men tyvärr är det relativt lågt intresse bland arbetslösa för att börja studera eller lära sig ett yrke.

Arbetsmarknadsutbildningarna ger ett väsentligt tillskott av nya yrkesutbildade till bristyrken. Men effektiviteten är förhållandevis låg liksom volymerna i arbetsmarknadsutbildningarna. Att utbilda bort arbetslösheten förblir en politisk teoretisk vision.

Lönegolv och arbetsmarknadsprövning motverkar inte fusk och missbruk

Livsmedelsföretagen konstaterar att det saknas vederhäftig information eller studier som avser endast fusk och missbruk inom systemet för arbetskraftsinvandring. Bilden av att många arbetskraftsinvandrare utnyttjas och att det förekommer ett brett och systematiskt missbruk inom dagens system stämmer inte. Denna felaktiga bild bygger i hög grad på en oförmåga att skilja på olika grupper av utländsk arbetskraft. På svensk arbetsmarknad jobbar EU-medborgare, asylsökande, anhöriga, illegal arbetskraft, studenter med flera. Utnyttjande av utländsk arbetskraft förekommer sannolikt framför allt utanför systemet för arbetskraftsinvandring.

Mot bakgrund av utredningens beskrivningar skulle det vara anmärkningsvärt om regeringen fortsatt vidhåller att ett politiskt lönegolv kommer att motverka missbruk av regelsystemet och utnyttjande av arbetskraftsinvandrare. Lönekravet riskerar i stället att leda till att fler arbetskraftsinvandrare och annan utländsk arbetskraft utnyttjas.

Förslag om medianlön som utgångspunkt för arbetstillstånd

Livsmedelsföretagen avstyrker förslaget om att införa ett lönegolv på 100 procent av medianlönen. Förslaget är principiellt fel och hör inte hemma på svensk arbetsmarknad. Att staten ska bestämma minimilön för vissa utländska arbetstagare är ett oacceptabelt ingrepp i den svenska lönebildningsmodellen där parterna i förhandlingar gör en avvägning mellan olika behov och intressen. Det betyder också att svensk arbetskraft eller arbetskraft från EU kan hamna i en relativt sett sämre sits.

Utredaren kommer till liknande slutsats och konstaterar att det inte går att utesluta att den svenska arbetsmarknaden och den svenska lönebildningsmodellen påverkas om det införs lönekrav för arbetskraftsinvandring som kan vara högre än kollektivavtalade löner eller löner enligt branschpraxis. Dessutom anges i betänkandet att det finns en risk för att lönekravet

Er referens: Ju2024/00372

kan bli vägledande inom vissa branscher och yrken där lönerna ligger i närheten av medianlönen.

Ungefär hälften av arbetstillstånden som beviljades under 2023 inom intervallet 80 - 100 procent av medianlönen utgörs av yrkeskategorier med krav på högskolekompetens eller motsvarande.¹ Detta innebär att ett lönegolv i nivå med medianlön inte bara drabbar så kallade låg- och mellankvalificerad arbetskraft. Även yrkeskategorier med krav på högskolekompetens drabbas. Särskilt kommer unga högskoleutbildade att drabbas.

I flera yrkesområden är den genomsnittliga åldern bland arbetskraftsinvandrare åtta till tio år lägre än den genomsnittliga åldern bland samtliga anställda inom det aktuella yrkesområdet. Störst åldersskillnader mellan arbetskraftsinvandrare och anställda i Sverige finns i yrken med krav på högskolekompetens. Antal arbetskraftsinvandrare i dessa yrken utgör en stor del av den totala arbetskraftsinvandringen och uppgick under 2023 till cirka 26 000 beviljade tillstånd.

Det faktum att arbetskraftsinvandrare generellt sett är yngre innebär att de har mindre arbetslivserfarenhet och i högre grad är i början av sina karriärer. En naturlig följd av detta är att löneläget för arbetskraftsinvandrare är lägre än medianlönen i det aktuella yrkesområdet.

Det utbildas idag för få och det saknas högskoleutbildningar riktade mot livsmedelsindustrin, Samtidigt har Livsmedelsföretagen under våren 2024 blivit informerade om att två, av de få högskoleutbildningarna som finns, hotas av nedläggning. Det gör livsmedelsindustrin särskilt beroende av enskilda individer med rätt högskoleutbildning.

Ett lönekrav på medianlön kommer därmed att försvåra eller till och med i vissa fall utestänga möjligheten för svenska livsmedelsföretag att rekrytera unga från länder utanför EU.

Förslag om införande av politisk arbetsmarknadsprövning

Livsmedelsföretagen avstyrker även förslaget om undantag från lönekravet för vissa yrkesgrupper då vi avstyrkt förslaget om ett lönegolv om 100% av medianlönen och istället förordar vi att svenska kollektivavtal eller praxis i yrket eller branschen ska tillämpas.

Utredningens förslaget innebär att Arbetsförmedlingen och Migrationsverket samt i slutändan regeringen avgör vilka yrken som ska undantas från lönekravet och därmed vilken kompetens som får anställas i enskilda företag.

Sverige har under femton år haft ett efterfrågebaserat system som innebär att arbetsgivaren bedömer vilken kompetens som behövs i verksamheten. Denna utgångspunkt har visserligen avsevärt begränsats sen det höjda försörjningskravet infördes i november 2023. Men i

¹ Svenskt Näringsliv, Samhällsekonomiska konsekvenser av ett höjt lönegolv för arbetskraftsinvandrare, mars 2024.

Er referens: Ju2024/00372

förhållande till den ordning som föreslås i betänkandet skulle Sverige få ett helt nytt system med politiskt bestämt lönegolv i kombination med en politisk arbetsmarknadsprövning.

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

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

Bedömning av bristyrken på ofullständiga underlag

Arbetsförmedlingens bedömning av bristyrken kommer sannolikt att baseras på SCB:s SSYK 2012-klassificering. Motsvarande metod användes även före 2008. Många yrken finns inte med i klassificeringen och flera yrken slås ihop och bildar större yrkesgrupper. Därmed kommer, trots stor efterfrågan hos arbetsgivare, flera yrken inte att finnas med i bedömningen. Nyttillkomna yrken eller mindre yrken kan inte fångas upp i klassificeringssystemet, vilket bland annat kommer att försvåra kompetensförsörjningen.

Arbetsförmedlingen har inte förmågan att bedöma bristyrken på ett relevant sätt. Deras yrkesprognos är ofullständig och täcker bara 179 yrken, att jämföra med 430 i SCB:s yrkesregister. Prognosen bygger på statistik från SCB samt på myndighetens egen verksamhetsstatistik, det vill säga av arbetsgivarna inrapporterade lediga platser. En sådan metod ger inte en komplett bild av kompetensbehovet eftersom alla arbetsgivare inte anmäler lediga platser till Arbetsförmedlingen och anmälningsbenägenheten sannolikt inte är slumpmässig. De yrken som Arbetsförmedlingen saknar prognos för kan uppleva brist i samma utsträckning som andra yrken.

Att förteckningen över bristyrken ändras årligen medför att systemets förutsägbarhet för företagare och arbetskraftsinvandrare blir lägre. Arbetstagare får inte stanna kvar i landet när ett yrke inte längre är kvar på bristyrkesförteckningen. Detta kommer att leda till nya kompetensutvisningar och ökade kostnader för företagen som behöver försöka rekrytera ny arbetskraft.

I betänkandet lämnas ett alternativt förslag på beslutsordning som innebär att Migrationsverket, i samråd med Arbetsförmedlingen, årligen ska besluta om en bristyrkeslista. En sådan ordning skulle minska möjligheten att använda systemet för

Er referens: Ju2024/00372

politiska syfte och signalpolitik. Men, det skulle ändå innebära en återgång till ett system med myndighetsbaserad arbetsmarknadsprövning.

Ett lägre lönekrav för undantagna yrkesgrupper, tillstånd för säsongsarbete, ICT, studenter och forskare samt legitimationsyrken.

I betänkandet anges att en lön som är minst i enlighet med lägsta lön enligt kollektivavtal eller praxis bör vara tillräckligt för att utlänningen också ska kunna försörja sig själv och inte utnyttja socialförsäkringssystemet i Sverige. Livsmedelsföretagen delar denna bedömning. En rimlig följd av utredningens bedömning bör därför vara att inte gå vidare med förslaget om ett lönekrav på 100 procent av medianlönen. I stället bör gällande krav på "god försörjning" (motsvarande 80 procent av medianlönen) ändras och utgå från lägsta lönen i tillämpligt kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen.

Utredningen föreslår ett alternativt förslag som innebär att lönen minst ska uppgå till hälften av medianlönen för Sverige vid tidpunkten för ansökan. Vi anser inte att politiken ska sätta löner på svensk arbetsmarknad. Att frånga den gängse lönebildningsmodellen skulle vara främmande även om det alternativa förslaget skulle gynna fler arbetsgivare att kunna rekrytera medarbetare till en lägre sysselsättningsgrad.

Särskilda bestämmelser om arbetskraftsinvandrare som är anställda utomlands och som arbetar i Sverige

Livsmedelsföretagen avstyrker förslaget om att öka krav mot tjänstemottagare i Sverige.

Utstationering innebär att en individ är anställd i ett land och arbetar i ett annat. Vi anser därför att mottagaren av en tjänst inte bör tvingas att anställa eller ta motsvarande ansvar för den som utför tjänsten. Det skulle allvarligt försvåra för aktuella företag att verka i Sverige med de konsekvenser som det innebär för tjänstemottagarna.

Åtgärder för att främja högkvalificerad arbetskraftsinvandring

Livsmedelsföretagen välkomnar förslaget om att nyfödda barn till forskare, ICT-tillståndshavare och EU-blåkortsinnehavare kan söka uppehållstillstånd i Sverige, att tillståndstiden för innehavare av EU-blåkort förlängs samt att forskare och studenter med jobbsökartillstånd ska kunna ansöka om uppehållstillstånd för forskning eller forskarstudier utan att behöva lämna landet. Förslagen är viktiga för Sveriges konkurrenskraft och bör genomföras skyndsamt.

Livsmedelsföretagen noterar att regeringen har påbörjat ett arbete som syftar till att öka Sveriges attraktionskraft, vilket vi välkomnar. För att arbetet ska göra väsentlig skillnad för företagens internationella rekrytering behövs ytterligare och mer ambitiösa åtgärder. Livsmedelsföretagen anser därför att regeringen behöver ta fram en nationell strategi i syfte

Er referens: Ju2024/00372

att skapa bättre förutsättningar för svenska företag att kunna attrahera, rekrytera och behålla internationell kompetens oavsett utbildningsnivå.

Undantag för studenter och forskare samt legitimationsyrken

Det höga lönegolvet kommer att påverka möjligheterna för unga och nya i arbetslivet att ha möjlighet att ansöka om uppehållstillstånd för arbete. Dessutom kommer arbetskraft inom yrken med krav på legitimation att drabbas. För att underlätta rekrytering av bland annat forskare och studenter har utredningen lagt förslag på undantag från lönekravet för dessa grupper, vilket är lovvärt. Med det stelbenta och ineffektiva system som regeringen vill införa kommer sannolikt att kräva ytterligare särregleringar för att mildra de negativa effekterna som följer av förslaget om ett politiskt löneolv. Paralleller kan dras till det danska systemet för arbetskraftsinvandring där tillkommande revideringar och lättnader för vissa grupper av arbetskraft har behövts för att möta näringslivets kompetensbehov.

Akut kompetensbrist inom kött och charkbranschen

I december 2022 lämnade Livsmedelsföretagen tillsammans med Kött- och charkföretagen in en skrivelse till Justitiedepartementet med begäran om ett undantag för yrkesgruppen slaktare, styckare och charkuterister vid ett höjt lönekrav. Behovet kvarstår.

Förädlingsföretag inom kött och chark är nyckelaktörer inom den svenska livsmedelsberedskapen och försörjningsförmågan. Dessvärre är läget för kompetensförsörjningen inom kött och chark akut. Det är näst intill omöjligt att rekrytera arbetskraft och ännu svårare att hitta arbetskraft med rätt kompetens i Sverige. Detta framkommer i tre olika rapporter vilka kartlägger utbildningsutbudet inom kött och chark i Sverige samt gör en internationell utblick, inventerar företagets behov och slutligen en rapport med åtgärdsförslag. Samtliga tre rapporter är framtagna av Kött och Charkföretagen i samarbete med Livsmedelsföretagen under 2020 inom ramen för livsmedelsstrategin och på uppdrag av den förra regeringen.

Vi vill återigen lyfta vikten av att förstå att även om det rör sig om ett begränsat antal personer (då ca 100 personer) som kommer som arbetskraftsinvandrare från tredje land, så är det kritiska nyckelkompetenser och i många fall avgörande för att hålla i gång svensk animalieproduktion. Utan denna specifika och kritiska yrkeskompetens stannar delar av produktionen, vilket gör att både föregående och efterföljande led i produktionsprocessen drabbas hårt. Behoven av kompetens från tredje land kommer dessutom växa så länge kompetensförsörjningen i Sverige inte fungerar och inte heller andra EU-länder klarar utbilda nya personer i takt med ökande pensionsavgångar.

Alternativet till att arbetskraften inte finns i Sverige är att all produktion flyttar utomlands. Det är varken etiskt, miljömässigt eller ekonomiskt försvarbart att transportera djur uppvuxna i

Er referens: Ju2024/00372

Sverige för slakt och förädling utomlands. Den svenska animalieproduktionen skulle slås ut av konkurrensskäl om den inte i huvudsak kan slaktas, styckas och förädlas i Sverige.

Livsmedelsföretagen avstyrker förslag om ett lönegolv på 100% av medianlön och anser således att undantag inte ska behövas då vi istället förordar kollektivavtalsenliga löner eller praxis i yrket eller branschen. Men om dagens system med lönegolv om 80% av medianlönen blir kvar måste vi ändå understryka vikten av att undanta vissa av våra yrkesgrupper från lönekravet. Om ett politiskt beslutat lönegolv på 100% av medianlönen införs blir behovet än mer prekärt.

Att inte medge undantag skulle direkt motverka uppfyllandet av målen i den nationella livsmedelsstrategin. Exakt hur förslag om höjt lönegolv från november 2023 samt ännu en höjning till 100% av medianlönen slår mot rekryteringen för kött och charkföretag är inte helt klarlagd då bemanningsföretag anlitas och våra företag inte betalar lön direkt till utländsk

Livsmedelsföretagen ser behov av ett undantag från dagens lönegolv på 80% av medianlönen och således även vid ett eventuellt införande av 100% av medianlön för yrkesgrupperna bärplockare, slaktare, styckare och charkuterister men kan även komma att behöva omfatta många fler av våra yrkesgrupper där kompetens inte finns att tillgå i Sverige eller i EU.

Konsekvensanalys

Livsmedelsföretagen noterar att konsekvensanalysen tar upp flera viktiga effekter av förslagen som påverkar våra företag. Vissa har emellertid beskrivits alltför kortfattat och har till viss del underskattats eller är ofullständigt beskrivet.

Utredningens analys av förslagets effekter påbörjades kort tid efter att det höjda försörjningskravet trädde i kraft hösten 2023. De fulla effekterna på företagens kompetensförsörjning av ett lönekrav på 80 procent av medianlönen går inte att bedöma på den korta tiden. Att, i konsekvensanalysen endast redogöra för effekterna av höjningen från 80 procent till 100 procent av medianlönen ger därför en begränsad och ofullständig bild. Antalet arbetskraftsinvandrare som drabbas av ett lönekrav motsvarande 100% av medianlönen blir med den utgångspunkten avsevärt lägre. För att ge en mer heltäckande bild av effekterna av lönekravet bör konsekvensanalysen utgå från det regelverk som gällde innan 1 november 2023. Då utredningen fullföljt sitt arbete blir det regeringens uppgift att fullfölja konsekvensanalysen utifrån ovan nämnda förutsättningar.

Livsmedelsföretagen efterfrågar även en mer utförlig analys av lönekravets effekter på kompetensförsörjningen och Sveriges möjligheter att upprätthålla samhällsviktiga verksamheter.

Livsmedelsföretagen vill betona att svenska företag konkurrerar om internationell kompetens på en global marknad. Konkurrensen kommer att öka i takt med ökad arbetskraftsbrist. Det


Er referens: Ju2024/00372

är därför av stor vikt för svensk tillväxt att möjligheten att kunna rekrytera, attrahera och behålla arbetskraft från länder utanför EU förbättras. Att införa ett oförutsägbart system med krav på medianlön i kombination med en politisk arbetsmarknadsprövning och exkludering av vissa yrkesgrupper kommer kraftigt försvåra möjligheten för företag att kunna attrahera, rekrytera och behålla kompetens.

Livsmedelsföretagen efterlyser en nationell kompetensförsörjningsstrategi inom livsmedel

Det är mycket olyckligt med politiskt kortsiktiga och godtyckliga beslut som leder till sämre kompetensförsörjning och konkurrenskraft. Livsmedelsföretagen efterlyser en nationell strategi för kompetensförsörjning inom livsmedel för att säkra våra företags fortsatta möjligheter att verka och växa i Sverige.

Stockholm 2024-05-15



Jimmy Sandell,
Kommunikations- och näringspolitisk chef
Livsmedelsföretagen

Karin Thapper
Ansvarig kompetensförsörjning
Livsmedelsföretagen