

# Remissvar avseende departementspromemorian Ett höjt försörjningskrav för arbetskraftsinvandrare

Livsmedelsföretagen har fått möjlighet att lämna synpunkter på promemorian Ett höjt försörjningskrav för arbetskraftsinvandrare.

Livsmedelsföretagen har varit delaktig i processen med att ta fram Svenskt näringslivs remissvar. Livsmedelsföretagen ställer oss bakom Svenskt näringslivs remissvar som helhet. Vi vill dessutom ytterligare belysa några för oss särskilt viktiga områden och ge en bakgrund till vårt ställningstagande.

## Sammanfattning

- Sverige behöver en nationell strategi i syfte att attrahera och rekrytera internationell kompetens. Arbetskraftsinvandrare medför viktig kompetens till många delar i näringslivet, så även livsmedelsindustrins. Arbetskraftsinvandring leder till att det skapas fler jobb på svensk arbetsmarknad. Företag som anställer arbetskraftsinvandrare växer snabbare och anställer fler nya medarbetare än jämförbara företag.
- Livsmedelsföretagen avstyrker promemorians förslag om innebörden av ”god försörjning” och invänder starkt mot användningen av begreppet ”god försörjning” på det sätt som det föreslås i promemorian.
- Det är fullt rimligt att kräva att arbetskraftsinvandrare har en inkomst som gör det möjligt att försörja sig själv och medföljande familjemedlemmar. Redan i dag är arbetskraftsinvandrares självförsörjningsgrad i princip 100 procent.
- Promemorians förslag saknar förankring i en ekonomisk försörjningsgrund. Därmed är begreppet om en ”god försörjning” missvisande och syftar inte till att säkerställa en god försörjningsförmåga. Syftet med det höjda försörjningskravet är i stället att utestänga arbetskraftsinvandrare med en lägre lönenivå.
- Att ställa krav på ”god försörjning” med innebörden att lönen ska uppgå till minst 80 procent av medianlönen betyder indirekt att personer med lägre lön på svensk arbetsmarknad inte har en god försörjning, även om de har lön enligt kollektivavtal. Detta invänder vi starkt mot.
- Förslaget om ett höjt försörjningskrav om minst 80 procent av medianlönen är i praktiken ett ingrepp i den svenska lönebildningsmodellen, där det är parterna som sätter lönerna. Den föreslagna lönenivån överstiger många kollektivavtalade lägstalöner, så även Livsmedelsföretagens. Därmed åsidosätts kollektivavtalens lönereglering och förslaget om ett höjt försörjningskrav riskerar dessutom att bli lönedrivande.
- Det är olämpligt att kravet för försörjning för en arbetskraftsinvandrare ska kopplas till en andel av medianlönen samtidigt som försörjningskravet för medföljande familjemedlemmar till en arbetskraftsinvandrare baseras på annan försörjningsgrund. En sådan ordning skapar ett komplicerat och oförutsebart system som i längden kommer att försvåra möjligheterna för Sverige att locka hit talanger inom livsmedelsområdet.

- Ett höjt försörjningskrav är inte heller ett effektivt sätt att komma åt missbruk inom systemet för arbetskraftsinvandring. Regeringen bör i stället gå vidare med vissa av förslagen från slutbetänkandet Ett förbättrat system för att motverka arbetskraftsexploatering (SOU 2021:88), såsom att kriminalisera handel av arbetstillstånd, förbättra informationsutbyte mellan myndigheter, öka kontrollerna och förbättra myndighetssamverkan. Vidare bör regeringen stoppa spårbytet och ta fram en strategisk plan kring hur arbetslivskriminalitet ska motverkas.
- Livsmedelsföretagen anser att det ändå finns goda skäl att justera dagens försörjningskrav, i syfte att säkra arbetskraftsinvandras försörjningsförmåga i relation till stigande levnadsomkostnader. Svenskt näringsliv har tidigare föreslagit att det befintliga försörjningskravet ska kopplas till utvecklingen av konsumentprisindex. Vi kan nu konstatera att ett krav på försörjning som inte överstiger lägsta löner för heltidsarbete i kollektivavtal är mer förenligt med den svenska lönebildningsmodellen än regeringens förslag, utan att åsidosätta kollektivavtalens lönereglering.
- Livsmedelsföretagen betonar att företag riskerar att stå utan arbetskraft om regeringen först väljer att begränsa möjligheterna till internationell rekrytering utan att stärka drivkrafterna till arbete för arbetslösa.
- Livsmedelsföretagen konstaterar att det i konsekvensutredningen saknas en tillräckligt bra analys av förslagets effekter för både den kortsiktiga och den långsiktiga kompetensförsörjningen generellt och så även för livsmedelsindustrin.
- Livsmedelsföretagen vill särskilt lyfta två delbranscher där konsekvenserna är otillräckligt utredda: svenska bärföretag och företag inom kött och chark. Inom dessa områden är företag idag beroende av internationell arbetskraft.
- Livsmedelsföretagen ser dessutom en mycket stor risk för att ett höjt försörjningskrav skapar ökad kompetensbrist inom en rad tekniska områden kopplade till livsmedelsproduktion. Detta då andra delar av industrin också har mycket stora behov av teknisk kompetens samtidigt som det i olika delar av Sverige pågår stora företagsetableringar och där bristen på inhemsk kompetens leder till ett behov av utländsk arbetskraft. Livsmedelsföretagen ser att hård konkurrens om inhemsk kompetens leder till negativa spridningseffekter för livsmedelsindustrin och skapar icke önskvärda lönedrivande effekter.
- Livsmedelsföretagen vill särskilt lyfta förslagets otillräckliga analys av konsekvenser för svensk livsmedelsproduktion och därmed för svensk livsmedelsberedskap och försörjningsförmåga i händelse av kris eller krig.
- Livsmedelsföretagen efterlyser en nationell kompetensförsörjningsstrategi för livsmedel inom ramen för den svenska livsmedelsstrategin.

## Bakgrund

Livsmedelsföretagen är en bransch- och arbetsgivarorganisation för livsmedelsföretag i Sverige. Livsmedelsföretagen har cirka 800 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 55 000 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 störtdyka, samtidigt som kostnaderna fortsätter att öka. Många företag har minskat eller ställt in produktionen, varslat personal eller gått i konkurs.

## **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 har under våren 2023 tagit 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 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 högskolan, 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 ger företagen ytterligare 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 1 500 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, 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 gör andra länder?**

Kompetensbristen innebär att flera länder ställer om arbetskraftsinvandringen med sänkta krav och enklare vägar in. I hela Europa är behovet av arbetskraft stort. EURES bristyrkesprognoser visar att det kommer vara svårt att täcka behovet av många yrken, i alla kvalifikationsnivåer, med inhemsk eller inomeuropeisk arbetskraft.

Flera europeiska länder arbetar också aktivt för att främja arbetskraftsinvandring. Bland annat har Danmark nyligen sänkt sitt inkomstkrav kraftigt, Finland har en målsättning om fördubblad arbetskraftsinvandring, Tyskland har initierat flera reformer för att öka landets attraktivitet för internationell arbetskraft och Nederländerna har ett aktivt arbete med mottagningscenter för att underlätta etableringen. Om fler länder gör stora åtgärder för att främja arbetskraftsinvandring är det ännu viktigare att Sverige gör detsamma, så att konkurrenskraften inte försämras. Det gäller inte bara högkvalificerad arbetskraft, utan även låg- och medelkvalificerad som är avgörande för industrins produktion. Flera av ovan nämnda länder är svensk livsmedelsproduktions viktigaste konkurrentländer.

Livsmedelsföretagen välkomnar regeringens ambition att underlätta för högkvalificerad arbetskraftsinvandring. Sverige behöver en nationell strategi i syfte att attrahera och rekrytera internationell kompetens. Vi vill särskilt understryka vikten av förbättringar av expertskatten och kortare handläggningstider för arbetstillstånd.

## **Effekter av regeringens förslag**

Ett lönekrav på 80 procent av medianlön innebär ett stort ingrepp i möjligheten att rekrytera inom de SNI-koder som utgör livsmedelsindustrin i Sverige. Flera av våra yrken ligger nära eller under den föreslagna gränsen och i princip alla våra yrken är bristyrken. Det gäller exempelvis slaktare, styckare,

charkuterier, livsmedelsoperatörer/processoperatörer, produktionspersonal med specialkunskap inom exempelvis mejeri, bryggeri eller kvarnkunskap, bagare/kondorer, med flera.

Våra företag påverkas även direkt av hur övrig industri klarar sin rekrytering av teknisk kompetens. När tillförseln förändras från arbetskraftsinvandring finns en uppenbar risk att våra företag utarmas på den tekniska kompetensen på grund av ökad konkurrens från andra delar i industrin som kan betala mer. Detta ser vi redan idag i områden kring stora nya industrietableringar. Ännu större blir konsekvenserna om regeringen skulle överväga ett medianlönekrav snarare än 80 % av medianlönen. Om ett medianlönekrav införs skulle enligt våra uppgifter i princip samtliga arbetstillstånd inom dessa områden stoppas.

### **Förslaget hot mot svenska bärföretag**

I förslaget nämns särskilt bärplockare och plantörer, vilka skulle hamna under det föreslagna kravet på lönenivån. Under år 2021 anger utredningen att det beviljades 5 546 arbetstillstånd i dessa yrken. De allra flesta bärplockare i Sverige är arbetskraftsinvandrare med arbetstillstånd enligt 6 kap. 2 § UtIL. De är som regel utstationerade via bemanningsföretag i Thailand, vilket innebär att det är bemanningsföretagen som är arbetsgivare.

Bärföretagens förutsättningar är emellertid även en angelägen fråga för Livsmedelsföretagen då de är medlemmar hos oss. Livsmedelsföretagen ser därför skäl att lyfta problematiken som uppstår med förslaget. Enligt de uppgifter vi har från våra bärföretag är dagens ordning, där thailändska bemanningsbolag anlitas, ett svar på ett krav från den thailändska staten. Detta innebär att det i dagsläget inte är möjligt att övergå till svenska bemanningsbolag. Frågan behöver således utredas noga för att inte riskera att bärföretagen går i konkurs.

Utredningen skriver att ”Det bör framhållas att en arbetsgivare som är etablerad i Sverige även fortsatt har möjlighet att i stället rekrytera bärplockare i enlighet med 6 c kap. UtIL om arbetstillstånd för säsongsanställda och säsongsanställningsdirektivet (Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/36/EU av den 26 februari 2014 om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning).”

Den lösning som föreslås, det vill säga att de thailändska bärplockarna anställs av svenska bemanningsbolag enligt ovan, är enligt våra företag inte möjlig att genomföra på grund av den thailändska statens krav på thailändska bemanningsbolag. Utan thailändska bärplockare kommer de svenska bären inte att bli plockade. Komplexiteten i frågan var aktuell nu senast i samband med covid-19 restriktionerna och frågan behöver klargöras skyndsamt.

### **Akut kompetensbrist inom kött och chark**

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 charkuterier vid ett höjt lönekrav.

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.

I skrivelsen från 2022 lyftes vikten av att förstå att även om det rör sig om ett begränsat antal personer (då ca 100 personer) 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.

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 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. Att inte medge undantag skulle direkt motverka uppfyllandet av målen i den nationella livsmedelsstrategin. Exakt hur utredningens förslag slår mot rekryteringen för kött och charkföretag är inte helt klarlagd då bemanningsföretag anlitas. I det fall denna arbetskraft hamnar under den föreslagna nivån är emellertid ett undantag helt nödvändigt.

### **Livsmedelsföretagen efterlyser en nationell kompetensförsörjningsstrategi inom livsmedel**

Mot hela denna bakgrund är det 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 i Sverige.

Stockholm den 2023-06-14



Jimmy Sandell  
Kommunikations- och näringspolitisk chef  
Livsmedelsföretagen

Karin Thapper  
Ansvarig kompetensförsörjning  
Livsmedelsföretagen