

Justitiedepartementet
103 33 Stockholm
ju.remissvar@regeringskansliet.se
ju.L7@regeringskansliet.se

13 maj 2024

Remissyttrande: Nya regler för arbetskraftsinvandring m.m. (SOU 2024:15)

Gröna arbetsgivare är arbetsgivarorganisationen för det gröna näringslivet. Vi organiserar 4 000 företag inom skogsbruk, lantbruk, golf, 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. Många företag äger heller inte sina produktionsvillkor då en stor del av jobben utförs utomhus där de är utelämnade till väder och vind. 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 säsongarbete (naturens växlingar styr i stor utsträckning när arbetet kan genomföras), för att kunna säkra kompetensen och behoven i företagen, vilket är ett kritiskt område för att säkra det gröna näringslivets tillväxt och konkurrenskraft.

Gröna arbetsgivare har tagit del av utredningens slutbetänkande och vill framföra följande synpunkter.

Sammanfattning

Utgångspunkten för utredningen är, enligt kommittédirektivet, att skärpa villkoren för arbetskraftsinvandring genom att utforma ett regelverk där ett arbetstillstånd endast kan beviljas om utlänningen erbjuds en viss lönenivå.

Redan här har Gröna arbetsgivare som en av parterna i den svenska modellen synpunkter då en politiskt beslutad lönenivå utgör ett tydligt ingrepp i densamma. Den svenska lönebildningsmodellen bygger på att arbetsmarknadens parter, d v s arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, kommer överens om löner som fastställs i branschanpassade kollektivavtal. Ett politiskt fastställt lönegolv diskvalificerar hela modellen och rubbar de spelregler som gällt under lång tid.

Flera av utredningens förslag på skärpningar av gällande regelverk kommer inte att utgöra någon skillnad mot dagens regler för Gröna arbetsgivarers medlemsföretag, då en merpart av de branscher där medlemsföretagen är verksamma redan idag omfattas av särskilda bestämmelser vid anlitande av utländsk arbetskraft från ett tredjeland.

Allmänna synpunkter

Det är viktigt att komma ihåg varför dagens system för arbetskraftsinvandring infördes 2008, nämligen för att stärka näringslivets kompetensförsörjning och konkurrenskraft. Målet var att motverka brist på arbetskraft genom att göra det enklare för arbetsgivare att anställa personer från länder utanför Europa. Regelverket har utgått ifrån att det är arbetsgivaren som är bäst lämpad och har den naturliga rätten att avgöra och definiera sitt kompetensbehov samt hur det ska tillgodoseas.

Nu skriver vi 2024, och kompetensförsörjningen är återigen företagets största utmaning. Företagen möter en orolig omvärld med krig i närområdet samtidigt som en lågkonjunktur tänjer på redan tunna marginaler i de gröna näringarna.

Svenska företagare inom de gröna näringarna kämpar också mot en ofördelaktig konkurrenssituation på EU:s inre marknad. Sverige ligger väldigt långt norrut och när även länder i Centraleuropa har ett stort behov av arbetskraft kan det framstå som mer attraktivt att söka sig dit i och med att det ofta är närmare hemlandet. Utöver det geografiska läget är den svenska valutan i dagsläget också en väsentlig konkurrensnackdel. Att få betalt i euro är mycket mer attraktivt.

Samtidigt går EU åt motsatt håll genom sitt arbete med en unionsgemensam Talent pool.

Gröna arbetsgivare vill poängtera att de allra flesta arbetsgivare som rekryterar arbetskraftsinvandrare följer reglerna. Dessvärre förekommer det dock fusk och missbruk som innebär att ett fåtal kriminella aktörer kringgår flera olika regelverk på svensk arbetsmarknad, i ekonomiskt eller felaktigt syfte.

Detta drabbar även utländsk arbetskraft och då främst de som inte är en del av den reglerade arbetskraftsinvandringen, exempelvis personer som vistas illegalt i Sverige eller är EU-medborgare.

Det är angeläget att samhället motverkar organiserad brottslighet och att detta sker på ett effektivt och ändamålsenligt sätt. I sammanhanget bör dock noteras att beträffande majoriteten av den utländska arbetskraften på svensk arbetsmarknad saknar staten möjlighet att ställa krav på anställningsvillkor, medan man just inom den *reglerade* arbetskraftsinvandringen kan ställa krav på anställningsvillkor i enlighet med utlänningslagen. Detta innebär bland annat att ett uppehållstillstånd för arbete endast får beviljas om lön och övriga anställningsvillkor är i enlighet med kollektivavtal eller vad som är brukligt i yrket eller branschen. Det är också inom den reglerade arbetskraftsinvandringen som staten har störst möjlighet att vidta åtgärder mot de arbetsgivare som försöker kringgå regelverket. Denna ordning innebär att arbetskraftsinvandrare från länder utanför EU är den arbetskraft på svensk arbetsmarknad som är mest reglerad och kontrollerad jämfört med såväl svensk arbetskraft som övriga grupper av utländsk arbetskraft.

Ett välfungerande samt rättssäkert kontroll- och sanktionssystem är viktigt för att skapa konkurrensneutralitet och en trygghet för både arbetsgivare och arbetskraftsinvandrare. Effektiva samt ändamålsenliga kontroller och sanktioner bidrar till regelefterlevnad och förhindrar att arbetsgivare skapar sig konkurrensfördelar genom att inte ta sitt ansvar.

Särskilda synpunkter på förslagen

Det är olyckligt att så stort fokus i utredningen har lagts på hur man ska motverka rekryteringen av utländsk arbetskraft. Det hade varit klädsamt att också ägna tid åt att uppmärksamma det faktiska behovet av arbetskraft för att förbättra de svenska företagens möjlighet att vara konkurrenskraftiga. Nedan följer Gröna arbetsgivares kommentarer på några särskilda förslag i utredningen.

5. En viss lönenivå som utgångspunkt för arbetstillstånd

5.2.2 Den svenska arbetsmarknadsmodellen

Avsnittet redogör med fördel för den svenska arbetsmarknadsmodellen där arbetsmarknadens parter är de som gemensamt beslutar om löner och övriga villkor. Gröna arbetsgivare saknar dock ett resonemang kring hur utredningens förslag förhåller sig till denna modell i praktiken.

5.3. Ett förbättrat system mot arbetskraftsexploatering, SOU 2021:88

Gröna arbetsgivare konstaterar att slutsatserna i SOU 2021:88 om att en höjning av inkomstnivån *inte* är ändamålsenlig för att motverka arbetslivskriminalitet samt att införandet av en minimilön strider mot den svenska modellen är rimliga och instämmer i dessa.

5.6.1 Allmänt om brist på arbetskraft

Utredningen konstaterar att det inte finns en absolut gräns för hur pass stor skillnaden mellan utbudet på och efterfrågan av arbetskraft ska vara för att det ska anses råda en brist på arbetskraft. Vidare menar utredningen att om arbetsgivare har svårt att fylla sina rekryteringsbehov behöver inte det betyda att det råder egentlig arbetskraftsbrist i yrket eller i regionen utan att andra faktorer som motivation, vilja eller benägenhet att flytta inom Sverige hos arbetssökande ligger bakom.

Gröna arbetsgivare finner detta resonemang väldigt problematiskt. För de företag som inte kan fylla sitt rekryteringsbehov blir det i praktiken en arbetskraftsbrist och detta framstår som en rent semantisk diskussion. Utredningens resonemang blir särskilt relevant för gröna näringar som ofta ligger i andra delar av landet än de delar där arbetssökande finns. Vi vet också av den nationalekonomiska forskningen att människor generellt sett inte flyttar till jobb då det är förenat med transaktionskostnader utöver de monetära, som exempelvis att man förlorar sitt sociala kontaktnät, och därför har ett intresse av att behålla sin nuvarande situation.¹ En diskussion om arbetskraftsbrist måste utgå från dessa faktorer.

5.9.1 Överväganden och förslag

Gröna arbetsgivare avstyrker förslaget om ett lönegolv för arbetskraftsinvandrare i nivå med gällande medianlön.

Utredningen konstaterar själv att det finns förhållanden som talar för ett lägre lönekrav då en stor del av dagens arbetskraftsinvandrare inte kommer att nå upp till kravet och att det redan råder kompetensbrist i Sverige inom vissa av de yrken som berörs. Dessutom konstaterar utredningen att medianlönen för inhemsk arbetskraft är lägre för yngre personer än medelålders och äldre personer samtidigt som medelåldern för arbetskraftsinvandrare är lägre än inhemsk arbetskraft.

Vidare menar dock utredningen att det redan har införts ett försörjningskrav om 80 procent av medianlönen och att leder till att ett lönekrav bör överstiga detta med viss marginal för att ett nytt

¹ Se exempelvis Grafström, J. (2024). Flyttar svenskar till jobb? Ekonomisk Debatt, 52(2).

regelverk ska vara befogat. Gröna arbetsgivare finner resonemanget märkligt då vi anser att det tangerar ett resonemang om att införa regelverket för införandets skull snarare än motiverat av regelverkets behov. Effekterna av det redan införda försörjningskravet har inte heller analyserats.

Att möjligheten till deltid i praktiken tas bort genom att låta lönekravet utgöra golvet oavsett sysselsättningsgrad framstår också som onödigt hårt och tar bort möjligheten för näringsidkare att åtminstone delvis fylla sina kompetensbehov.

5.9.2 Vissa yrken ska undantas från lönekravet

Gröna arbetsgivare avstyrker förslaget om att vissa yrken ska kunna undantas från lönekravet.

Alternativt förslag

Gröna arbetsgivare tillstyrker förslaget om att vissa yrken ska kunna undantas från lönekravet och att ett särskilt undantag ska gälla för gröna näringar som helhet.

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.

Dessutom är den ordning som föreslås nu, 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 avgörande för svenskt företagande riskerar att fattas mot bakgrund av ofullständiga underlag eller rent av politiska förhandlingar och godtycklighet.

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 finns på bristyrkesförteckningen. Detta kommer innebära nya kompetensutvisningar och ökade kostnader för företagen som behöver rekrytera ny arbetskraft.

För gröna näringar specifikt vet vi också att man går i helt andra riktningar i andra jämförbara länder. Som Gröna arbetsgivare har kunnat visa finns det särskilda snabbspår för jord- och lantbruk i bland annat Danmark och Storbritannien, samt att man i exempelvis Finland sänker trösklarna för arbetskraftsinvandring.² Därmed framstår ett generellt undantag för de gröna näringarna som nära till hands att föreslå i det fall ett lönegolv införs.

² Gröna arbetsgivare. (2023). *Regelverk för arbetskraftsinvandring från tredje land: En analys av tre länders hantering av lönegolv med bäring på de gröna näringarna.*

https://www.grona.org/imagevault/publishedmedia/k9vzjinhap573vh6kuru/Regelverk_fo-r_arbetskraftsinvandring_fra-n_tredje_land_-_En_analys_av_tre_la-nders_hantering_av_lo-negolv.pdf?download=0

5.9.5 En förlängd tillståndstid för tillstånd för säsongarbete

Gröna arbetsgivare tillstyrker utredningens förslag om att förlänga tillståndstiden för tillstånd för säsongarbete.

Gröna arbetsgivare välkomnar förslaget om att utöka tillståndstiden för säsonganställda. Det är beklagligt att regeringen införde en tillståndstid på sex månader i samband med implementeringen av säsonganställningsdirektivet. Det berodde sannolikt på en okunskap kring hur situationen ser ut för en arbetsgivare inom de verksamheter/branscher som anställer säsongarbetare. Dessa verksamheter är helt beroende av naturens växlingar, vilket i sin tur påverkar omfattningen av antalet säsonganställda, anställningarnas längd som kan variera från år till år och se olika ut i olika delar av Sverige.

Den nuvarande implementeringen på miniminivå har resulterat i att många företag tvingats dubbelrekrytera för att fylla kompetensbehovet över året. Exempelvis är, som utredningen konstaterar, en genomsnittlig skogsvårdssäsong åtta månader lång och en förlängning av denna tillståndsgrund blir extra viktig om det införs en lönetröskel för de vanliga arbetstillstånden.

En förlängning av tillståndstiden skulle också gynna svensk konkurrenskraft då bland annat länder som exempelvis Finland redan har implementerat säsonganställningsdirektivet fullt ut, med en maximal vistelsetid om nio månader.

7. Exkludering av yrkesgrupper från möjligheten att beviljas arbetstillstånd

7.2.1 SOU 2021:88

Det är positivt att utredningen ägnar ett avsnitt åt denna utredning. Som denna utredning konstaterar menar SOU 2021:88 att det inte går att dra några säkra slutsatser angående omfattningen av missbruket av arbetskraftsinvandringen av flera skäl. Utredningen nämner bland annat svårigheten med att upptäcka missbruk och att den största delen av missbruket aldrig kommer till myndigheternas kännedom. Dessutom nämns att det förfarande där arbetstagare har tvingats betala tillbaka summor till arbetsgivaren oftast inte har lett till någon åtgärd av Polisen om det inte har gått att hänföra till ett annat brott som exempelvis människosmuggling.

Gröna arbetsgivare är positiva till att denna problematik lyfts, men ställer sig samtidigt frågande till att utredningen utelämnar delen ur SOU 2021:88 som konstaterar att ett lönegolv inte är ändamålsenligt för att komma åt dessa problem. Gröna arbetsgivare anser att det är en mycket relevant faktor att ta upp. Vi befärar också att fenomenet där oseriösa arbetsgivare tvingar anställda att betala tillbaka delar av lönen riskerar att öka när lönegolvet höjs, särskilt med tanke på att risken för att lagföras för detta tycks vara låg. Även detta anser vi vara en relevant aspekt att ta med i detta avsnitt.

7.4.2 Branscher där risken för missbruk är särskilt stor

Gröna arbetsgivare konstaterar att jord- och skogsbruk nämns som särskilt utpekade riskbranscher, men saknas i den närmare genomgången. De gröna näringarna har redan idag särskilda krav på sig för att kunna rekrytera från tredjeländ, och det hade varit klädsamt att detta nämndes i en diskussion om arbetslivskriminaliteten.

7.7 Överväganden och förslag

7.7.1 Vissa yrkesgrupper ska kunna uteslutas från möjligheten att beviljas arbetstillstånd

Gröna arbetsgivare avstyrker utredningens förslag om att vissa yrkesgrupper ska kunna uteslutas från möjligheten att beviljas arbetstillstånd.

Gröna arbetsgivare anser att en sådan åtgärd varken är effektiv eller ändamålsenlig för att motverka kriminella aktörer på svensk arbetsmarknad. De aktörer som ägnar sig åt brottslig verksamhet kommer att skifta fokus och rikta in sig på andra branscher och annan arbetskraft att utnyttja för egen vinning. Utredningen delar själva den bedömningen och konstaterar att "[f]örslaget att exkludera vissa yrkesgrupper från möjligheten att beviljas arbetstillstånd förväntas inte få särskilt stor påverkan på brottsligheten."

I betänkandet redogörs för vissa branscher med högre risk för arbetskraftsexploatering, samtidigt anför utredaren att underlag om missbruk av regelverket är begränsat och att det är svårt att särskilja arbetskraftsinvandrare från andra grupper av utlänningar som arbetar i Sverige. Gröna arbetsgivare menar att det därmed finns risk för att beskrivningarna kan legitimera snedvridna åtgärder från politiskt håll. Möjligheten att utestänga företagsledare snarare än missbruk av systemet kan i sig utnyttjas för att vinna politiska poänger, och risken är stor att politiken missbrukar denna ordning genom att peka ut olika yrken beroende på trender och politiska signaler.

Samtidigt kommer kriminella aktörer som satt i system att utnyttja arbetskraft att fortsätta med detta trots förslaget om att exkludering av yrkesgrupper, och vi befärar att förslaget om exkludering av bärplockare eller andra yrkesgrupper i stället kommer att öka risken för människohandel.

Avslutningsvis konstaterar utredaren 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 yrkesgrupper pekas ut som oseriösa och kriminella, särskilt som utredaren i andra fall pekar på behovet av att harmonisera den svenska lagstiftningen med resten av EU. Det kommer vidare inte direkt underlätta kompetensförsörjning till utpekade yrkesgrupper. Möjligheten för företag att kunna attrahera inhemska medarbetare till en bransch eller ett yrke som är förknippat med fusk och missbruk ser Gröna arbetsgivare komma att bli en utmaning.

8. Uppdraget att avskaffa systemet med s.k. spårbyte

Gröna arbetsgivare tillstyrker utredningens förslag om att avskaffa systemet med spårbyte.

Utredningen konstaterar att det finns en risk förenad med att behålla systemet för spårbyte i att systemet kan utnyttjas för att kringgå lagstiftningen för asyl- och arbetskraftsinvandring, med hänvisning till Riksrevisionens rapport Rir 2022:21. Vidare menar man att systemet också skapar en osäkerhet om när asylprocessen är avslutad och kan leda till en minskad legitimitet för arbetskraftsinvandringen. Gröna arbetsgivare instämmer och har inga särskilda kommentarer eller invändningar mot förslagen.

9. En heltäckande sjukförsäkring som krav för arbetstillstånd

Gröna arbetsgivare ifrågasätter behovet av att ställa krav på en heltäckande sjukförsäkring. Det ligger i både den sökandes och arbetsgivarens intresse att inte hamna i en situation med höga sjukvårdskostnader.

I syfte att skapa ett tydligt och enkelt regelverk för både sökanden och arbetsgivare vore det högst önskvärt att använda ett begrepp som bättre speglar att kravet avser en sjukvårdsförsäkring.

10. Höjd och differentierad särskild avgift

Gröna arbetsgivare avstyrker utredningens förslag att höja den särskilda avgiften.

De som fuskar ska straffas, det är alla överens om. Fusk leder till osund konkurrens gentemot dem som följer regler och det är dåligt för näringslivet och samhällsekonomin. Däremot ser Gröna arbetsgivare att det måste finnas en proportionalitet i sanktionerna, särskilt vad det gäller uppsåt.

För bara sex år sedan höjdes den särskilda avgiften för att avskräcka arbetsgivare att utnyttja utländsk arbetskraft. Gröna arbetsgivare uppfattar att det saknas tillräckligt bra underlag för att visa att ytterligare en höjning av den särskilda avgiften skulle vara en effektiv och ändamålsenlig åtgärd för att komma åt fusk och missbruk. I utredningen tycks det enda tydliga skälet till en höjning denna gång vara att Sverige har en lägre nivå på avgiften jämfört med andra EU-länder. Trots att det oftast är små företag som har påförts en särskild avgift menar utredningen att schablonbeloppet bör höjas för att vara mer avskräckande. En effekt av ytterligare en höjning av avgiften kan bli att små företag på grund av risk för att omedvetet göra fel väljer att avstå rekrytering av tredjelandsmedborgare, vilket i sin tur kan påverka möjligheterna att utveckla eller driva sin verksamhet.

Många arbetsgivare i de gröna näringarna är fåmansföretag där ägaren är aktiv i själva verksamheten. För dessa företag är administrationen något som måste hanteras av dem själva och det kan vara svårt att göra rätt, även med de bästa intentioner. Generellt sett är arbetsgivarna måna om att göra rätt, men ibland blir det fel av slarv eller okunskap. En generell höjning av den särskilda avgiften skulle slå hårt mot dessa företag i de fall när misstag sker.

Det är dessutom svårt att göra rätt från början i flera fall. Exempelvis har arbetsgivare en skyldighet att kontrollera att en individ har rätt att vistas och arbeta i Sverige. Men för att arbetsgivare ska kunna säkerställa att en individ vistats legalt i Sverige är det en förutsättning att information om giltigt arbetstillstånd går att inhämta från Migrationsverket. I dagsläget är det dock dessvärre svårt för arbetsgivare att få denna information, särskilt i de fall där individen bytt tillståndsgrund vid flera tillfällen. Migrationsverket är väl medvetna om denna brist. Innan en höjning överhuvudtaget skulle genomföras måste möjligheten för arbetsgivare att kunna erhålla information om arbetstillstånd från Migrationsverket förbättras.

Det finns redan i dag möjligheter att genomföra arbetsplatsinspektioner i kombination med befintliga sanktionsbestämmelser för att komma till rätta med arbetsgivare som anställer i strid mot utlänningslagen. En ökad myndighetssamverkan mot arbetslivskriminalitet i kombination med sekretesslättnader skulle vara en mer effektiv åtgärd för att motverka missbruk.

12. Åtgärder för att främja invandring av högkvalificerad arbetskraft

12.1.1 Definition av högkvalificerad arbetskraft

I avsnittet diskuteras definitionen av vad som ska definieras som högkvalificerad arbetskraft. Mycket tonvikt läggs vid akademiska studier vilket Gröna arbetsgivare tycker är olyckligt. Inom de gröna näringarna finns det en mängd arbetsuppgifter som inte nödvändigtvis kräver en högre utbildning, men som likväl kräver en kvalificerad kompetens.

En person som exempelvis kan hantera en mjölkningsrobot av särskild modell besitter en typ av kvalificerad kompetens som kan vara livsviktig för ett företag och det är en kompetens som inte nödvändigtvis kan snabbutbildas till en annan arbetssökande. Gröna arbetsgivare vill se en bredare definition av vad som utgör "högkvalificerad" i relation till arbetsmarknadens behov. Vi välkomnar skrivningen om att även yrkeserfarenhet inom ett yrke kan räknas in, men tycker samtidigt att den fortfarande lägger alltför stor vikt vid högre utbildning som jämförelsepunkt.

12.5 Överväganden och förslag

Gröna arbetsgivare har ingenting i sak att invända mot utredningens förslag. Däremot vill vi flagga för att den högkvalificerade arbetskraften är beroende av annan arbetskraft. För att locka högkvalificerad arbetskraft krävs att det finns service som i sin tur är beroende av annan arbetskraft. Restauranger behöver kockar, barer serveringspersonal, och hotellen behöver städare. Dessutom behövs det personal som kan ta hand om grönytor i närmiljön. Generellt sett saknas denna analys i utredningen.

13. Konsekvenser

13.2 Problembeskrivning och målsättning

Texten beskriver att det förekommer missbruk av nuvarande system för arbetskraftsinvandring och att detta framför allt gäller lågkvalificerade yrken i personalintensiva branscher. Utredaren går sedan vidare och konstaterar att högkvalificerad arbetskraftsinvandring samtidigt är viktig för Sverige. Gröna arbetsgivare invänder inte mot att högkvalificerad arbetskraftsinvandring skulle vara viktig för Sverige, men vill understryka att även "lågkvalificerad" arbetskraftsinvandring är viktig för Sverige. I dagsläget kan många företag inte fylla sina kompetensbehov med arbetskraft inom landet, oavsett om det gäller hög- eller lågkvalificerad arbetskraft. Då utgör arbetskraftsinvandringen en nödvändig rekryteringsventil.

13.3 Statistik

Gröna arbetsgivare uppskattar att utredningen tar upp svårigheten med att få fram tydliga statistiska underlag. Dock saknar vi ett resonemang om vad detta betyder i förlängningen för myndigheternas möjlighet att korrekt administrera en bristyrkeslista och i slutänden företagens möjligheter att kunna fylla sina rekryteringsbehov.

13.4 Effekter om inga åtgärder vidtas

Avsnittet beskriver att konsekvensanalysen utgår från en situation där nollalternativet är att inga ytterligare åtgärder vidtas gentemot nuvarande läge. Gröna arbetsgivare ställer sig frågande till denna utgångspunkt i och med att det höjda försörjningskrav som infördes under hösten 2023 inte tas med i analysen. Det är märkligt med tanke på hur nära i tid denna förändring har skett.

Effekterna av förändringen har inte visat sig än vilket medför att de borde få utrymme i en bredare konsekvensanalys. Dessutom innebär det att yrkeskategorier som slogs ut av det höjda försörjningskravet inte alls finns med i denna utredning, vilket i praktiken innebär att de gröna näringarna helt saknas i diskussionen.

Gröna arbetsgivare vill understryka att konsekvensutredningens utgångspunkter är väldigt olyckliga och endast ger en begränsad bild av läget för svensk arbetsmarknad som helhet. Frånvaron av de gröna näringarna är väldigt problematisk och riskerar att ge en direkt felaktig bild av konsekvenserna för våra branscher.

13.7 Konsekvenser för företag

Gröna arbetsgivare efterlyser en mer genomgripande konsekvensanalys som även tar hänsyn till de branscher vars möjlighet att anställa tredjelandsmedborgare i praktiken slogs ut av det höjda försörjningskrav som infördes i november 2023.

Eftersom utredningen endast behandlar de yrkesgrupper som har en lön som överstiger nuvarande krav om god försörjning, men som understiger det föreslagna lönekravet förekommer de gröna näringarna inte alls i analysen. Gröna arbetsgivare finner detta oacceptabelt och att det ger en fullkomligt skev bild av konsekvenserna.

Det nuvarande försörjningskravet infördes så sent som i november 2023 och effekterna av detta kan därmed knappast sägas synas på arbetsmarknaden. Att då endast beskriva potentiella konsekvenser för de branscher som riskerar att beröras av detta *nya* steg ger en helt felaktig bild av konsekvenserna i stort.

Det medför också att konsekvensanalysen i följande avsnitt i mångt och mycket blir irrelevant att kommentera eftersom de gröna näringarna helt saknas.

13.8 Det föreslagna lönekravets påverkan på arbetsmarknaden och lönebildningen

Gröna arbetsgivare uppskattar att avsnittet tar fasta på att förslaget kan komma att påverka den svenska lönebildningsmodellen, men vi anser dock att analysen är alldeles för kort. Detta framstår som ytterst märkligt då själva grunden för den svenska arbetsmarknadsmodellen är just lönesättning och vi hade förväntat oss en mer fullödig analys av konsekvenserna för modellen som helhet.

Gröna arbetsgivare instämmer i utredningens konstaterande att maktbalansen mellan arbetsmarknadens parter ändras i och med utredningens förslag och att lönekravet kan komma att bli vägledande i framtida avtalsförhandlingar, vilket ytterligare stärker vår ståndpunkt om att inte stressa igenom denna nya lagstiftning. En noggrann analys av effekterna av försörjningskravet krävs först.

14 Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

14.1 Ikraftträdande

Gröna arbetsgivare tycker det är anmärkningsvärt att det föreslås ett så pass snabbt ikraftträdande. Vi ser inte varför en sådan här stor systemförändring ska hastas igenom, särskilt med tanke på att det redan höjda försörjningskravet genomfördes väldigt snabbt och att effekterna av det inte har blivit tydliga än.



ARBETSGIVARE

Med vänlig hälsning,

A handwritten signature in black ink that reads 'Emma Terander'.

Emma Terander

Chef Arbetsmarknad

Gröna arbetsgivare

emma.terander@grona.org

08-762 72 57