

Regelverk för arbetskraftsinvandring från tredje land

En analys av tre länders hantering av
lönegolv med bäring på de gröna näringarna



FOTO: FREDRIK PERSSON

Förord

Kompetensförsörjningen är en avgörande fråga för de gröna näringarna. Av våra 4 000 medlemsföretag med totalt 30 000 medarbetare inom lantbruk, skogsbruk, trädgårdsanläggning, golf och djursjukvård jobbar de flesta i samklang med naturens växlingar. Det innebär att dessa företag också är beroende av säsongsanställda när det ska skördas, planteras eller avverkas.

Dessvärre går det inte att hitta tillräckligt med inhemsk arbetskraft som vill och kan arbeta inom de gröna näringarna. Därför är våra medlemsföretag helt beroende av att komplettera med utländsk arbetskraft, både från EU och utanför unionen. Som medlemmar i Gröna arbetsgivare följer företagen våra kollektivavtal vad gäller till exempel löner, försäkringar och arbetstider.

Även de gröna näringarna är en del av den globala marknaden, med behov av konkurrenskraftiga villkor och en ändamålsenlig kompetensförsörjning. Mot denna bakgrund är vi både förvånade och djupt oroad över regeringens ambitioner att försvåra och fördyra anlitandet av arbetskraft från tredje land.

Regeringen vill i två steg införa kraftigt höjda lönekrav för utländsk arbetskraft med ursprung utanför EU.

- Den 1 november 2023 införs ett försörjningskrav om 80 procent av medianlön på svensk arbetsmarknad, vilket för närvarande motsvarar 27 360 kronor per månad och väsentligt högre än de kollektivavtalade nivåer vi har idag.
- Den 31 januari 2024 presenteras en statlig utredning med förslag om att införa ett lönegolv i nivå med medianlön, vilket år 2024 kommer att motsvara 34 200 kronor per månad. Det ska också ges förslag på en behovsprövning för undantag för sektorer med särskilda arbetskraftsbehov.

I utredarens uppdrag ligger även att studera ett antal jämförbara länder, i syfte att ge utredningen ett bredare perspektiv. Med denna bakgrund har Gröna arbetsgivare låtit Edward Hamilton Communications AB analysera Danmarks, Finlands och Storbritanniens regelverk för arbetskraftsinvandring. Syftet är att fördjupa kunskapsbilden och dra lärdom av andra, jämförbara länders modeller. Rapporten bidrar också med en aggregerad bild vad gäller kostnadsjämförelser i respektive land.

Sammanfattat konstaterar rapporten:

- I de undersökta länderna prioriteras kompetensförsörjningen från tredje land till de gröna näringarna på ett helt annat sätt än i Sverige.
- I de andra länderna finns särskilda satsningar, undantag, lärlingsprogram och snabbspår för att prioritera verksamheter inom inte minst lantbruk och skogsbruk.
- Lönekraven i de jämförda länderna tar mer hänsyn till företagets konkurrenskraft.
- De tre undersökta länderna arbetar på ett helt annat sätt än Sverige med att förenkla och förtydliga administration och regelverk för att minska ledtiderna för företagen.

Regeringen pekar på förhållandevis låga volymer av arbetskraftsbehov till de gröna näringarna, men arbetskraftsbehovet belyses tydligt i denna rapport och för våra medlemsföretag som ofta har relativt få anställda är varje enskild individ helt nödvändig för möjligheterna att kunna producera under den tid som säsongen pågår.

Gröna arbetsgivare konstaterar att samtidigt som regeringen tydligt signalerat en ambition om att stärka Sveriges självförsörjning genom bl a Livsmedelsstrategin 2.0 så lägger man hinder för företag inom de gröna näringarna genom förslaget om ett lönegolv. Vi ser en stor risk med ökade kostnader, långa handläggningstider vid Migrationsverket och en ökad ovisshet vid rekryteringsförfaranden från tredje land. Vi ser regeringens förslag som ogenomtänkt och forcerat vilket är förenat med allvarliga risker och konsekvenser.

Efter att tagit del av denna rapport kan Gröna arbetsgivare inte dra någon annan slutsats än att förslaget i första hand bör kastas i papperskorgen. I andra hand måste modellen utformas med tydliga undantag för de branscher och företag som riskerar att beröras negativt, samtidigt som ett realistiskt lönekrav införs i nivå med befintliga kollektivavtal.

Med en tydlig politisk vilja hanterar våra grannländer behovet av arbetskraftsinvandring från tredje land bättre och mer pragmatiskt än Sverige. Vi hoppas därför att denna rapport kan ge ett värdefullt bidrag till en positiv utveckling även här.

Att regeringens förslag om lönegolv dessutom ”kör över” vår långa tradition av den svenska modell som bygger på att arbetsmarknadens parter hanterar lönebildning och villkor är både förvånande och bekymmersamt. Ska vi ha kvar en stark och växande självförsörjning i dessa utmanande tider behöver regeringen i stället fokusera på att underlätta för företagen, inte försvåra och försämra.

Lena-Liisa Tengblad, vd Gröna arbetsgivare

Inledning

Kompetensförsörjningen till de gröna näringarna har varit ansträngd under lång tid. Hela 70 procent av medlemsföretagen i Gröna arbetsgivare uppger att det är svårt eller mycket svårt att rekrytera rätt personal. Utländsk personal från såväl EU som utanför EU är viktig för en ändamålsenlig kompetensförsörjning.

Arbetskraftsinvandring från tredje land utgör en möjlighet för de gröna näringarna att kunna rekrytera motiverade medarbetare, möta säsongvariationer och produktionstoppar.

I 15 år har arbetsgivare kunnat rekrytera personer utanför EU grundat på en efterfrågedriven modell: företag har avgjort behoven, inte myndigheter genom arbetsbristbedömning. Dessutom har rimliga försörjnings- och lönekrav för arbetskraftsinvandrare medfört utrymme för arbetsgivare att ge medarbetare sedvanliga kollektivavtalade löner och villkor.

Regeringen genomför nu en kursändring där nya kostnadsbarriärer föreslås att införas i två steg:

- Den 1 november 2023 införs ett försörjningskrav om 80 procent av medianlönen, vilket motsvarar 27 360 kronor per månad (2022 års nivå). Nivån beskrivs som "god försörjning". Regelverket innebär inga möjligheter till undantag.¹
- Den 31 januari 2024 ska en statlig utredning presentera ett förslag som innebär ett lönekrav i nivå med medianlönen, vilket motsvarar 34 200 kronor per månad (2022 års nivå). En ny typ av myndighetsbaserad behovsprövning återinförs. Det innebär att vakanser i första hand ska prövas mot inhemsk arbetskraft, innan ett företag kan rekrytera utanför EU.

Regeringens utredning planerar att komma med förslag om eventuella undantag för vissa yrkeskategorier. Det rör sig om yrken inom vilka det krävs "särskild kompetens, erfarenhet och skicklighet". Även yrken med säsongskaraktär nämns i direktiven. Dessutom ska utredningen göra en komparativ analys avseende våra grannländers modeller för arbetskraftsinvandring utanför EU.

Denna rapport syftar till två saker:

- Att fördjupa problemställningen och ta ett samlat grepp om de gröna näringarnas kompetensbehov, men också hur lönenivåer och definierade bristyrken faktiskt ser ut i branschen samt vilka konsekvenser skärpta försörjningskrav riskerar att få.
- Att söka inspiration i andra länder för hur framtagande av en ny modell kan göras i Sverige med så små efterverkningar, negativa effekter och ingrepp som möjligt. För detta har ett undersökande arbete genomförts med fokus på liknande system i Danmark, Finland och Storbritannien. Djuplodande intervjuer har gjorts med företrädare i dessa grannländer.

Bilden som framkommer är att de gröna näringarna står inför utmaningar om regeringens förslag genomförs. Majoriteten av de yrkesgrupper som berörs ligger klart under en lönegräns motsvarande medianlönen. Dessutom skulle en ny form av behovsbedömning sannolikt leda till godtycklighet och ännu längre handläggningstider än idag.

1 Regeringen, "Promemoria: Ett höjt försörjningskrav för arbetskraftsinvandrare" (4 maj 2023)

Flera gemensamma nämnare mellan de undersökta länderna redovisas i slutet av rapporten. Det är tydligt att våra grannländer har arbetat aktivt för att främja kompetensförsörjningen till de gröna näringarna, även i lägen då länderna haft en generellt restriktiv migrationspolitik.

Rapporten struktureras enligt följande:

- Först presenteras nuläget i de gröna näringarna, behovsanalys av relevanta yrkeskategorier baserad på offentliga källor, löneläge och faktiskt rekryteringsbehov på kort och medellång sikt.
- Därefter följer en komparativ analys av systemen för arbetskraftsinvandring i Danmark, Finland och Storbritannien.
- Slutligen presenteras fyra gemensamma nämnare för de länder som studerats som förhoppningsvis kan vidga kunskapsinnehållet i frågan innan en svensk reform eventuellt genomförs.



Lägesbild i de gröna näringarna

Medlemsföretagen i Gröna arbetsgivare har haft notoriskt svårt att rekrytera rätt personal under en lång tid. Resultatet i Svenskt Näringslivs senaste rekryteringsenkät (2021/2022) visar att 70 procent av medlemsföretagen upplever det mycket eller ganska svårt att rekrytera.²

Ett av fem rekryteringsförsök misslyckas. Orsaker till rekryteringssvårigheterna uppges vara brist på personer med rätt yrkeserfarenhet, brist på rätt attityd och engagemang samt brist på personer med rätt utbildning.

Medlemsföretagen uppger arbetskraftsbrist i samtliga yrkeskategorier. Yrkesroller som sticker ut är djurskötare, skogsmaskinförare, skogsarbetare, maskinförare inom lantbruk, men också trädgårdsanläggare samt trädgårdsarbetare.

Migrationsverkets förteckning över yrken med tydlig arbetskraftsbrist och stor efterfrågan på personal överensstämmer med företagens uppskattningar. Myndigheten pekar särskilt ut förare av jordbruks- och skogsmaskiner samt uppfödare och skötare av lantbruksdjur som yrken med stor efterfrågan.³

Statistiska Centralbyråns arbetskraftsbarometer visar därutöver ett arbetskraftsbehov på tre års sikt som slår väldigt tydligt mot naturvetenskap, lant- och skogsbruk samt veterinäryrken. Behovet slår brett och omfattar såväl yrkeserfarna personer som nyexaminerade framtida medarbetare.⁴

Arbetsförmedlingens yrkesprognoser visar slutligen också på mycket stor efterfrågan på nämnda förare av jordbruks- och skogsmaskiner, liksom på trädgårdsanläggare samt uppfödare och skötare av lantbruksdjur. Något lägre efterfrågan är det inom växtodlingsarbete och skogsarbete, enligt Arbetsförmedlingen. Samtidigt kan det vara en signal om en tydligare säsongseffekt för de yrkeskategorierna.⁵

2 Svenskt Näringsliv, "Rekryteringsenkäten 21/22 – Gröna Arbetsgivare" (2022)

3 Migrationsverket, "Migrationsverkets föreskrifter om förteckning över slag av arbeten inom vilka det finns stor efterfrågan på arbetskraft" (12 dec 2022)

4 SCB arbetskraftsbarometer, "Vilka utbildningar leder till jobb?" s. 39

5 Arbetsförmedlingen, "Yrkesprognosen" (2022)

Rekryteringar från tredje land

En nödvändig ventil för att fylla vakanser i de gröna näringarna kommer genom rekrytering utanför EU. Medarbetare rekryteras genom två spår:

- Det första spåret är tillstånd för säsongsarbete. Här återfinns totalt 1 083 personer i relevanta yrkeskategorier för år 2022. En fjärdedel av dessa arbetar inom odling av jordbruksväxter och cirka hälften utför skogsarbete. Två länder sticker ut: Thailand och Ukraina. Men här finns också länder som exempelvis Bosnien-Hercegovina, Serbien, Moldavien och Kamerun.⁶
- Det andra spåret är arbetstillstånd på "övriga grunder". Här återfinns totalt 1 209 personer för år 2022 inom relevanta yrkeskategorier. Odling av jordbruksväxter står för en fjärdedel även här. Dessutom finns personer inom skogsarbete, uppfödare och skötare av lantbrukets husdjur. Bilden här är mer spretig vad gäller ursprungsland, även om Thailand och Ukraina sticker ut även i dessa kategorier.⁷

Hur skulle branschen då påverkas om lönekraven höjs i enlighet med regeringens förslag? Om detta handlar nästa avsnitt.

FOTO: FREDRIK PERSSON



6 Migrationsverket, "Beviljade tillstånd, säsong, 2020-2022". Särskilt registerutdrag. (2023)

7 Migrationsverket, "Beviljade tillstånd övriga grunder 2020-2022". Särskilt registerutdrag. (2023)

Så påverkas de gröna näringarna av ett högt lönekrav

Regeringen föreslår att i två steg skärpa lönekraven för medarbetare som rekryteras från tredje land. Gröna arbetsgivare har begärt ut relevant lönestatistik om aktuellt genomsnittligt löneläge, samt inkomstdeciler för fem relevanta yrkeskategorier.⁸

Slutsatserna av analysen är att lönekraven slår mycket tydligt mot yrkesgrupperna inom skogs och lantbruk:

Yrkesarbetare, animalie (lantbruk)

- 78 procent i den aktuella inkomstgruppen ligger under föreslagen nivå om 80 procent av medianlönen.
- 100 procent (!) ligger under medianlönen.

Övriga arbetare inom lantbruk

- 80 procent av i den aktuella inkomstgruppen ligger under föreslagen nivå om 80 procent av medianlönen.
- 97 procent ligger under medianlönen.

Skogsvårdsarbetare, plantering:

- 53 procent i den aktuella inkomstgruppen ligger under föreslagen lönenivå om 80 procent av medianlönen.
- 81 procent ligger under medianlönen.

Skogsarbetare:

- 27 procent i den aktuella inkomstgruppen ligger under föreslagen nivå om 80 procent av medianlönen.
- 75 procent ligger under medianlönen.

8 Svenskt Näringslivs statistikdatabas (sep 2022) – andel baserat på egna beräkningar.

Skogsvårdsarbetare, röjning:

- 23 procent i den aktuella inkomstgruppen ligger under föreslagen nivå om 80 procent av medianlönen.
- 82 procent ligger under medianlönen.

Röster från de gröna näringarna

Gröna arbetsgivare har genomfört en medlemsundersökning under våren 2023 som syftar till att uppskatta konsekvenserna, inte minst i skogs- och lantbruket, om regeringens förslag på ett lönekrav i nivå med medianlönen genomförs.

Resultat: Nära sex av tio uppger att verksamheten skulle påverkas något eller mycket negativt. Konsekvenserna uppges bland annat vara att inte kunna utföra jobb såsom plantering, sådd och skörd. Mer övergripande påverkas företagets tillväxt och möjligheter till expansion.

Några medlemmar uttrycker att förslaget "hotar hela verksamheten" och att man inte ska glömma att "djurproduktionen är på väg att flytta från vår kontinent eftersom möjligheterna att konkurrera på en global marknad snedvrids på grund av löner". En annan varnar för eventuell "nedläggning av djurproduktionen".⁹

På frågor om rekryteringsproblemen kan lösas genom inhemsk arbetskraft menar medlemsföretagen att det är mycket svårt att hitta motiverad och tillräckligt kvalificerad arbetskraft i Sverige. Arbetsuppgifternas fysiska art och att de utförs långt från tätbebyggda områden tros vara några anledningar.

Slutsatsen är att regeringens förslag skulle slå mycket hårt mot de branscher som berörs. Åtgärder för att mildra effekterna är nödvändiga för att inte förvärra kompetensbristen i de aktuella branscherna.

Finns det inspiration att hämta från närliggande länder? Följande avsnitt handlar om modeller för rekrytering från tredje land i Danmark, Finland och Storbritannien.

9 Gröna arbetsgivare, "Medlemsundersökning inför möte med migrationsministern" (2023). 625 svar från medlemsföretag i Gröna arbetsgivare.

Danmark

Det danska systemet för arbetskraftsinvandring från tredje land påminner i väsentliga delar om den modell som nu införs Sverige. Systemet är inriktat mot att främst rekrytera ”högkvalificerad” arbetskraft och medför därför höga trösklar. Lönegränsen är hög: 465 000 danska kronor per år, vilket motsvarar nästan 40 000 danska kronor per månad (dock räknas vissa delar av sociala avgifter in, för arbetare motsvarar det en avsättning om 22,5 procent, för tjänstemän 11,5 procent som alltså inkluderas i ersättningsnivån).

För företag som vill rekrytera utanför EU finns ett dussintal olika ”spår”. Ett system för certifierade företag, ”*Fast track*”, omfattar ca 400 stora företag och ger möjlighet till snabbare handläggning för arbetstillstånd vid det danska Migrationsverket (SIRI).

Danmark har vidare ett omfattande system med arbetskraftsbedömning innan rekrytering utanför EU kan tillåtas till bristyrken. En så kallad ”*positiv lista*” uppdateras var sjätte månad baserat på en vakansundersökning och huruvida det finns arbetslösa danskar som kan ta jobben. Danska Arbetsförmedlingen (STAR) står för genomförandet av de regionala undersökningarna. Lön och arbetsvillkor ska motsvara så kallad ”*dansk standard*” i kollektivavtalen.¹⁰

I år tillkommer ett nytt spår som möjliggör för en arbetsgivare att anställa en person för 375 000 danska kronor per år, eller 31 250 danska kronor per månad (inklusive vissa ersättningar). Det är ett svar på kritiken om att lönegränsen är för hög och att yrkesutbildad arbetskraft därmed är svår att rekrytera. Nivån om 375 000 danska kronor får dock endast tillämpas så länge arbetslösheten ligger under 3,7 procent.¹¹

Det danska exemplet har överlag setts som ett slags skräckexempel av svenska observatörer. Det handlar dels om långa handläggningstider och dels en osedvanligt hög ersättningsgräns för att kunna rekrytera utanför EU.

Nu verkar dock pendeln svänga rejält i Danmark. Utrikesminister Lars Loekke vill sätta fart på arbetskraftsinvandring från både Afrika och Asien. Så många som 50 000 personer vill han och hans parti Moderaterne rekrytera under kommande år. Förslaget är till del förankrat med parterna förutsatt att krav på kollektivavtal införs, vilket möjligen är ett hårdsmält recept i en svensk arbetsgivarkontext. Den danska regeringen pratar hur som helst allt mer i termer av att ”arbetskraftsutbud är vår viktigaste valuta”.¹²

Icke desto mindre finns det delar i det danska systemet som är relevanta för de gröna näringarna. Ett särskilt ”*lantbruksspår*” ingår som ett av de prioriterade programmen som SIRI tillhandahåller. Spåret har väsentligt lägre kostnadströsklar än vad som är fallet för övriga branscher. Primärt fokus är de gröna näringarna – inte minst lantbruk – med inriktning mot boskapsuppfödning, svinproduktion, mjölkproduktion och jordbruk.

Under 2022 rekryterades 1 232 personer i det danska lantbruksspåret. Året innan dess 1 715

10 Svenskt Näringsliv, ”*Dansk reglering för utländsk arbetskraft – inget för Sverige*” (2022)

11 Intervju med Erik Simonsen, arbetsmarknadschef vid Danska arbetsgivarföreningen (DA) (18/8, 2023)

12 Tidningen Näringslivet, ”*Danskt förslag ska locka 50 000 nya medarbetare från Asien och Afrika*” (7 sep 2023)

personer. Fokus är framförallt mer kvalificerade personer, som boskapsuppfödare och personer med arbetsledande karaktär, men insatsen används även för fler kategorier.¹³

Morten Vinding, jurist vid Arbejdsgiverforeningen GLS-A, förklarar innebörden vad gäller ersättning till personer som rekryteras: "Ersättning till personerna ska motsvara vad vi kallar "dansk standard". Nivåerna delges från regionala partssammansatta länsarbetsnämnder, dit Migrationsverket hör av sig för att kontrollera att löner och villkor är i paritet med kollektivavtal".¹⁴

I dagsläget uppgår den nivån till cirka 30 500 danska kronor per månad, för "lantbruksspåret". I ersättningen ingår pension och semesterersättning, enligt ovan. "Sett till de yrkesgrupper som omfattas så är nivån för hög, enligt vår uppfattning", menar Vinding.

Morten Holm Östergaard på Landbrug & Fødevarer förklarar vidare: "Lantbruksspåret fungerar relativt väl. Företagarna är nöjda med systemet. Det är svårt att rekrytera danska arbetslösa till våra verksamheter. Då fungerar detta som en viktig ventil för oss".¹⁵

En helt central aspekt i det danska systemet riktat mot lantbruk är möjligheten att anställa lärlingar (kallas praktikanter på danska) från tredje land. Personer mellan 18 och 30 år får möjlighet att komma till danska jordbruks- och boskapsföretag för arbetsplatsnära utbildning. Under 2022 kom ca 300 lärlingar.¹⁶

Dessa lärlingar har sin huvudsakliga bakgrund i länder som Ukraina, Vietnam, Indien, Uganda och Filippina. Tidigare fick lärlingarna stanna i 12 månader. Sedan förra året tillåts lärlingarna att stanna 18 månader. De får möjlighet att dels arbeta praktiskt på enheterna, dels få viss teoretisk utbildning.

Personerna behöver uppvisa vissa engelskkunskaper och utbildningscertifikat med koppling till lantbruk, ofta svinproduktion, från ursprungslandet för att kvalificera sig till lärlingssystemet. Det har kommit granskningar som visar på enskilda exempel på fusk med de redovisade intygen om utbildningsbakgrund, bland annat från Uganda och Ukraina. Men överlag fungerar systemet väl, enligt Morten Holm Östergaard.

Som lägst får en lärling 11 838 danska kronor per månad, i detta ingår vissa ersättningar dock inte semester. Som mest kan en lärling erhålla 15 989 danska kronor per månad.

Det finns inte formella utbildningskrav i arbetet. Lärlingen ska lära sig "jobbet på jobbet". Dock finns krav på de specifika arbetsplatserna att de ska vara godkända som typ av anordnare av yrkesutbildning.

Morten Vinding hyllar systemet för lärlingar: "Mina medlemsföretag älskar systemet".

Danmark tycks således ha konstruerat en modell med förtjänster. Därmed inte sagt att den danska modellen är fläckfri. Vinding menar att kravet att inneha ett bankkonto i Danmark ställer till problem.

Dessutom anses handläggningstiderna vara för långa. Generellt är dock situationen idag bättre än tidigare, inte minst i de mest prioriterade spåren, enligt Erik E Simonsen vid Danska arbetsgivar-

13 Danska regeringen Udlændinge- og Integrationsministeriet, "Seneste tal på udlandingeområdet pr. 31.07.2023" (juli 2023)

14 Intervju med Morten Vinding, jurist vid GLS som representerar Gröna arbetsgivare i Danmark (25/8, 2023)

15 Intervju med Morten Holm Östergaard, näringspolitisk chef vid LF i Danmark (18/8, 2023)

16 Statistik från danska Migrationsverket (SIRI) och IUM (2023)

föreningen (DA) (exempelvis 25 dagar för *Fast track*, som omfattar de 400 certifierade företagen).

För lantbrukssektorn är situationen emellertid alltjämt sämre. Två månader förväntas väntetiden vara för arbetstillstånd till lantbruksspåret, för lärlingsspåret är det en månad.

Från svensk horisont kan det tyckas vara en relativt kort period. Men danskarna är otåliga: "Två månaders väntetid för arbetstillstånd i lantbruksspåret duger inte", menar Morten Vinding vid Arbejdsgiverforeningen GLS-A i Danmark.

Avslutningsvis kan nämnas att lantbruksspåret och lärlingsspåret har en lång historia i Danmark. Enligt Erik E Simonsen vid DA lades grunderna i efterskälningarna av andra världskriget. Danmark etablerade då en tradition att vidareutbilda personer som ville komma och arbeta i landets svinproduktion för att efter avslutad utbildning åka hem till hemlandet igen. Det har motiverats delvis av utbildningsskäl, delvis också av ömsesidigt utbyte med utvecklingsländer. Idag medför lantbruksspåret arbetstillstånd utan tidsgräns.

Facken har emellanåt haft en skeptisk inställning till hur mycket utbildning som egentligen ingår, men har sett genom fingrarna på grund av svårigheter att rekrytera till verksamheterna, enligt Simonsen.

Det danska exemplet visar tydligt att landet på flera sätt har skapat undantag för lantbrukssektorn från det höga lönekravet som omgärdar andra yrkesgrupper. Särskilt lärlingsspåret medför konkurrenskraftiga kostnader. Genom att värna kompetensförsörjningen har danskarna alltjämt en konkurrenskraftig lantbrukssektor, inte minst med fokus på svinproduktion.



FOTO: FREDRIK PERSON

FAKTARUTA – DANMARKS LANTBRUKSSPÅR OCH LÄRLINGSSPÅR

Lantbruksspår

- Rekrytering av medarbetare till primärt boskapsuppfödning, svinproduktion och jordbruk (mestadels växtodling). Personal har historiskt kommit mest från Ukraina, men nu även andra länder utanför EU.
- 1 232 personer rekryterades under 2022. 1 715 rekryterades under 2021.
- Ersättning: 30 500 danska kronor per månad, vilket är klart lägre än vedertaget danskt inkomstkrav för rekrytering utanför EU. I ersättningen ingår pension och semesterersättning.¹⁷ Nivån bestäms genom vad som anses vara "dansk standard". Kontroller sker av Migrationsverket (SIRI), och nivåerna kommer från partssammansatta länsarbetsnämnder.

Lärlingsspår

- Lärlingar är mellan 18 och 30 år. Ofta från Ukraina, Vietnam, Filippinerna, Uganda eller Indien. De kan stanna upp till 18 månader, tidigare 12 månader. Om yrkesutbildning delges utanför arbetet under sex till åtta månader på en yrkesskola kan en lärling stanna upp till 24 månader i Danmark.
- Cirka 300 personer kom under 2022 till de gröna näringarna.
- Det finns tre nivåer i det danska kollektivavtalet som underbygger lärlingsspåret:
 - A. 6 månader: 11 838 danska kronor/ månad.
 - B. 7–18 månader: 13 742 danska kronor/ månad.
 - C. 25 år eller äldre: 7–18 månader: 15 898 danska kronor/ månad.
- (I ersättningen räknas in 12,5 procents semestertillägg och 7 procent i "fritt val", vilket innebär att deltagaren antingen kan plocka ut pengarna eller använda till semester).

17 Att jämföra med Sverige där semestertillägg på 13 procent samt viss pensionsavsättning tillkommer de löner som angivits i rapporten. De svenska lönerna blir således högre än de regelverket stipulerar.

Finland

Vårt grannland i öster gäckas av demografiska problem vilket har ökat behovet av arbetskraftsinvandring på flera fronter. De senaste åren har regeringar av olika kulörer satsat politiskt kapital för att dels stärka bilden av Finland som ett land att arbetskraftsinvandra till, dels göra systemen vid finska Migrationsverket (Migri) mer smidiga för ansökningar. Regeringsinitiativet ”*Talent Boost*” har varit ett slags paradnummer för detta ändamål.¹⁸

Man ska komma ihåg att landet inte varit särdeles öppet för detta tankesätt historiskt. Det har resulterat i att landet har arbetskraftsbrist för de flesta yrken som inte är specialister eller forskare.

Icke desto mindre står Finland idag med ett försörjningskrav som ligger i linje med Sveriges innan regeringens höjning: 1 300 euro per månad för 2023. Under nästa år kommer nivån att stiga till cirka 1 600 euro per månad.¹⁹

Försörjningskravet är således lågt, men samtidigt finns betydande trösklar i systemet för arbetskraftsinvandring från tredje land. I korthet behöver finska Arbetsförmedlingen, liksom i Danmark, göra en bedömning om finska arbetslösa kan ta de utlysta vakanserna innan rekrytering utanför EU kan komma på fråga. Yrken som undantas bestäms av en regional instans (NTM) som var sjätte månad formulerar en bristyrkeslista. I NTM sitter arbetsmarknadens parter och Arbetsförmedlingen samt företrädare för motsvarigheten till den svenska länsstyrelsen.

För finska skogsbruks- och lantbruksföretag finns ett regelverk för säsongsanställda att ta hänsyn till. I korthet kan en person få möjlighet att verka hos en eller flera arbetsgivare under nio månader. De första tre månaderna gäller endast ett visum. Därefter följer krav på arbetstillstånd. För att få stanna de tre sista månaderna krävs att finska Arbetsförmedlingen gör en arbetskraftsbristbedömning.²⁰

Det är förenat med vissa oklarheter att uppskatta antalet personer som kommer och arbetar i säsongsbetonade yrken varje år. Migri räknar att 930 personer fått ett förstagångsbeslut för säsongsarbete under de senaste tolv månaderna. Endast 161 personer har fått delbeslut (det vill säga behovsbedömning), vilket är förutsättningen för att kunna säsongsarbeta mellan sex och nio månader.²¹

Kristel Nybondas, vd för finska Landsbygdens Arbetsgivareförbund, LAF, menar att siffrorna från Migri är missvisande. Hon bedömer att uppemot 22 000 personer är en mer korrekt siffra. Av dessa är 6 000 ”fast anställda”, det vill säga har fått ett arbets- och uppehållstillstånd. Övriga ligger inom säsongsvisum, det vill säga under tre månader, som inte räknas i Migris statistik över faktiska tillstånd.

18 Vinnova, ”Förstudie – nationell samordningsmodell för attraktion och mottagande av internationell kompetens” (23 feb 2022)

19 Intervju med Mikko Räsänen, arbetsmarknadsexpert vid finska arbetsgivarorganisationen EK (18/8, 2023)

20 Landsbygdens arbetsgivareförbund, LAF, ”Arbetstagarens uppehållstillstånd och arbetsgivarens skyldigheter” (nov 2021)

21 Migri, ”Statistik över uppehålls- och arbetstillstånd” (sep 2023 och tolv månader bakåt)

Även Mikko Räsänen vid finska arbetsgivarorganisationen EK pekar på notoriskt svåra problem för Migri att redovisa faktiska siffror för denna yrkesgrupp. Han landar på samma nivåer som LAF i hur många som faktiskt kommer till Finland varje år.

Ursprungsländer som sticker ut bland de personer som kommer till skogsbruks- och lantbrukssektorerna är Ukraina, men också Filippinerna och Thailand. Före kriget i Ukraina bidrog många ryssar till verksamheterna – vilket inte sker idag, enligt Mikko Räsänen.

En intressant företeelse är hur olika regioner i Finland tycks använda behovsbedömning godtyckligt. Kristel Nybondas berättar att i östra, mellersta och norra Finland sker *ingen* behovsbedömning.²² Mikko Räsänen bekräftar den bilden och konstaterar att regionerna upplever att de har så pass svåra demografiska problem att de inte kan ta hänsyn till behovsprövningen.

LAF menar vidare att systemet överlag fungerar väl, men det är inte smärtfritt. Dels har regelverket ändrats tre gånger på bara några år, dels upplevs reglerna som snåriga: "För en vanlig småföretagare, som våra medlemmar oftast är och som har fullt upp i sin vanliga vardag, kan regelverket upplevas som besvärligt och byråkratiskt. Vi skulle behöva förenkla och förtydliga reglerna".

Finska fackliga organisationer understryker behovet av behovsbedömning innan en rekrytering kan genomföras från tredje land. De senaste åren har också enskilda oegentligheter uppmärksamrats, vilket tidvis lyft upp frågan om missbruk på agendan. En aktuell fråga i Finland hösten 2023 handlar om hur så kallade "rekryteringsagenter" och bemanningsföretag utnyttjar systemet och tar olovligt betalt för matchning från tredje land.

Avslutningsvis, en aspekt som är problematisk är att ansökan om tillstånd och visum är dyra, enligt LAF. Första ansökan om uppehållstillstånd (digitalt) kostar 450 euro och fortsättning 160 euro. Om man använder pappersansökan kostar det 750 euro och för fortsättning 430 euro. Säsongspriser har sjunkit något till 75 euro (digitalt) eller 250 euro (papper).

Ansökningstiderna uppgår till tre veckor för säsongsanställning och två månader för arbetstillstånd.

Det finska exemplet visar på en pragmatisk inställning till de kompetensutmaningar som finns i skogsbruks- och lantbrukssektorn. Genom att värna om rimliga försörjnings- och lönekrav samtidigt som fokus har legat på att förenkla de administrativa processerna har Finland sett till att antalet personer som rekryteras utanför EU har kvarstått på en hög nivå.

22 Intervju med Kristel Nybondas, VD, LAF (30/8 2023)

FAKTARUTA – FINLAND

- Försörjningskrav, så kallad "tryggad försörjning", uppgår till 1 331 euro per månad. Förslag för 2024: 1 600 euro per månad. I övrigt löner och villkor i nivå med kollektivavtal.
- Från tredje land finns arbetstillstånd för säsongarbete, som kan vara som längst nio månader. Regelverket är riktat mot jordbruks-, trädgårdsarbete- och skogsvårdsarbete.
 - Första tre månaderna räcker det med ett visum.
 - Mellan tre och sex månader gäller uppehållstillstånd för säsongarbete.
 - Mellan sex och nio månader gäller uppehållstillstånd för säsongarbete, *men* kräver arbetsbristbedömning.
- Säsonganställda har inte automatiskt rätt till hälso- och sjukvård, det kräver en ansökan som prövas. De har inte heller rätt till arbetslöshetsersättning.
- För arbetstillstånd längre än nio månader gäller sedvanligt arbetstillstånd. För de flesta fall gäller arbetskraftsbristbedömning. Finska Arbetsförmedlingen ska pröva om finska arbetslösa kan ta de utlysta vakanserna. En birstyrkeslista, baserad på regional matchningsdata, kan utgöra undantag från denna behovsbedömning.

Storbritannien

De brittiska öarna har ett starkt och personalintensivt lantbruk som årligen behöver säsongsggrundad kompetensförsörjning för att fylla vakanserna. Landet har en lång historia av att rekrytera arbetskraft inte minst till växtodling, potatisodling, skötsel av fjäderfän och boskapsproduktion. Efter andra världskriget och fram till 2014 reglerades säsongsanställda genom ett visa-program, primärt riktat till utländska studenter.

Det senaste decenniet har regelverket ändrats i samband med att Storbritannien lämnat EU. Sedan 2019 bestäms reglerna i programmet *Seasonal Worker Visa Scheme*. Årligen bestämmer regeringen, på rekommendation från den brittiska motsvarigheten till Migrationsverket, om en kvot.

Thomas Price är policyrådgivare för arbetsmarknad och kompetensförsörjning vid National Farmers Union (NFU). Organisationen företräder de gröna näringarna i England och Wales. Han beskriver ett mycket trögt arbete från organisationens sida för att få på plats en fungerande kompetensförsörjning i efterskälningarna av Brexit: "Arbetskraftsinvandring och säsongsanställningar är mycket strikt reglerat i Storbritannien. Det finns i princip bara undantag för jordbrukssektorn".²³

I dagsläget uppgår antalet visum till 45 000 för utländska medarbetare i de gröna näringarna. Regeringen kan utöka volymen med 10 000 visum vid behov. Till det ska läggas 2 000 extra platser specifikt dedikerade till arbete med fjäderfän.²⁴ Under 2022 beviljades 35 000 visum. De kommande åren spås ett behov om ca 70 000 visum per år, enligt NFU.

Programmet startade som en pilot år 2019, med 2 500 visum. En utvärdering konstaterade raskt att systemet fungerade, med undantag av enstaka fall av missbruk. För varje år har så volymerna vuxit. Såväl de gröna näringarna som ansvariga politiker har varit snabba på bollen för att växla upp kompetensförsörjningen i takt med att arbetskraftsbristen uppdagats i de gröna näringarna.

Det är viktigt att säga att reglerna är strikta för dessa säsongarbetare. De får bara arbeta operativt på fältet. De får inte medta anhöriga och de står själva för sjukvårdskostnader, förutom eventuella akuta ärenden. De måste till och med bevisa att de har 1 200 pund i kontanter för att kunna visa att de kan betala för en första sjukvårdsinstans.

Tidigare kom det flest personer från Ukraina och Ryssland. Nu är bilden mer blandad. Länder som sticker ut är Kirgizistan, Uzbekistan, Tadjikistan, Moldavien, Nepal, Indonesien och alltså Ukraina.

Kontroller sker genom att ett antal visumprocedurer hanteras av ett fåtal rekryteringsföretag, kallade "*scheme operators*". Lantbrukare måste visa att de försöker anställa personal inom Storbritannien innan de kan rekrytera från dessa aktörer. Därefter har rekryteringsföretagen ett slags tillsyns- och arbetsmiljöansvar där leverantörerna ser till att arbetstagare "behandlas rättvist", enligt Thomas Price. Myndighetsmandat får rekryteringsföretagen efter en licens från den brittiska instansen "*Gangmasters and labour abuse authority*".

23 Intervju med Thomas Price, policy rådgivare vid National Farmers Union (NFU) (12 september 2023)

24 House of Commons Library – Research Briefing, "Seasonal worker visas and UK agriculture" (26 juni 2023)

Idag finns det sex *scheme operators*, fem privata aktörer och en ideell aktör. Thomas Price beskriver systemet som välfungerande, dock har det uppdagats missbruk och misskötsel av systemet i länder som Nepal och Indonesien.

I dagsläget får arbetskraftsinvandrare möjlighet att stanna i sex månader. The National Farmers Union (NFU) vill se att tiden förlängs till nio månader, plus att nuvarande regelverk garanteras för fem år framåt för att stärka lantbrukets operativa planeringsförutsättningar. ”En förlängning med tre månader skulle passa in med jordbrukets växtcykler”, menar Price. Generellt behövs mer visshet och säkerhet om framtiden.

Lön utgår i enlighet med *national living wage* det vill säga Storbritanniens lagstadgade minimilön (10,42 pund per timme). Det motsvarar drygt 60 procent av medianlönen, enligt Price. Nästa år ska den nivån stiga till 66 procent. Personen ska vara garanterad 32 timmars arbetstid per vecka.

Leverantörerna, det vill säga nämnda *scheme operators*, erhåller ca 3 pund per arbetad timme, enligt Price. Kostnaden för ansökan för enskilda säsongsanställda uppgår till 259 pund.²⁵

Skilled workers scheme

För yrken som kräver högre kvalifikationer hänvisas en arbetsgivare till ett annat spår: *Skilled workers scheme*. Här föreligger en bristyrkesbedömning innan en rekrytering kan komma till stånd. Regeringen uppdaterar på regelbunden basis en lista över yrken med särskild brist. Ansvarig myndighet för förfarandet är Migration Advisory Committee (MAC).

NFU menar att det för tillfället saknas relevanta yrkesroller i bristyrkeslistan, trots ett stort behov. Här finns dock yrken som trädgårdsarbetare, biodlare, trädspecialister och veterinärer. Vid närmare granskning kan man se att det finns mestadels vad som kännetecknas som ”högkvalificerade” och ”mellankvalificerade” yrkestitlar på listan. Det finns vissa yrken med bäring på fisknäringen, dock inte lantbruket.²⁶

Listan saknar dock yrkesroller som traktorförare, lantbruksarbetare, planterare, svamplockare och andra roller som det finns ett tydligt behov av. En färsk undersökning bland 500 medlemmar i NFU slår fast att hela 40 procent av företagen har svårt att hitta arbetskraft i dessa yrken, vilket medför en sämre produktionstakt.²⁷

Endast 5 procent av de tillfrågade företagen använder möjligheten som kommer via *Skilled workers scheme*. Rekrytering av yrkesroller som ingår i *Skilled workers scheme* innebär en möjlighet att få förmånligare villkor, vanligtvis behöver man inte betala mer än 80 procent utifrån ett golv på 26 200 pund per år. Per timme kan ett lönegolv uppgå till 10,10 pund.²⁸

Thomas Price signalerar att spåret är byråkratiskt och oflexibelt. En ytterligare tröskel är krav på engelska i nivå med motsvarande svensk gymnasiekompetens, vilket stänger ute många människor. ”Systemet möter inte näringslivets behov”, menar Price.

Sammanfattningsvis har regeringen i London prioriterat att stärka möjligheterna för de gröna näringarna att komma ifatt med de problem som uppkommit av kompetensbristen. Ett rimligt försörjnings- och lönekrav om 60 procent av medianlönen omgärdar kraven.

25 GOV.UK - “Seasonal worker visa (Temporary work)” (2023)

26 GOV.UK - “Skilled worker visa – shortage occupation” (2023)

27 National Farm Union (NFU), ”Review of the shortage occupation list – NFU responds” (30 juni 2023)

28 Sykes, TurpinMiller, ”What is the shortage occupation list and what are the benefits?” (2023)

Ett tydligt spår för säsongsanställda har skyndsamt byggts upp för att mildra effekterna av Brexit. Samtidigt finns fortfarande tydliga barriärer för att rekrytera till bristyrken i de gröna näringarna, men lönekravet är modest sett till de föreslagna svenska nivåerna.

FAKTARUTA, STORBRIANNIEN

Seasonal Worker Visa Scheme

- Omfattar cirka 50 000 platser per år. Förra året beviljades 35 000 personer.
- Spåret är uteslutande till lantbrukssektorerna och arbetsuppgifterna är av fysisk karaktär. Historiskt har säsongarbetare kommit från östra Europa, numera mest från centralasiatiska länder, samväldesländer och Ukraina.
- Så kallade "scheme operators", som är en typ av rekryteringsföretag, och ideella organisationer sköter rekrytering och kontroll av arbetsplatserna.
- Ersättning till medarbetare är i nivå med lagstadgad minimilön, *national living wage*. Nivån uppgår till 60 procent av medianlönen.
 - 23 år eller över: 10,42 pund per timme.
 - 21 till 22 år: 10,18 pund per timme.
 - 18 till 20 år: 7,49 pund per timme.
 - Under 18 år: 5,28 pund per timme.
 - Lärling: 5,28 pund per timme.

Skilled Worker Scheme

- Ett spår riktat till "mellankvalificerad" och "högkvalificerad" arbetskraft. Endast 5 procent av rekryteringarna går till gröna näringar från detta spår.
- Kräver en behovsbedömning innan rekrytering kan komma till stånd. En bristyrkeslista uppdateras kontinuerligt. Den brittiska motsvarigheten till Migrationsverket ger förslag på bristyrken, regeringen ansvarar för listan.
- För de personer som trots allt rekryteras sänks lönekraven till 80 procent av ett golv om 26 200 pund per år, vilket motsvarar 10,10 pund per timme.

FAKTARUTA: LÖNEKRAV SOM ANDEL AV MEDIANLÖN I KOMPARATIVA LÄNDER

Att genomföra en adekvat kostnads- och konkurrenskraftsanalys är behäftat med utmaningar. Dels spelar aktuell valutadifferens en roll, dels skiljer sig de studerade ländernas lönestrukturer åt.

Vi har valt att se hur våra grannländer har satt sina respektive försörjnings- och lönekrav i relation till medianlön, vilket den svenska regeringen själv använder som basmått för att utforma nivån på lönekrav för arbetskraftsinvandrare från tredje land.

Som tidigare nämnts ska först en nivå om 80 procent av medianlönen införas den 1 november 2023, därefter ska lönekrav i nivå med medianlönen föreslås den 31 januari 2024 och sannolikt införas under mandatperioden.

Så här ser en sammanfattande jämförelse mellan Sverige och de undersökta länderna ut:

	Sverige	Danmark ¹	Finland ²	Storbritannien ³
Längd säsongsanställning	6 mån	För lärlingar: 18 mån	9 mån	6 mån, NFU vill se 9 mån
Spår/undantag	Nej	Ja	Nej	Ja
Lönekrav/medianlön	80 procent, (utredningen föreslår 100 procent)	76 procent	40 procent	64 procent

- 1 Källa: Simonsen vid DA. Räknat 30 500 DKR per månad som nivå i Lantbruksspåret. Median: 40 286 DKR, senast registrerad nivå för medianlön år 2021.
- 2 Källa: Räsänen vid EK. Räknat 1 331 Euro per månad som försörjningskrav. Median: 3 315 Euro per månad, senast registrerad nivå för medianlön år 2021.
- 3 Källa: Price vid NFU. Räknat national living wage: 10,42 pund, vilket motsvarar 63,9 procent av medianlön i Storbritannien. Nästa år ska den öka till 66 procent.

Lärdomar för Sverige

Analysen visar att de gröna näringarnas utmaningar att rekrytera till sina verksamheter redan är tydliga, men att situationen kan förvärras om regeringens förslag blir verklighet. En stor del av yrkeskategorierna når inte upp till 80 procent av medianlönen. Majoriteten av samtliga yrkeskategorier klarar inte heller ett lönekrav i nivå med medianlön. Hur en bristyrkesbedömning ska utformas är inte heller ett enkelt reptrick.

De länder som har studerats skiljer sig något åt vad gäller utformning för arbetskraftsinvandring från tredje land, men några gemensamma nämnare står att finna:

- Samtliga länder har en tydlig strategi för att värna och stärka kompetensförsörjningen till de gröna näringarna från länder utanför EU. De arbetar med väldefinierade undantag för de branscher som berörs.
- Länderna har antingen en längre tidsperiod för säsongsanställningar, eller jobbar för att begränsningarna ska minska.
- Det är problematiskt att göra för definitiva kostnads- och konkurrenskraftsanalyser, delvis på grund av Sveriges prekära valutaläge. Men några saker kan ändå poängteras: i Finland är nivån vad gäller lönekrav hälften så hög som föreslagen nivå i Sverige, sett till medianlön. I Storbritannien uppgår lönekravet till 60 procent av medianlön. I Danmark är nivån förvisso hög för *Lantbruksspåret* i reala kronor och ören, men som andel av medianlönen är den 75 procent. Samtidigt har Danmark ett särskilt lärlingsspår med väsentligen lägre lönekrav.
- Samtliga länder har en struktur för att bedöma bristyrken som inte är oproblematiske. I Finland visar sig arbetskraftsbristbedömningen vara godtycklig i vissa regioner. I Danmark råder alltså långa ledtider och få yrkesarbetare i *positiva listan*. I Storbritannien finns ett fåtal relevanta yrkeskategorier med på bristyrkeslistan, trots ett stort behov.

Att utforma en ny modell för arbetskraftsinvandring baserat på de inriktningsdirektiv som föreligger är således en komplicerad manöver, med inneboende risker. Dels riskerar den byråkratiska implementeringen att fördröja ledtider och leda till godtyckliga inslag i behovsbedömningen. Dels riskerar ett allt för högt lönekrav att generera konkurrensnackdelar för de gröna näringarna jämfört med andra länder.

Frågan är delikat och bör behandlas därefter. Än är det inte för sent att tänka om.

Om författaren

Edward Hamilton har arbetat med arbetsmarknads- och näringslivsfrågor i nästan tjugo år. Han var verksam vid arbetsmarknads- och förhandlingsavdelningen vid Svenskt Näringsliv mellan 2012 och 2021. Dessförinnan var han politisk tjänsteman vid Arbetsmarknadsdepartementet och i riksdagen 2009 till 2012. Han var mellan åren 2005 och 2009 konsult och delägare i rekryteringsföretaget Talentia.

Hamilton har en Masterexamen med fokus på arbetsmarknadsfrågor vid London School of Economics (LSE) – hans avhandling behandlade regelverk för utländsk arbetskraft inom EU med fokus på Lex Laval.

Idag driver han Edward Hamilton Communications AB – med fokus på utredning, analys och kommunikation åt företag och organisationer.





Källor

Offentliga rapporter, register och media

Arbetsförmedlingen, "Yrkesprognosen" (2022)

Danska regeringen Udlændinge – og integrationsministeriet "Seneste tal på udlændingeområdet pr.31.07.2023" (juli 2023)

GOV.UK, "Seasonal worker visa (Temporary work)" (2023)

GOV.UK, "Skilled worker visa – shortage occupation" (2023)

Gröna arbetsgivare, "Medlemsundersökning om arbetskraftsinvandring" (2023)

House of Commons Library – Research briefing, "Seasonal worker visas and UK agriculture" (26 juni 2023)

LAF – Landsbygdens arbetsgivareförbund, "Arbetstagarens uppehållstillstånd och arbetsgivarens skyldigheter" (2023)

Migri – Finska Migrationsverket, "Säsongsarbete" (2023)

Migri – Finska Migrationsverket, "Statistikdatabas" (2023)

Migrationsverkets författningssamling, "Migrationsverkets föreskrifter om förteckning över slag av arbeten inom vilka det finns stor efterfrågan på arbetskraft" (2022)

Migrationsverket, "Antal beviljade arbetstillstånd per månad innevarande år, uppdelade på yrkesområde" (2023)

National Farmers Union (NFU), "Review of the shortage occupation list – NFU responds" (30 juni 2023)

Näringslivets lönestatistik (2023)

Regeringen, "Promemoria: Ett höjt försörjningskrav för arbetskraftsinvandrare" (4 maj, 2023)

Regeringen, "Kommittédirektiv: Tilläggsdirektiv till Utredningen om en behovsprövad arbetskraftsinvandring (Ju 2022:11)" (2023)

SCB arbetskraftsbarometer, "Vilka utbildningar leder till jobb?" (2023)

Siri, Danska Migrationsverket, "Senaste tal på udlændingeområdet pr.31.07.2023" (2023)

Sykes, TurpinMiller, "What is the shortage occupation list and what are the benefits?" (2023)

Svenskt Näringsliv, "Dansk reglering för utländsk arbetskraft – inget för Sverige" (2022)

Svenskt Näringsliv, "Rekryteringsenkäten 21/22: Gröna arbetsgivare" (2022)

Tidningen Näringslivet, "Danskt förslag ska locka 50 000 nya medarbetare från Asien och Afrika" (7 sep 2023)

Vinnova, "Förstudie – nationell samordningsmodell för attraktion och mottagande av internationell kompetens" (23 feb 2022)

Intervjuer

Erik E Simonsen, direktör, arbetsmarknadsenheten, Danmark, DA (18/8, 2023), efterföljande mail 14/9 2023

Emma Terander, Gröna arbetsgivare, (16/8, 2023)

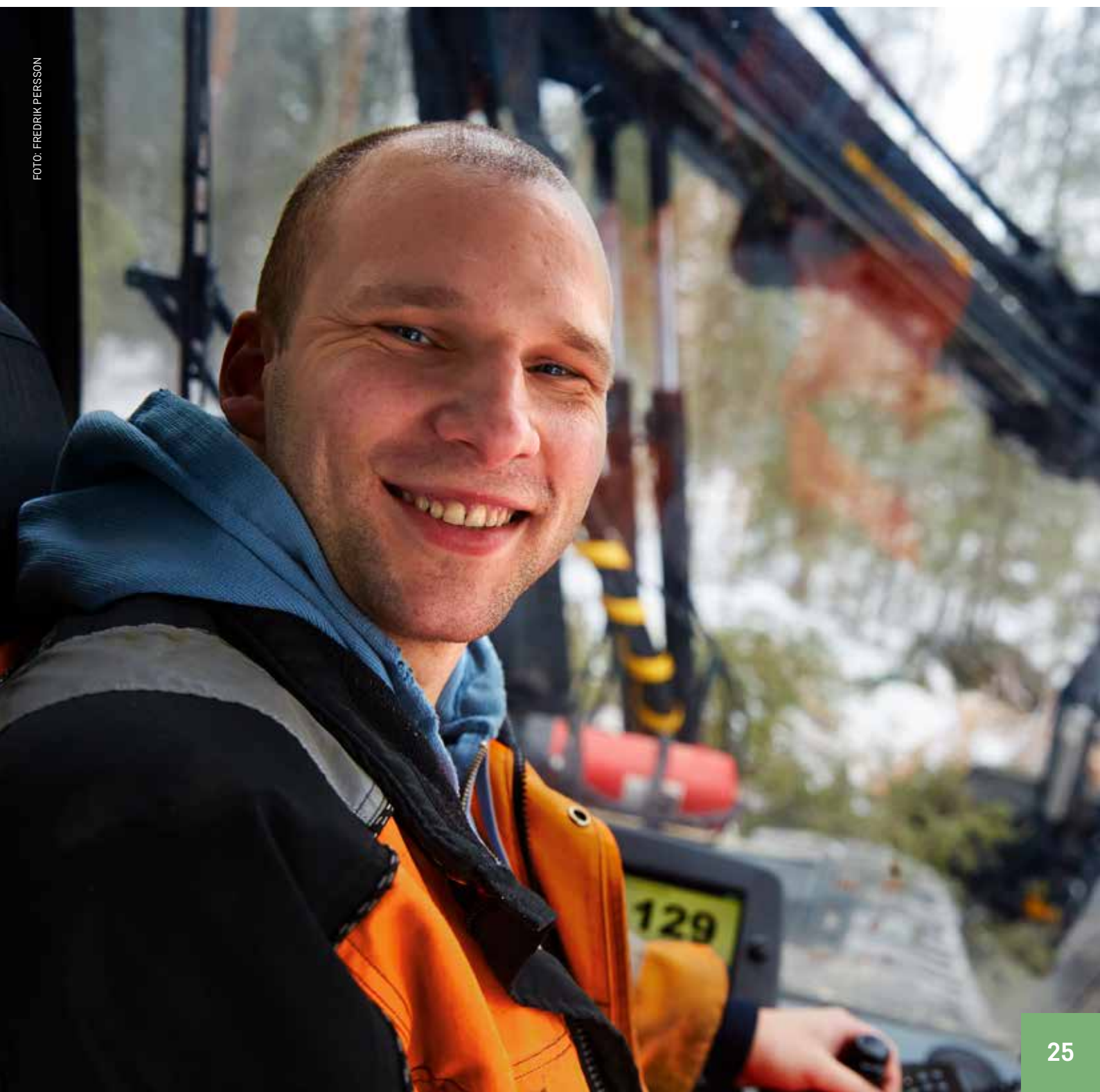
Kristel Nybondas, VD, LAF (30/8, 2023)

Mikko Räsenen, arbetsmarknadsexpert, Finland, EK (18/8, 2023), efterföljande mail 14/9 2023

Morten Vinding, arbetsmarknadsjurist, Danmark, GLS (25/8, 2023)

Morten Holm Östergaard, Danmark, LF (18/8, 2023)

Thomas Price, UK, NFU (12/9, 2023), efterföljande mail 14/9 2023



Appendix.

Analys av aktuellt löneläge, inklusive lönespridning, i fem för de gröna näringarna centrala yrkeskategorier (Gul = Under 80 procent av median. Orange = Över 80 procent, men under median. Median = 2022 års nivå)²⁹

921050 - Skogsvårdsarbetare, plantering, sep 2022

	18-24 år	25-29 år	30-34 år	35-39 år	40-44 år	45-49 år	50-54 år	55-59 år	60-68 år	Samtliga
Antal	45	52	51	59	61	44	30	12	11	365
10:e perc	21 900	23 500	23 500	22 500	22 900	22 500	24 000			23 000
40:e perc	25 400	26 400	26 200	25 100	24 900	24 400	25 700	28 400	25 900	25 400
60:e perc	28 100	27 600	27 400	27 000	26 100	25 500	28 100	30 100	30 400	27 400
90:e perc	37 300	37 300	40 300	33 600	36 000	33 100	33 500			36 600

621000 Skogsarbetare, sep 2022

	18-24 år	25-29 år	30-34 år	35-39 år	40-44 år	45-49 år	50-54 år	55-59 år	60-68 år	Samtliga
Antal	127	115	142	105	89	79	70	71	50	848
10:e perc	24 200	24 500	24 400	25 100	24 900	25 400	24 700	25 200	25 200	24 500
40:e perc	26 100	26 900	27 400	27 800	27 500	28 000	27 300	28 400	29 600	27 500
60:e perc	28 200	31 300	30 100	31 300	30 700	32 400	29 500	30 700	31 300	30 400
90:e perc	36 400	37 900	38 100	40 300	39 300	41 000	38 200	34 200	35 200	38 400

621010 Skogsvårdsarbetare, röjning

	18-24 år	25-29 år	30-34 år	35-39 år	40-44 år	45-49 år	50-54 år	55-59 år	60-68 år	Samtliga
Antal	78	78	105	71	64	69	52	38	20	575
10:e perc	22 100	22 300	22 700	20 000	22 700	22 600	23 200	24 400		22 600
40:e perc	24 400	24 800	24 900	25 100	25 600	24 900	25 500	26 100	27 400	24 900
60:e perc	25 200	26 400	26 800	27 800	27 300	28 200	27 800	28 300	28 700	26 900
90:e perc	31 000	49 100	34 800	35 500	61 300	36 600	35 700	31 300		36 200

921012 Övriga arbetare inom lantbruk, begynnelse, lönegrupp B1

	18-24 år	25-29 år	30-34 år	35-39 år	40-44 år	45-49 år	50-54 år	55-59 år	60-68 år	Samtliga
Antal	167	89	80	76	50	64	46	31	27	630
10:e perc	21 200	21 700	21 600	21 700	21 500	21 500	21 700	21 800	21 600	21 500
40:e perc	22 500	22 000	23 300	22 600	21 800	22 000	22 200	22 500	23 800	22 300
60:e perc	24 500	23 500	24 700	25 000	22 700	23 500	25 000	24 400	25 100	24 400
90:e perc	27 800	27 800	28 500	33 600	25 200	26 100	31 900	30 800	28 500	28 400

29 Utdrag från Svenskt Näringslivs statistikdatabas (2023)

612162 Yrkesarbetare animalie, begynnelöön, lönegrupp F1

	18-24 år	25-29 år	30-34 år	35-39 år	40-44 år	45-49 år	50-54 år	55-59 år	60-68 år	Samtliga
Antal	147	29	19	13	11	10	7	2	3	241
10:e perc	20 900	21 000								
40:e perc	24 000	24 000	24 000	26 100	22 600					
60:e perc	24 900	25 500	25 300	26 800	24 000					
90:e perc	28 700	30 000								

FOTO: FREDRIK PERSSON



