

**Jörgen Benzler har i en interpellation till mig ställt nedan frågor vilka jag, med hjälp av Regionstyrelseförvaltningen, försökt besvara så gott jag kan:**

- Hur många har fått sluta sin anställning på grund av att arbetstillståndet inte förlängts?
- Vilka risker ser du med detta när det gäller Region Gotlands kompetensförsörjning åren framöver? Inte minst utifrån den nya normen.
- Vilken information har framkommit när det gäller påverkan på andra näringar till följd av inkomstkravet?
- Vilka analyser har gjorts när det gäller konsekvenser för kompetensförsörjningen och för hela arbetsmarknaden på Gotland till följd av de höjda kraven för arbetstillstånd?

## Inledning

Jag vill börja med att uttrycka min personliga oro kring utvecklingen av svensk migrationspolitik. Det "paradigmskifte" Sverigedemokraterna aviserat har blivit alla regeringspartiers politik. Det får stora mänskliga konsekvenser och är också förödande för samhällsekonomin. Vi ser i de flesta kommuner en demografisk utmaning med en åldrande befolkning och till det vikande befolkningsutveckling. Skatteintäkter går ner och svensk välfärd utmanas i grunden. Vi behöver bli fler på Gotland, men också i Sverige.

Genom Migrationsverket har vi eftersökt uppgifter om hur många som för närvarande har aktiva arbetstillstånd inom Gotlands län och inom vilka yrkesgrupper.

Migrationsverket har ännu inte återkommit med dessa uppgifter.

Vid första förslaget på höjning av försörjningskravet (2023) så fanns information på Migrationsverkets hemsida som beskrev de yrkesområden som främst skulle påverkas:

"De yrkesområden som främst kommer att påverkas av det höjda försörjningskravet är service, omsorg, försäljning, lantbruk, trädgård, skogsbruk, bärplockare, fiske och yrken med krav på

kortare utbildning eller introduktion. Dessa grupper har i regel en lön som ligger under det nya försörjningskravet.”

Flera av de ovanstående yrkesområdena återfinns både hos Region Gotland och inom det privata näringslivet och inom yrken med en hög säsongsvariation på Gotland. Det är att notera att säsongsanställda från tredje land som kommer hit enligt säsongsanställningsdirektivet inte berörs av denna förändring. Förändringen berör inte arbetskraftsinvandrare från EU. De från Ukraina som omfattas av Massflyktsdirektivet omfattas inte heller av arbetstillståndslagen.

Regeringen beslutade i februari 2025 att ge Migrationsverket i uppdrag att ta fram en förteckning över yrken som vid en höjning av lönekravet kan föreslås få undantag, bl a med hänsyn till arbetskraftsbehov. Enligt Migrationsverket krävs lag- eller förordningsändringar för att undantag ska börja gälla. Denna lista är inte beslutad, och därav tas inte den aspekten med i den här sammanställningen.

**• Hur många har fått sluta sin anställning på grund av att arbetstillståndet inte förlängts?**

Inom Region Gotland är det få, om än några, arbetskraftsinvandrare (som alltså söker arbetstillstånd från ett tredje land utanför EU) som fått sluta sin anställning på grund av att arbetstillståndet inte har förlängts. Inom Region Gotland, och framför allt inom Socialförvaltningen, finns dock ett flertal medarbetare som kommit till Sverige av andra skäl, så som exempelvis asyl, och som idag har tidsbegränsade arbetstillstånd. Under det senaste året har minst fem medarbetare tvingats avsluta sina anställningar på grund av att deras arbetstillstånd inte kunnat förlängas. Detta gäller även personer som är utbildade eller som genomgått utbildningar inom exempelvis Äldreomsorgslyftet och som har fasta anställningar. Denna situation innebär att fullt fungerande och etablerade medarbetare förloras trots att deras kompetens efterfrågas och behövs.

Från och med den 1 april 2025 har möjligheten till så kallat spårbyte tagits bort. Tidigare kunde personer som fått avslag på sin asylansökan ansöka om arbetstillstånd inifrån Sverige. Detta är numera inte möjligt. För medarbetare som fått avslag har detta inneburit att de inte längre kan ansöka om arbetstillstånd härifrån, utan måste göra det från sitt hemland eller från ett land där de har laglig vistelse, vilket har försvårat deras situation.

**• Vilka risker ser du med detta när det gäller Region Gotlands kompetensförsörjning åren framöver? Inte minst utifrån den nya normen.**

Jag ser stora risker. De nya lönekraven för arbetskraftsinvandring kan innebära stora utmaningar för Region Gotland och kan riskera att göra det svårare att använda arbetskraftsinvandring som ett verktyg för att fylla vakanta tjänster, särskilt inom bristyrken med lägre löner och försvårar arbetet att långsiktigt trygga kompetensen. Detta påverkar flertalet av Region Gotlands yrkesgrupper, framför allt inom äldreomsorgen, men också andra yrken så som exempelvis städare, köksbiträden, elevassistenter och barnskötare där medianlönerna för dessa ligger under de presenterade kraven.

När fungerande medarbetare dessutom riskerar att tvingas lämna landet leder det ökade vakanser i redan hårt pressade verksamheter och det uppstår omedelbara luckor i bemanningen. Detta kan också innebära risk för försämrade kontinuitet och kvalitet då det påverkar arbetsgruppers stabilitet, samarbete och kontinuitet gentemot exempelvis brukare. När personal saknas ökar trycket på befintlig personal vilket också kan leda till en ohållbar arbetsmiljö och ytterligare personalomsättning.

Spårbyte som fram till 1 april möjliggjorde att personer redan här kunde söka arbetstillstånd utan att lämna Sverige, var ett viktigt verktyg för rekrytering inom bristyrken. När det nu försvunnit minskar möjligheten att fånga upp kompetens som redan finns på ön.

**• Vilken information har framkommit när det gäller påverkan på andra näringar till följd av inkomstkravet?**

Vid framtagande av lönestatistik på nationell nivå (SCB, 2024) på de största yrkesgrupper som fått beviljade arbetstillstånd i Sverige under 2024 (Migrationsverket) så framgår det att flera av dessa inte är i paritet med den föreslagna lönenormen på 33 340 kronor. Det är yrken som återfinns inom de gröna näringarna och besöksnäringen på Gotland, exempelvis kockar, kallskänkor, restaurangbiträden, växtodlare och djuruppfödare. Processoperatör har en genomsnittlig lön på 33 700 kronor, men en uppgift på löneläget på Gotland saknas i nuläget.

**Gröna näringar**

Det framkommer en bild av att det främst kan vara större anläggningar inom djurproduktion och grönsaksodling (packerier) som drabbas av dessa förändrade regler – det är något man sett i övriga Sverige. Det avser större anläggningar som har behov av året-runt-anställningar. Verksamheter inom gröna näringar som har en större säsongsvariation bedöms inte påverkas av regeländringarna.

## **Besöksnäringen**

Besöksnäringen har även de en varierad säsong där det största behovet av medarbetare är under sommarsäsongen. Branschföreningen har inte fått signaler till sig att det här skulle vara en stor fråga hos deras medlemsföretag i nuläget. Däremot så ser man att det är en problematisk fråga bland annat för framtida kompetensförsörjningsbehov, även om man i nuläget inte bedömer att det är en stor andel personer anställda från tredje land inom näringen på Gotland. Men för arbetstagare med en anställning – eller som behöver en förlängning av tillstånd – skapas osäkerhet, vilket i sin tur skapar risk för personal- och kompetensbortfall.

Krögarföreningen ger en likvärd bedömning av situationen.

## **Byggbranschen**

Det är ingen större fråga inom byggbranschen. Man bedömer att det finns få anställda från tredje land inom branschen. Det bekräftas från både arbetsgivar- och arbetstagarorganisationen. Byggmästareföreningen lyfter fram att det kan påverka transportnäringen, då medianlönen ligger i det härade, men är inte bekräftat från den näringen.

## **Industrin (livsmedel, tillverkning, cementindustri)**

Arbetsgivare som kontaktats bekräftar även de bilden att man i dagsläget inte många medarbetare anställda från tredje land som omfattas av beslutet om en höjd lönenorm. Bilden bekräftas även av IF Metall. Heidelberg Materials ser inte heller att det föreligger något problem i ett längre perspektiv.

Protos menar i sin tur att ett höjt lönekrav inte möjliggör att i framtiden kunna rekrytera till packning och andra rutinarbeten. Slaktare och styckare, som de har haft rekryteringsutmaningar kring tidigare, ligger på lönenormsnivå, och rekryteras i dagsläget inom EU.

## **Privata vård- och omsorgsföretag**

Även de privata vård- och omsorgsföretagen torde vara berörda av det nya försörjningskravet på samma sätt som omsorgsverksamheten inom Region Gotland blivit drabbade. Inom denna sektor har inga kontakter tagits med enskilda näringsidkare.

## **Övriga branscher**

LO-distriktet på Gotland lyfter fram att det främst är inom HRF och Kommunal som frågeställningen diskuteras. Ingen kontakt är vidare tagen med dessa förbunds lokala företrädare, däremot så framgår det av Region Gotlands och besöksnäringens återkoppling att roller inom dessa yrkesgrupper omfattas.

#### **Kontakter med bransch- och arbetstagarorganisationer lokalt:**

- Gröna arbetsgivare, lokalt Stefan Svensson
- Gotlands byggmästareförening, Henrik Beijer
- IF Metall, Tony Ekman
- Byggnadsarbetareförbundet, Sthlm-Gotland, Thomas Kullgren
- Gotlands krögareförening, Magnus Larsson
- Gotlands förenade besöksnäring, Erik Öhrn
- LO-distriktet, Linus Gränsmark

#### **Kontakter med näringsidkare:**

- Heidelberg Materials, Jenny Sander-Wallin, HR
- Gotlandsägg, Mathias Stendahl, VD
- Protos, Carin Hammerin, HR

#### **• Vilka analyser har gjorts när det gäller konsekvenser för kompetensförsörjningen och för hela arbetsmarknaden på Gotland till följd av de höjda kraven för arbetstillstånd?**

En *begränsad genomlysning* genomfördes i anslutning till de inledande aviseringarna från regeringen om ett förhöjt försörjningskrav för att få ett arbetstillstånd. Det läge som beskrevs vid den tidpunkten kan i stort bekräftas vara gällande även nu.

I kontakter med flertalet representanter från arbetsgivar-, bransch- och arbetstagarorganisationer ges en bild av att det är få verksamheter som i nuläget drabbas av den föreslagna höjningen av lönenormen till 33 340 kronor. Främsta skälet är att det på Gotland bedöms finnas få medarbetare anställda från tredje land. De

största konsekvenserna i nuläget återfinns inom Äldreomsorgen på Region Gotland, vilket torde även gälla annan privat omsorgsverksamhet på Gotland.

Däremot så ser vissa att det över tid kan få konsekvenser när man inte lyckas att rekrytera till lediga tjänster.

En nyligen genomförd kvantitativ undersökning av arbetsmarknadsläget på Gotland nu och fram till 2040, pekar på att kompetensförsörjningsbristen på Gotland kommer att öka. (Arbetsmarknad Gotland, 2040). Flertalet av kompetensförsörjningsbehoven återfinns inom roller på gymnasial nivå med stora behov inom bl a vård/omsorg och yrken kopplade till de gröna näringarna. Den bekräftar vidare Region Gotlands redovisning av yrkesgrupper som försvårande att rekrytera till - yrkesgrupper som återfinns även inom det privata näringslivet. Och det får betydande konsekvenser för hela Gotland om det inte går att rekrytera till dessa.

*Delar av texten nedan är från tidigare interpellationsvar (dec 2023) men torde äga giltighet även nu:*

Den främsta konsekvensen för företagen vore att inte kunna behålla kompetenta medarbetare särskilt då det sedan tidigare varit en utmaning att rekrytera till dessa yrkesroller. Detta skulle få en negativ effekt på produktionen och de konsekvenser som det för med sig. I verksamheter med små marginaler kan det vara svårt att höja löner i nivå med de ökade försörjningskraven.

Företag som drabbas av reglerna kan behöva lägga ner mycket tid på att undersöka och administrera dessa frågor, utöver den ökade oro som regelförändringar och lönefrågor kan skapa hos medarbetare.

Flera branschrepresentanter pekar på redan befintliga svårigheter att rekrytera tillräcklig och rätt kompetens. Man kan inte se på vilket sätt det förändrade försörjningskravet kan bidra till att lösa kompetensfrågan.

I ett längre perspektiv, då kompetensförsörjningsläget förväntas att bli allt kärvare, kan det få konsekvenser ifall man inte lyckas rekrytera medarbetare inom EU/EES-länder till olika bristyrken. Flertalet länder inom EU/EES har själva stora rekryteringsutmaningar idag.

Det är viktigt att fortsätta följa förslagen om en ökning av lönenormen samt vad som sker med förslaget om yrkesgrupper som ska föreslås att undantas från reglerna.

Det behövs även ett fortsatt arbete med att följa utvecklingen av arbetsmarknaden på Gotland och hur kompetensförsörjningsläget kan förbättras. För att klara utmaningen pågår insatser inom flertal områden parallellt, såsom att stärka inflyttningen till Gotland och arbete med breddad rekrytering. Ett läroprojekt (SKR) är initierats för att stärka olika aktörers kompetens om vad som fordras för att rekrytera internationellt. En viktig lärdom i projektet är betydelsen av att ha gjort en tydlig målgruppsanalys, så att man vet vilken yrkesgrupp som är viktigast att attrahera. Därtill att det är ett omfattande arbete som involverar flera delar av samhället.

Meit Fohlin (S)

Regionstyrelsens ordförande