

2024-05-15

Remissvar *Nya regler för arbetskraftsinvandring* *m.m. Ju2024:00372*

Visita är bransch- och arbetsgivarorganisation för den svenska besöksnäringen. Visita samlar ca 6 000 medlemsföretag med runt 8 650 arbetsställen, huvudsakligen hotell, restauranger, caféer, nöjesrestauranger, cateringföretag, konferensanläggningar, spa, campingföretag, vandrarhem, skidanläggningar, nöjes- och djurparker, turistbyråer samt turist- och eventföretag. Visita tecknar branschens kollektivavtal och är en medlemsorganisation i Svenskt Näringsliv. Som branschorganisation hjälper Visita företagen att växa och utvecklas och är besöksnäringens företrädare i politiska frågor.

Visita har beretts tillfälle att inkomma med svar på betänkandet *Nya regler för arbetskraftsinvandring m.m.*, SOU 2024:15 (utredningen). Visita står bakom Svenskt Näringslivs remissvar och inkommer här med remissvar kopplat till besöksnäringens villkor.

Visitas principiella inställning till arbetskraftsinvandring

- Visita anser att tredjelandsmedborgare, oavsett utbildningsnivå, ska tillåtas att arbetskraftsinvandra i syfte att säkra kompetensförsörjningen.
- Visita anser att kollektivavtalen ska utgöra tryggheten i systemet för arbetskraftsinvandring.
- Visita anser att arbetsgivaren ska avgöra sitt behov av arbetskraft.
- Visita anser att en *lag om utländsk kompetensförsörjning* bör införas.

Sammanfattning

På de områden som utredningen har lämnat förslag i sitt betänkande är Visitas övergripande inställning följande:

- Visita *avstyrker* förslaget att införa ett nytt lönekrav om 100% av medianlönen (punkten 5.9.1).
- Visita *avstyrker* förslaget om ett lägre lönekrav för vissa grupper (punkten 5.9.2).
- Visita *avstyrker* utredningens alternativa förslag till lönekrav för undantagna yrken (se punkten 5.9.3).

- Visita *avstyrker* utredningens alternativa förslag på beslutsordning för att beviljas undantag från lönekravet (se punkten 5.9.4).
- Visita *tillstyrker* förslaget att tillståndstiden för säsongsarbete förlängs från sex till nio månader (se punkten 5.9.5).
- Visita *tillstyrker* förslaget att ändra försörjningskravet för ICT-tillstånd och säsongsanställning (se punkten 6.5.1).
- Visita *avstyrker* utredningens alternativa förslag på försörjningskrav för ICT-tillstånd och säsongsanställning (se punkten 6.5.2).
- Visita *avstyrker* utredningens förslag att vissa yrken ska exkluderas från möjligheten att ges arbetstillstånd (se punkten 7.7.1).
- Visita *tillstyrker* utredningens förslag att arbetsgivarens ska anmäla ändringar i anställningen (se punkten 7.7.2).
- Visita *tillstyrker* förslaget att avskaffa systemet för spårbyte (se punkten 8.4).
- Visita *tillstyrker* förslaget på krav på heltäckande sjukvårdsförsäkring (se punkten 9.3).
- Visita *avstyrker* förslaget om höjning av särskilda avgiften och *tillstyrker* att avgifterna inte ska differentieras ytterligare (se punkten 10.7).

5 En viss lönenivå som utgångspunkt för arbetstillstånd

5.9.1 Ett Arbetstillstånd får beviljas om lönen minst uppgår till medianlönen för Sverige

Visita *avstyrker* utredningens förslag om införande av nytt lönegolv. Utredningens förslag kommer att inverka negativt på näringsens kompetensförsörjning, inte avhjälpa problem med missbruk och inte minst utgöra ett ingrepp i den svenska lönebildningen.

Att använda systemet för arbetskraftsinvandring är aldrig det första valet för Visitas medlemmar. Systemet är komplicerat, tar tid och lägger ett stort ansvar på arbetsgivaren. Arbetskraftsinvandring utgör ca 2,5 %¹ av näringsens arbetskraft och fungerar som ett viktigt komplement för att säkra branschens kompetensförsörjning. Visita anser att arbetsgivarna, inte politikerna, är bäst lämpade att avgöra behovet av arbetskraft i sina verksamheter. Visita anser vidare

¹ För mer information, se sidan 15 i Visitas rapport på följande länk: [Integrationsrapporten-inkl.-omslag.pdf \(visita.se\)](https://www.visita.se/Integrationsrapporten-inkl.-omslag.pdf)

att ett eventuellt lönekrav istället bör utgå från nivåerna i de kollektivavtal som gäller för den bransch i Sverige yrket omfattas av. På så sätt begränsas inte arbetsgivarens möjlighet att rekrytera utifrån sitt faktiska behov och det utgör inte någon "lönedumping" då arbetstillståndet följer de villkor som gäller i branschen.

Besöksnäringens kompetensförsörjning

Arbetskraftbristen i Sverige är inte statisk utan föränderlig över tid i såväl lågkvalificerade-, kvalificerade som i högkvalificerade yrken.

Visitas medlemsföretag och Visita arbetar dagligen för att säkra branschens kompetensförsörjning och näringen står själv för en stor del av upplärningen av personal på betald arbetstid. Trots detta så råder det fortsatt en efterfrågan på personal i besöksnäringen. Enligt den rekryteringsenkät som Svenskt Näringsliv årligen genomför uppger ca 74 % av besöksnäringens företag att de upplevt det mycket eller ganska svårt att rekrytera på någon av utbildningsnivåerna.³

Besöksnäringen har ett stort kompetensförsörjningsbehov och trots att yrken som t ex kock och hotellreceptionist finns på Arbetsförmedlingens bristyrkeslista så föreslår Skolverket i sitt planeringsunderlag⁴ att antal utbildningsplatser bör minskas eller ej utökas i stort sett i de flesta regioner i Sverige. Detta är något som går helt emot branschens efterfråga och tillväxtbehov. Visita har framfört synpunkter på detta⁵ och noterar att det är brister i relevant statistik samt problem med klassificering av yrkeskodningar vilket gör att besöksnäringens kompetensförsörjning går åt fel håll.⁶ Bland Visitas medlemmar är det personal med utbildning från gymnasial nivå som i högst grad efterfrågas och topp tre-listan av efterfrågade yrken utgörs av kockar, serveringspersonal och receptionister.

Visita vill också framhålla vikten av att hålla isär kompetens och kvalifikationsnivå. I debatten om arbetskraftsinvandring lyfts att det råder en brist på högkvalificerad arbetskraft och med detta avses ofta högutbildade eller tekniskt avancerade

² Som hänvisas till i Kommittédirektivet 2022:90, se bilaga 1 sid 384

³ Se Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät här: [Rekryteringsenkäten \(svensktnaringsliv.se\)](https://www.svensktnaringsliv.se/rekryteringsenkaten)

⁴ Se Skolverkets planeringsunderlag här: [Regionala planeringsunderlag för gymnasieutbildning](https://www.skolverket.se/planeringsunderlag-for-gymnasieutbildning)

⁵ Se Visitas syn på Skolverkets planeringsunderlag här [på Visitas webbsida](https://www.visitas.se/visitas-webbsida)

⁶ Notera dock att Arbetsförmedlingens metod för att ta fram bristyrken håller på att ses över.

specialister. Enligt Visita handlar kompetens snarare om en förmåga att utföra specifika yrkesuppgifter. I det sammanhanget bör det framhållas att även yrken med relativt låga krav på formell utbildning kan vara verksamhetskritiska. Det går exempelvis inte att framgångsrikt bedriva restaurangverksamhet utan att ha tillgång till flera olika typer av kompetenser. Att då medvetet införa en lönenivå som överstiger kollektivavtalen utan att vid samma tidpunkt se till att åtgärder för att öka drivkraften för inhemska personer att arbeta finns på plats kommer i praktiken utesluta hela branscher så som besöksnäringen. Som redan nämnts kommer det alltså att innebära ett ingrepp i svenska arbetsmarknadsmodellen och ett kraftigt slag mot branschens kompetensförsörjning och i förlängningen hindras branschens tillväxt och bidrag till sysselsättningen.

Ett höjt lönekrav för att motverka missbruk

Ett av uppdragen för utredningen är att motverka missbruk. Ett höjt lönekrav kommer inte att åstadkomma detta. Utredningen nämner att frågan om höjning av försörjningsnivån har tagits upp i tidigare utredningar (t ex SOU 2021:88) som kommit till slutsatsen att det inte skulle ge någon effekt mot missbruk och arbetskraftsexploatering. Enligt utredningen kommer möjligheten att minska missbruk och exploatering av arbetskraft bero på i vilken mån myndigheter kommer att ha tillräckliga resurser för att göra kontroller. Enligt Visita så riskerar förslaget om ett lönekrav motsvarande medianlönen snarare att leda till osunda konkurrensförhållanden eftersom det är de seriösa bolagen, inte de oseriösa, som drabbas av ett inkomstkrav.

Påverkan på svenska modellen

Att införa ett lönekrav med en nivå som överstiger lägsta lönen i flertalet kollektivavtal är ett allvarligt ingrepp i svenska modellen. En viktig del i svenska modellen är att parterna ansvarar för lönebildningen utan politikens inblandning. Löneökningar på svensk arbetsmarknad ska som utgångspunkt ligga på en nivå som inte medför att Sveriges konkurrenskraft försämras mot omvärlden. Ett lönekrav som kraftigt överstiger lägsta lönen i kollektivavtal riskerar att bli lönedrivande och vägledande inom vissa branscher då det finns företag som känner sig nödgade att höja lönen, inte enbart för arbetskraftsinvandrarerna, för att få behålla personal. Ytterst kan detta få en inverkan på Sveriges konkurrenskraft mot omvärlden.

Särskilt om den valda nivån på lönekravet

I utredningsdirektiven anges att lönekravet ska utgå från medianlönen på arbetsmarknaden men att det ytterst är upp till utredningen att sätta nivån.⁷ Visita anser att det är ytterst olyckligt att utredningen som argument avseende just nivån anför att lönekravet bör överstiga det försörjningskrav som infördes hösten 2023 med en viss marginal för att införandet av ett regelverk ska vara befogat. Visita menar dels att utredningen och konsekvensanalysen inför införandet av ”god försörjning” var undermålig, se [tidigare remisser](#) från näringslivet, dels att en jämförelse bör göras utifrån de villkor som gällde före den 1 november 2023.

Enligt Visita är det också tydligt att den markanta höjningen av försörjningskravet som gjordes var ett resultat av att få en snabb effekt av en politisk önskan att strama åt reglerna om arbetskraftsinvandring. Då det fanns ett lagförslag som initierats av den föregående regeringen så fanns den konstitutionella möjligheten att få till en förändring snabbt. Visita vill också framhålla att effekten av försörjningskravet ännu inte kan utvärderas då det blir synligt först vartefter arbetstillstånden löper ut. Det finns därför goda skäl att bortse från det höjda försörjningskravet när överväganden görs vilken nivå ett eventuellt lönekrav ska ha.

5.9.2 Vissa yrken ska undantas från lönekravet

Visita avstyrker förslaget om *undantag från lönekravet för vissa yrkesgrupper*. Grunden för detta är att vi anser, likt anges under punkten 5.9.1 ovan, att nivån på lönekravet istället ska utgå från lägstalöner i kollektivavtal. En ny ordning för arbetskraftsinvandring, med ett lönekrav i nivå med medianlönen och därtill knutna undantag utifrån lön i nivå med kollektivavtal, riskerar att bli oförutsägbar. Samma yrke kan vid olika tidpunkter ha väsentligt olika lönekrav för att ges tillstånd för arbete.

Om utredningens förslag att införa ett lönekrav om 100 % av medianlönen består så kommer ca 99 % av de arbetstillstånd som idag finns i besöksnäringen inte längre att kunna beviljas.⁸ Mot bakgrund av detta så kommer besöksnäringens

⁷ Se sidan 35 i [Tidöavtalet](#) och [utredningsdirektiven](#).

⁸ Beräkning gjord utifrån aktiva arbetstillstånd vid Migrationsverket, 1 november 2023.

företag vara i behov av undantag för att kunna säkra sin kompetensförsörjning. Givet att lönekravet om 100 % av medianlönen består så önskar Visita framföra nedanstående synpunkter på förslaget.

Visita har starka invändningar mot hur bristyrkeslistan föreslås tas fram. Ett förslag som innebär att Arbetsförmedlingen och Migrationsverket samt i slutändan regeringen avgör vilken kompetens som får anställas i enskilda företag kan inte utgöra något annat än en politisk arbetsmarknadsprövning. Det vore ytterst olyckligt om Sverige återgick till ett system, likt det som fanns innan 2008.

Ska en bristyrkeslista tas fram så vore en bättre ordning att Arbetsförmedlingen som utgångspunkt fick ansvara för listan med möjlighet för arbetsmarknadens parter att kommentera. Visita vill trycka på vikten av att se till regionala skillnader i efterfrågan och utbud av arbetskraft. Visita är positiva till att utredningen lyfter restaurangpersonal som ett regionalt exempel som kan efterfrågas i servicen runtomkring vid stora industrisatsningar.⁹

5.9.3 Alternativt förslag på lönekrav för undantagna yrken

Visita avstyrker utredningens förslag om ett alternativt lönekrav som utgår från hälften av medianlönen. Visita anser att ett lönekrav som baseras på en medianlön, oavsett nivå, som föreslås är ett avsteg från den svenska modellen. En bättre ordning är att arbetstillstånd bör ges från lönenivåerna i det kollektivavtal och den praxis som gäller för det aktuella arbetet.

5.9.4 Alternativt förslag på beslutsordning

Visita avstyrker utredningens förslag att *Migrationsverket, i samråd med Arbetsförmedlingen, årligen ska besluta om undantag från lönekravet med hänvisning till att arbetsgivaren är bäst lämpad att avgöra behovet av arbetskraft.* Om en bristyrkeslista ska tas fram anser Visita att en ordning likt den föreslagna, dvs. utan politisk inblandning, är att föredra.

5.9.5 En förlängd tillståndstid för säsongarbete

Visita tillstyrker förslaget att *den sammanlagda tillståndstiden för ett eller flera tillstånd för säsongarbete ska utökas från högst sex till högst nio månader under en tolv månadersperiod.*

⁹ Se sidan 128 – 129 i utredningen.

En säsong kan variera i längd och vara under längre period än sex månader. Att ändra till nio månader ligger också i linje med den tillståndstid som säsonganställningsdirektivet¹⁰, som ligger till grund för den svenska regleringen, ger utrymme till.

6 Ett höjt försörjningskrav för ICT-tillstånd och tillstånd för säsongarbete

6.5.1 Försörjningskravet ersätts med ett krav på lägsta månadslön i enlighet med kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen

Visita tillstyrker förslaget att för att en utlänning ska kunna beviljas ett ICT-tillstånd eller ett tillstånd för säsonganställning så ska utlänningens lön minst uppgå till den lägsta månadslön som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen.

Idag gäller redan kravet villkoren för anställningarna ska följa lägst de villkor som gäller i det kollektivavtal och den praxis som gäller för yrket. Dagens nivå på försörjningskravet för ICT-tillstånd utgör en undre gräns och är 13 000 kr. Visita anser att försörjningskravet bör höjas. En grundförutsättning för att få uppehålls- och arbetstillstånd i Sverige har varit att man kan försörja sig under sin vistelse. Det är en grundförutsättning som bör upprätthållas och som gäller även för ICT-tillstånd och säsonganställning. Visita anser att ett eventuellt lönekrav ska sammanfalla med nivån på försörjningskravet och att de svenska kollektivavtalen bör utgöra grunden. På så sätt begränsas inte arbetsgivarens möjlighet att rekrytera utifrån sitt faktiska behov. Visita anser att det är skäligt att ha samma lönekrav för samtliga arbetstillstånd och att lönekravet ska ha sin grund i att nivån ska vara tillräcklig för att kunna försörja sig.

6.5.2 Alternativt förslag på försörjningskrav

Visita avstyrker utredningens alternativa förslag på försörjningskrav som innebär att en utlänning enbart ska kunna beviljas ICT-tillstånd, eller ett tillstånd för säsongarbete om ersättningen uppgår till minst hälften av medianlönen för Sverige vid tidpunkten för ansökan.

Visita anser att ett lönekrav som baseras på en medianlön, oavsett nivå (på så sätt som föreslås) är ett avsteg från den svenska modellen. En bättre ordning är att en

¹⁰ Europaparlamentet och rådets direktiv 2014/36/EU (säsonganställningsdirektivet).

nivå för att ges ett arbetstillstånd bör utgå från nivåerna i det kollektivavtal och den praxis som gäller för det aktuella arbetet.

7 Exkludering av yrkesgrupper från möjligheten att beviljas arbetstillstånd m.m.

7.7.1 Vissa yrkesgrupper ska kunna uteslutas från möjligheten att beviljas arbetstillstånd

Visita avstyrker utredningens förslag att *vissa yrken ska kunna uteslutas från möjligheten att beviljas arbetstillstånd.*

Risken med att utesluta yrken och branscher är att företag som sköter sig straffas kollektivt för att några aktörer missbrukar regelverket. Visita menar att det är av stor vikt att man stävjar problematiken med missbruk av systemet för arbetskraftsinvandring samt arbetskraftsexploatering. Missbruk och exploatering ska inte förekomma och innebär dessutom en negativ konkurrens för företag som följer regelverket. Att utesluta grupper är dock inte rätt väg att gå. Det är oroväckande att utredningen utgår ifrån antaganden och uppfattningar och ej fakta. I utredningen lyfts att det i personalintensiva branscher med låga krav på utbildning finns särskilt stor risk för exploatering och missbruk av systemet. Mot denna bakgrund menar utredningen att vissa yrkesgrupper kan exkluderas helt från möjligheten att beviljas arbetstillstånd. Samtidigt konstaterar utredningen att det inte går att dra några säkra slutsatser om omfattning av missbruk eller att det är personer med tillfälligt arbetstillstånd som är de som omfattas av denna problematik.

Utredningen konstaterar även i sin konsekvensanalys, så som tidigare utredningar också kommit fram till, att en höjning av lönegolvet (eller förhöjt försörjningskrav) inte kommer att stävja den här problematiken utan att det är kontroll och uppföljning som krävs. Trots det lägger utredningen förslag om att regeringen får meddela föreskrift om att vissa yrken ska undantas från möjlighet att beviljas tillstånd. Migrationsverket ska enligt förslaget årligen informera regeringen om yrken där missbruket med regelsystemet för arbetskraftsinvandring är så omfattande att yrkena bör uteslutas från möjligheten att beviljas arbetstillstånd. Visita ser med oro på hur Migrationsverket föreslås kunna utesluta vissa branscher på oklara grunder.

Idag avslås många ansökningar av olika skäl men inte pga konstaterat missbruk. Exempel på skäl för avslag har bland annat varit att Migrationsverket gjort bedömning utifrån företagets ekonomi, den sökande bristande kännedom om

innehållet i vilka villkor som gäller i en svensk anställning, missförstånd vid förlängningsansökningar och på grund av misstag och felaktigheter gjorda av tidigare arbetsgivare. I avslagsbeslut benämns företag och även sökanden ofta som oseriösa, vilket kan ses som en godtycklig hantering från Migrationsverkets sida. Visita ser en risk att det faktum att många av besöksnäringens ansökningar avslås, trots avsaknad av konstaterat missbruk, innebär att näringens yrken f kan uteslutas på felaktiga eller vaga grunder. Vidare framgår inte hur en sådan fråga ska hanteras utifrån ett regionalt perspektiv.

7.7.2 En anmälningsskyldighet för arbetsgivare om anställningen upphör eller aldrig tillträds

Visita vitsordar utredningens förslag att en arbetsgivare får en anmälningsskyldighet om en anställning med arbetstillstånd inte tillträds eller upphör. Visita förutsätter dock att denna information också hanteras och följs upp av myndigheten, dvs att kontroll görs om utlänningen lämnar landet eller erhållit nytt arbete och om arbetstillståndet gäller för detta arbete.

8 Uppdraget att avskaffa systemet med sk spårbyte

8.4 Överväganden och förslag

Visita tillstyrker förslaget att avskaffa systemet med spårbyte. Asylinvandring och arbetskraftsinvandring är två olika frågor som förtjänar att hanteras enligt två olika system. För Visitas medlemsföretag utgör arbetskraftsinvandring en väg för att säkra kompetensförsörjningen. Mot den bakgrunden anser Visita anser att en lag om utländsk kompetensförsörjning bör införas och inbegripa befintlig och kommande lagstiftning om arbetskraftsinvandring.

Visita anser att avskaffandet av spårbyte ska gälla för de situationer där spårbyte inte har skett vid tidpunkten för ändringens ikraftträdande. De utlänningar som idag arbetar med ett tillfälligt arbetstillstånd efter avslag på asylansökning (dvs har gjort spårbyte) och som kan komma att förlänga sitt tillfälliga arbetstillstånd ska inte längre ses som en spårbytare utan omfattas av vanliga regler för förlängningsansökan.

9 Heltäckande sjukförsäkring som krav för arbetstillstånd

9.3 Överväganden och förslag

Visita tillstyrker förslaget om heltäckande sjukförsäkring.

Mot bakgrund av att en tredjelandsmedborgare inte omfattas av rätt till sjukvård vid kortare vistelse än ett år, och att kravet på sådan försäkring finns vid andra arbetstillstånd, så som vid säsong eller ICT-tillstånd, får det anses rimligt att ställa ett sådant krav. Visita anser att kravet på heltäckande sjukvårdsförsäkring enbart ska behöva gälla från att arbetet tillträds.

10 Höjd och differentierad särskild avgift

10.7 Överväganden och förslag

Visita avstyrker den del av förslaget under punkten 10.7 som innebär en höjning av sanktionsavgiften. Visita anser att den nivå som redan finns är tillräcklig.

Visita tillstyrker den del av förslaget under punkten 10.7 som innebär att *avgifterna inte ska differentieras ytterligare*.

En arbetsgivare som anställer personer, med vetskap om att dessa vistas olagligt i Sverige, utgör ett missbruk för att stävja och motverka ett sådant missbruk finns sanktionsavgift och strafföreläggande. Visita vill dock framhålla att det inte alltid är lätt att få klarhet i hur det förhåller sig med en utlännings rätt att arbeta t ex under prövning av ny ansökningsgrund eller under förlängningsansökan m.m. Idag går det exempelvis att månatligen redovisa arbetsgivardeklarationer (dvs betala in skatt och sociala avgifter för arbetstagare) till Skatteverket trots att det sedan visat sig att arbetstagarens arbetstillstånd löpt ut. Det är således av vikt att det ska vara lätt att göra rätt för en arbetsgivare, att det är tydligt och enkelt att erhålla information om en person har rätt att arbeta i Sverige.

13 Konsekvenser

Visita konstaterar att utredningen kommer fram till att de som är i Sverige med stöd av tillfälligt arbetstillstånd är en mycket liten del av alla utlänningar som befinner sig i Sverige och utgör en mycket liten del av helheten. Utredningen konstaterar vidare att förslaget inte alls, eller i mycket begränsad utsträckning, kommer att ha betydelse för att påverka brottsligheten och det brottsförebyggande arbetet. Snarare finns det en risk för ett ökat så kallat skuggsamhälle då personer som inte längre får vara kvar väljer att gå under jorden och därmed riskerar att hamna hos oseriösa aktörer. Visita anser att det är anmärkningsvärt att gå vidare med förslag om ett höjt lönegolv med hänvisningar till att bekämpa brottslighet så som arbetskraftskriminalitet när något stöd för detta inte kan påvisas.

Ytterligare effekter av förslagen är:

- Ett mindre förutsägbart system eftersom förslaget att undanta yrken kan komma att förändras årligen.
- Utredningen vet inte hur höjningen till kravet på god försörjning påverkat eller kommer att påverka lönebildningen men medger att de områden där yrken som hamnar på den så kallade bristyrkeslistan kan mildra effekterna på den svenska lönebildningsmodellen. Visita menar att för att inte påverka den svenska modellen ska samtliga yrken hanteras efter det kollektivavtalsområde som gäller för branschen.
- Det konstateras att en höjning av kravet på god försörjning och även höjning till lönegolvet till 100% av medianlön för arbetskraftsinvandrare inte kommer att påverka den svenska arbetskraftens sysselsättning. Det har flertalet gånger påvisats att arbetskraftsinvandringen inte har haft några undanträngningseffekter. Att påstå att höjningen till god försörjning eller ett högre lönegolv kommer att innebära att de som redan finns på svensk arbetsmarknad men står utan arbete kommer att få eller ta dessa arbeten som inte längre kan utföras av arbetskraftsinvandrare är således inte heller en korrekt slutsats, enligt utredningen. Detta ska ställas emot effekten, som enligt utredningen förväntas uppstå, där små företag kommer drabbas mer, där risk för negativ konkurrens ökar, ökad personalomkostnad p g a ökat behov av kompetensförsörjning till rekrytering, behov av att minska öppettider, ej kunna utveckla, och i vissa fall behöva avveckla, verksamheten.

Avslutningsvis önskar Visita framföra att vi anser att det är ytterst olyckligt om regeringen väljer att göra verklighet av utredningens förslag som försämrar kompetensförsörjningen, försvagar svenska modellen och som enligt utredarens egen beskrivning inte kommer att komma tillrätta med de problem med missbruk som regeringen utger sig för att vara ute och lösa.

Jonas Siljhammar
VD

Fatima Hollander
Arbetsrättsjurist

Sofia Råsmar
Näringspolitisk expert med EU-inriktning