

Skogsvårdsföretagens rekrytering

FÖRUTSÄTTNINGAR, NULÄGE OCH KONSEKVENSER

Forestry company recruitment – review of current situation and consequences



ILLUSTRATION: VICTORIA FORSMARK/SKOGFORSK

Summary

In spring 2019, Skogforsk carried out an interview survey with ten of Sweden's largest silviculture contractors. The aim was to obtain a clearer picture of the situation regarding recruitment, and collate the companies' views on challenges and opportunities regarding labour in the sector.

The survey showed that workers from Lithuania, Poland, Romania and Ukraine accounted for 84 percent of the labour force in the ten silviculture companies. Ukraine had the highest representation outside the EU sphere, while only approximately three percent of the labour force was Swedish.

Most of the companies were now experiencing more problems in recruiting labour compared with previous years. Employee turnover was estimated to have increased from 10-15 percent new recruitments per year to 20-40 percent in 2019. Employee turnover for planting was generally higher than for pre-commercial thinning.

The interviews identified a number of recruitment problems. Wages offered to the labour force in question are not competitive compared with wage levels in other countries and sectors. Greater administration regarding work permits, insurance issues and changed tax regulations also made recruitment difficult. Long processing times at various public authorities caused delays, and necessary decisions and documents were not ready at the start of the silviculture season. Because of this, the companies sometimes experienced that recruitment may rely on unsecure legal grounds, and that they are at risk of being unable to comply with the certification requirements.

Difficulties in recruiting labour with the right skills in combination with falling profitability has led to turning down of contracts from the contractor companies, which has had an impact on sales and revenues. The number of seasonal employees in the forestry companies fell from 2018 to 2019.

Competition for labour in Europe is tough. Many of the interviewed companies said that a simplified process for recruiting labour from countries outside the EU would increase recruitment. In order to recruit the right labour, higher wages are needed, in combination with greater understanding for the sector's position and challenges deriving from politicians and public authorities.

Förord

Arbetet har genomförts som en intervjustudie under 2019 inom uppdraget SESAM – Svenskt Entreprenadskogsbruk i SAMverkan. Arbetet syftar till att skapa en tydligare bild över nuvarande rekryteringsläge i skogsvårdsbranschen, att ge en demografisk bild över arbetskraften samt att försöka fånga vad företagarna anser vara utmaningar och möjligheter i branschen.

Ett stort tack riktas till medverkande skogsvårdsentreprenörer.

Uppsala december 2019

Victoria Forsmark & Tomas Johannesson

Innehåll

Summary.....	2
Förord	3
Sammanfattning	5
Inledning.....	6
Bakgrund.....	6
Syfte.....	6
Material och metod.....	7
Definitioner	7
Intervjuerna	7
Kostnadsindex för plantering och röjning	7
Resultat	8
Disposition resultat.....	8
Skogsvårdsföretagen.....	8
Skogsvårdspersonal – antal och nationalitet	9
Rekrytering av personal.....	11
Varför inte svensk arbetskraft?.....	12
Personalomsättning	12
Konsekvenser av hög personalomsättning	13
Levnadsstandard, valuta och växelkurser	14
Lön och ersättning	16
Konkurrens om kompetens	17
Skogsvårdsföretagens ekonomi	17
Minimilöner	18
Minimilönens påverkan.....	18
Särskild inkomstskatt eller skatt enligt inkomstskattelagen	19
Konsekvenser av nya bestämmelser för särskild inkomstskatt	19
Beskattning enligt inkomstskattelagen, A-skatt	20
Socialförsäkring	20
Socialförsäkringen – ett hinder i rekryteringen.....	20
Rekrytering från länder utanför EU	21
Utmaningen att rekrytera personal från länder utanför EU	22
Förbättringsmöjligheter och förståelse	23
Högre ersättning	24
Myndigheter och krav	24
Diskussion	26
Slutsats.....	28
Referenser.....	29
Bilaga 1. Intervjuguide.....	31
Bilaga 2. PEFC SWE 002:4 Svenska PEFC:s Skogsstandard, utdrag.	32

Sammanfattning

Under våren 2019 genomförde Skogforsk en intervjuundersökning med tio av landets största skogsvårdsföretag. Intervjuerna syftade till att skapa en tydligare bild över rekryteringsläget samt fånga företagarnas åsikter om utmaningar och möjligheter i branschen.

2019 stod Litauen, Polen, Rumänien och Ukraina för 84 procent av bemanningen i de tio svenska skogsvårdsföretagen. Högst representerade utanför EU:s sfär var Ukraina. Sverige stod för ca tre procent av arbetskraften.

I svaren framkom att merparten av företagen upplevde det svårare att rekrytera personal jämfört med tidigare år. Personalomsättningen uppskattas ha ökat från tidigare 10–15 procent nyanställningar per år till 20–40 procent för 2019. Generellt upplevdes omsättningen av plantörer vara högre än för motormanuella röjare.

Som delar i rekryteringsproblematiken angavs att lönerna, som erbjuds till den aktuella arbetskraften, inte är konkurrenskraftiga jämfört med lönenivåerna i andra länder och branscher. Förutom löneläget var en ökad administration gällande arbetstillstånd, försäkringsfrågor samt förändrade skatteregler försvårande vid rekryteringen. Långa handläggningstider hos olika myndigheter uppgavs leda till förseningar samt att nödvändiga beslut och handlingar inte var färdiga vid skogsvårdsäsongens början. Det senare har lett till att skogsvårdsföretagarna ibland upplever sin verksamhet som rättsosäker och att de riskerar att inte kunna efterleva certifieringskraven.

Svårigheter med att rekrytera personal med rätt kompetens i kombination med vikande lönsamhet har lett till att skogsvårdsföretag avböjt uppdrag och därmed även minskat sin omsättning. Antalet säsonganställda i skogsvårdsföretagen minskade mellan åren 2018 och 2019.

Konkurrensen om arbetskraft i Europa är hård. Flera av de intervjuade skogsvårdsföretagarna menade att om det var enklare att anställa arbetskraft från länder utanför EU-området skulle det göras i högre utsträckning. För att kunna rekrytera rätt personal menar de intervjuade att det krävs högre löner, i kombination med ökad förståelse för branschens förutsättningar och utmaningar från politiker och myndigheter.

Inledning

BAKGRUND

Den svenska skogsbruksmodellen som under lång tid bidragit till ökat virkesförråd, tillväxt och avverkningsvolym har på många sätt varit en framgång för ekonomi, industri och klimat. Modellen bygger förenklat på att en effektiv skogsskötsel samt effektiva drift- och logistiksystem sammantaget ger skogsägaren ett positivt rotnetto. Effektiv drift och förnyring i kombination med en stabil efterfrågan på skogsråvara säkerställer ett hållbart skogsbruk, på både kort och lång sikt (Björheden, 2019). Efter slutavverkning planteras nya träd och ungskogarna sköts med röjningar och gallringar som ger goda förutsättningar för både artrika och välvuxna skogar.

Skogsstyrelsens statistik visar tydligt att skogsbrukets omfattning ökat både gällande arealer som anmäls för förnygringsavverkning (Skogsstyrelsen, 2019b), antal planter som planteras och arealer som röjs (Skogsstyrelsen, 2019c). Ökad röjning och plantering har inneburit ett ökat behov av arbetskraft.

Inom skogsvårdssektorn har det under de senaste tjugo åren skett en omfattande förändring av personalstyrkornas sammansättning. En stor del av den svenska arbetskraften har succesivt ersatts av utländsk arbetskraft, vilka idag utför en mycket stor andel av de planterings- och röjningstjänster som är grundläggande för ett hållbart brukande av skogen. I början av denna förändring var tillgången på utländsk arbetskraft god, då ersättningsnivåerna i Sverige ofta var betydligt högre än i många andra länder som konkurrerade om samma arbetskraft. I takt med att flera av dessa länder har uppnått en starkare inhemsk ekonomi, samtidigt som den svenska kronans värde är lågt, har läget förändrats. Intresset från den utländska arbetskraften att arbeta med skogsvård i Sverige har minskat.

Samtidigt upplever de intervjuade skogsvårdsföretagen att kraven från myndigheter ökar, vilket leder till en ökad och mer komplicerad administration. Allt detta tillsammans har lett till att många skogsvårdsentreprenörer idag har svårt att rekrytera personal med den kompetens som behövs för att klara skogsvårdsarbetena.

SYFTE

Syftet med studien var att:

- beskriva skogsvårdsföretagens möjligheter att rekrytera och behålla personal samt
- beskriva personalsammansättningen under åren 2016 till 2019.

Material och metod

DEFINITIONER

Skogsvårdsföretag

Med skogsvårdsföretag menas i denna rapport företag som erbjuder sina kunder genomförande av plantering och ungskogsröjning.

Skogsvårdsföretagare eller respondenter

Personerna som har intervjuats.

Skogsföretag eller uppdragsgivare

Skogsvårdsföretagens kunder är främst stora skogsägare, skogsföretag och skogsägarföreningar.

INTERVJUERNA

Under våren 2019 intervjuades tio skogsvårdsföretagare vars företag, sett till omsättning, är bland de största inom skogsvårdsbranschen. Under intervjuerna fick skogsvårdsföretagarna ge sin syn på dagens rekryteringsläge i branschen samt redogöra för sin personalsammansättning under de fyra åren 2016–2019.

Respondenterna fick inför intervjuerna information om studiens syfte. Intervjuerna genomfördes per telefon och tiden för varje intervju varierade mellan en och tre timmar. Under intervjuerna ombads respondenterna att lämna uppgifter om sin verksamhet och personalstyrka. De fick också utrymme att framföra egna synpunkter. Följande frågor behandlades:

- Har personalomsättningen förändrats under de senaste åren (ökat/minskat)?
- Har det blivit lättare eller svårare att rekrytera under senare år?
Svarsalternativ: *mycket lättare*, *lättare*, *oförändrat*, *svårare* och *mycket svårare*.
- Hur påverkas ditt företag av SINK-skatten¹?
- Hur påverkas ditt företag av garantilönereglerna (minimilön)²?
- Hur påverkas ditt företag av valuta och växelkurser?
- Vad ser du som långsiktigt skulle kunna lösa eventuell rekryteringsproblematik?
- Vad har du för förslag på kostnadseffektiviseringar/rationaliseringar?

KOSTNADSIINDEX FÖR PLANTERING OCH RÖJNING

Kostnadsindex för plantering och röjning jämfört med konsumentprisindex (Figur 11) har räknats fram med år 2000 som basår. De årliga kostnaderna för plantering och röjning (Skogsstyrelsen 2019a) har dividerats mot kostnaderna för år 2000. Basårets kostnader divideras mot sina egna kostnader vilket ger index 1. På samma sätt har konsumentprisindex (Statistiska Centralbyrån 2019) räknats om till samma basår.

¹ Särskild inkomstskatt (SINK) är en statlig schablonskatt på 25 procent (Skatteverket 2018).

² Minimilön är en kollektivavtalad lön som anger den lägsta ersättningen oavsett prestation (Gröna Arbetsgivare & Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch, 2014).

Resultat

DISPOSITION RESULTAT

Resultatdelen inleds med en beskrivning av de skogsvårdsföretag som ingår i undersökningen och arbetskraften som anlitas av dessa, följt av övergripande sammanställningar av rekryteringsproblematik och personalomsättning utifrån respondenternas intervju-svar. Efter det följer fler intervju-svar till mer specifika ämnesområden. Det förekommer däribland några avsnitt med kompletterande kortfattade fakta som beskriver gällande bestämmelser eller andra förutsättningar inom ämnesområdet, som kan vara till nytta för läsaren. Kompletterande fakta återfinns under följande rubriker: *Levnadsstandard, valuta och växelkurser, Minimilöner, Särskild inkomstskatt eller skatt enligt inkomstskattelagen, Socialförsäkring och Rekrytering från länder utanför EU*. Även figur 11, kostnadsindex för plantering och röjning jämfört med konsumentprisindex, är kompletterande fakta.

SKOGSVÅRDSFÖRETAGEN

Skogsvårdsföretagen som ingår i denna studie planterade 33 procent av de drygt 380 miljoner plantor som omsattes i Sverige 2018. För ungskogsröjning var motsvarande andel 18 procent av de 400 000 ha som röjdes motormanuellt 2017 (Skogsstyrelsen, 2019c).

Alla intervjuade skogsvårdsföretag säsongsanställer merparten av sin personal, huvudsakligen från östra Europa. Under 2019 hade de tio skogsvårdsföretagen tillsammans 1 434 säsongarbetare anställda. Per företag varierade antalet från 60 till 325 personer. Medelföretaget planterade 12,6 miljoner plantor och röjde 8 333 ha ungskog under 2019. Nedan visas mer information om skogsvårdsföretagen (Tabell 1) samt hur mycket plantering och röjning de utförde under åren 2016–2019 (Tabell 2).

Tabell 1. Uppgifter om de tio intervjuade Skogsvårdsföretagen, 2019.

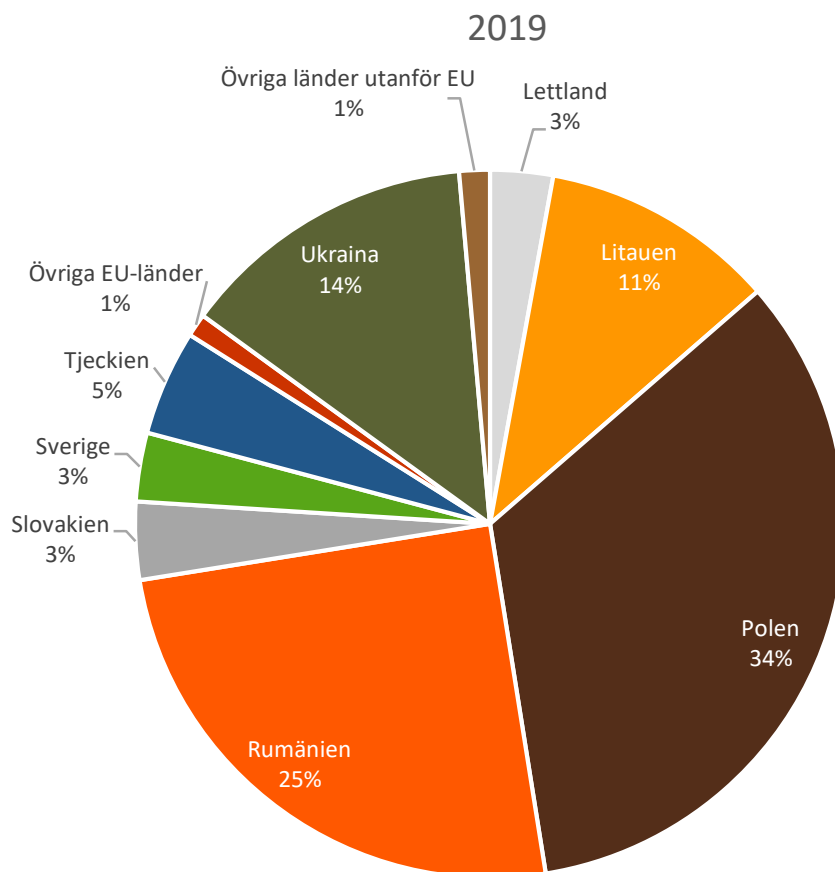
	Variation	Medel	Totalt
Årsvoly m plantor, miljoner st	4-30	12,6	126
Årsvoly m röjning, ha	500–18 000	8 333	83 300
Antal tillsvidareanställda	4-18	11	113
Antal säsongsanställda	60-325	143	1 434
Antal år som företagsledaren varit verksam inom skogsvårdsbranschen	8-35	18	182

Tabell 2. Plantering och röjning utförd av de tio skogsvårdsföretagen, fördelat på åren 2016–2019.

Årsvolymer	2016	2017	2018	2019
Plantor, miljoner st	103	121	127	126
Röjning, ha	69 100	71 800	81 500	83 300

SKOGSVÅRDPERSONAL – ANTAL OCH NATIONALITET

I denna studie återfinns arbetskraft från 27 länder, varav 14 inte är medlemmar i EU. Arbetskraft utanför EU-sfären motsvarade 15 procent av den totala arbetskraften i de tio skogsvårdsföretagen. Arbetskraft från Polen, Rumänien, Ukraina och Litauen stod för 84 procent av personalen hos de intervjuade skogsvårdsföretagen 2019. Ca 60 procent kom från Polen och Rumänien. Ukraina var det högst representerade landet utanför EU. Tre procent av arbetskraften kom från Sverige. Nedan redovisas arbetskraften per nationalitet för 2019 (Figur 1).



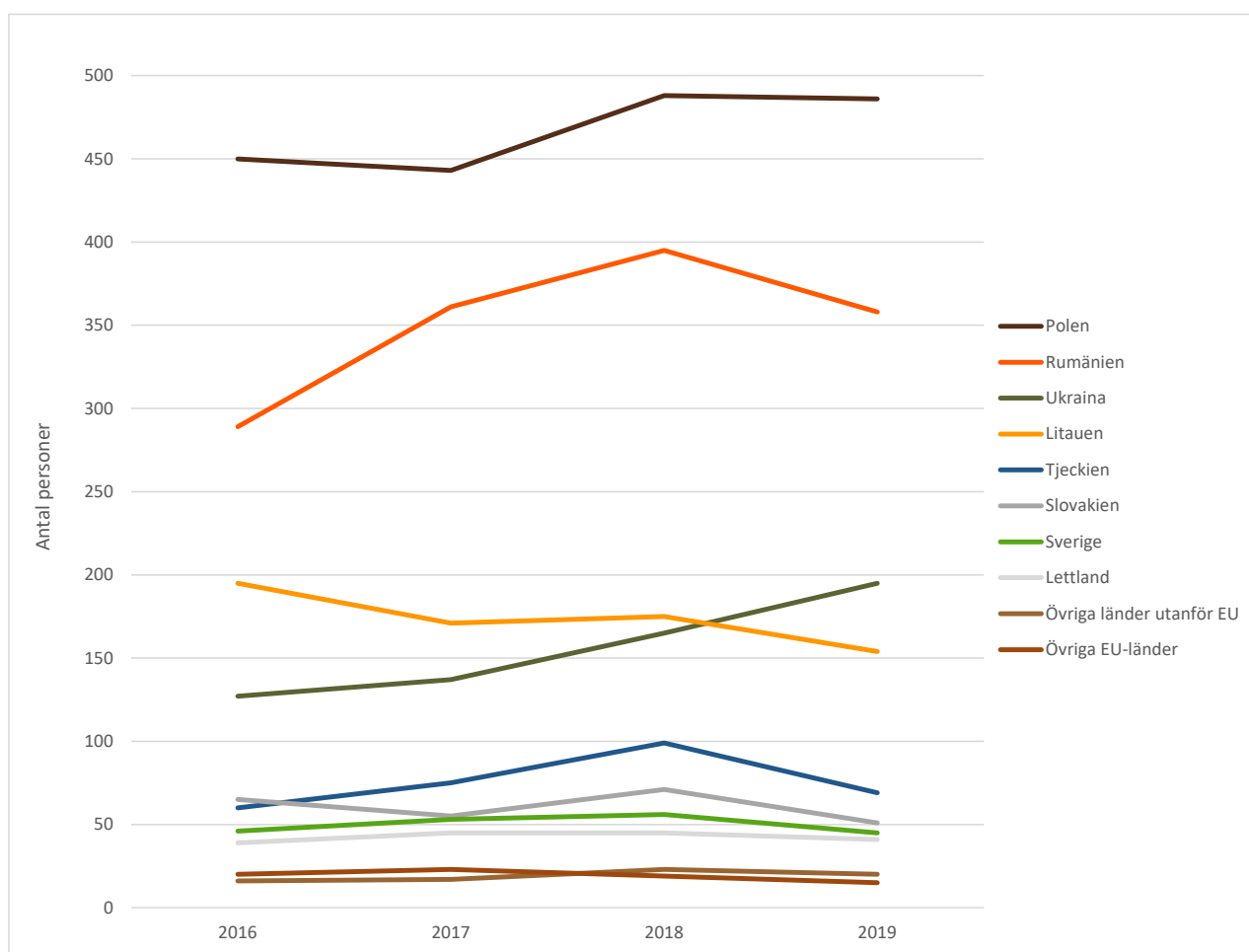
Figur 1. Redovisning av andel säsonganställda per nationalitet 2019. I kategorin "Övriga EU-länder" ingår Bulgarien, Italien, Storbritannien, Tyskland och i "Övriga länder utanför EU" ingår Afghanistan, Eritrea, Kamerun, Nepal, Sydafrika, Swaziland och Thailand.

För två av skogsvårdsföretagen var 2019 det första året som personal från ett land utanför EU anställdes. Det medförde att hälften av företagarna 2019 hade arbetskraft från ett eller flera länder utanför EU-området, fyra av dessa hade personal från Ukraina. Andelen personal som kom från länder som inte tillhör EU varierade kraftigt mellan de studerade företagen (Tabell 3).

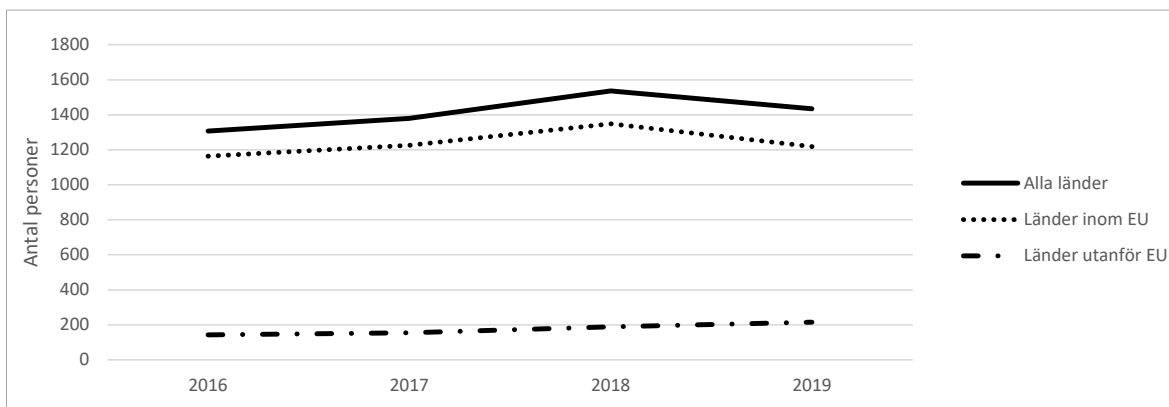
Tabell 3. Antal nationaliteter och andel nationalitet utanför EU per skogsvårdsföretag 2019.

Skogsvårdsföretag	Totalt	Inom EU	Utanför EU	Andel av personalen med nationalitet utanför EU
A	1	1		
B	1	1		
C	1	1		
D	3	2	1	61 %
E	3	3		
F	4	3	1	20 %
G	5	4	1	81 %
H	6	6		
I	8	4	4	42 %
J	9	6	3	11 %

Ukraina var det enda land från vilket arbetskraften ökade under de senaste fyra åren, om än marginellt. Nedan redovisas arbetskraften per nationalitet och hur den har förändrats under de senaste fyra åren (Figur 2 och 3).



Figur 2. Säsongsanställd personal (antal personer) per nationalitet under 2016–2019 hos de intervjuade skogsvårdsföretagen. Ukraina står för den huvudsakliga representationen utanför EU:s gränser.



Figur 3. Antal säsonganställda 2016–2019 hos de ingående skogsvårdsföretagen i intervjustudien.

Antalet säsonganställda ökade mellan åren 2016 och 2018. Därefter minskade antalet säsonganställda mellan åren 2018 och 2019. Minskningen var störst på arbetskraften från Rumänien, Litauen och Tjeckien (Figur 2).

REKRYTERING AV PERSONAL

Nio av de tio skogsvårdsföretagen i intervjuundersökningen upplever att det har blivit svårare att rekrytera personal. På frågan om det har blivit lättare eller svårare att rekrytera under senare år var följande svarsalternativ valbara: mycket lättare, lättare, oförändrat, svårare och mycket svårare. Fem av respondenterna svarade svårare och fyra svarade mycket svårare. En av skogsvårdsföretagarna svarade att det var svårare 2018 och lättare 2019. Några av respondenterna understryker att det är ganska enkelt att rekrytera personal, men svårt att behålla den. Det beror på att de har fel kompetens, inte trivs med arbetet eller tycker att förtjänsten är för dålig.

Flera av respondenterna vittnar om att de kände av en markant skillnad under den senaste rekryteringsprocessen. Några av dem började att ana oro redan 2010. Efter 2015 var det ännu fler som upplevde att det blivit svårare. Förr fungerade rekryteringen som ett självspelande piano. Det fanns alltid släktingar och vänner till redan anställda som hörde av sig och sökte jobb. Merparten av respondenterna menar att det numera krävs omfattande rekryteringsprocesser och annonsering. Två av skogsvårdsföretagarna har tidigare fått ca 3 000 ansökningar per år. Inför arbetsåret 2019 inkom ett par hundra ansökningar.

Förutom ett minskat antal sökande är upplevelserna att det också har skett en kompetensmässig glidning. Det skogliga kunnandet är lägre samt att färre är engelskspråkiga.

Långa handläggningstider och skärpta utredningskrav hos svenska myndigheter, förändringar i den särskilda inkomstskatten (s. 17) och minimilöner (s. 15) som oftare måste betalas ut är andra utmaningar som försvårar de ekonomiska förutsättningarna för rekrytering. Dessutom är det ett par kostnadsposter (s. 17) som stigit den senaste tiden, vilket också påverkar skogsvårdsföretagens förmåga att betala högre löner. Respondenterna menar att det i slutändan är lönen som avgör om arbetskraften kommer eller inte, vilken kompetens den har och hur varaktiga den blir.

Några respondenter nämner att de har avböjt flera planteringsuppdrag 2019 dels på

grund av svårigheter att rekrytera personal med rätt kompetens, dels för att de ansett att uppdragen haft för låg lönsamhet. Tabell 2 visar hur planteringen minskade från 2018 till 2019. Eftersom rekryteringsläget upplevs svårt har flera av skogsvårdsföretagarna valt att anställa och söka personal utanför EU-området. Den möjligheten försvåras dock på grund av Migrationsverkets handlägningsförfarande (s. 17).

Varför inte svensk arbetskraft?

När frågorna om arbetskraft och personalbrist kommer på tal får respondenterna ofta frågor om varför inte svenska skolungdomar, nyanlända eller personer inskrivna på arbetsförmedlingen kan anställas. Flera av respondenterna förklarar att de redan har provat de alternativen och att det inte kommer att fungera som storskalig lösning.

Skolungdomar är begränsade till kortare arbetsperioder. Säsongen för skogsvårdsarbete börjar innan eleverna går på sommarlov och pågår längre än sommarlovet. Skulle skolungdomar anställas istället för utländsk arbetskraft behöver många fler anställas för att det ska vara möjligt att hantera samma årsvolym plantering och röjning. Det i sin tur kräver större bilflotta och fler arbetsledare. Erfarenheten av skolungdomar är att avhopp är vanligt och att de ofta vill vara lediga för olika aktiviteter under sommaren. Nyttjande av skolungdomar för skogsvårdsarbete blir därför relativt resurskrävande och svårplanerat.

Anställning av svenska medborgare via arbetsförmedlingen är också beprövat. Erfarenheterna därifrån är att de personerna inte blir långvariga i sin anställning. De flesta svenskar vill ha en tillsvidareanställning och en fast bostadsort. Skogsvårdsjobbet upplevs därför inte som tillräckligt attraktivt.

Nyanlända personer som möjliga arbetstagare för skogsvårdsarbete upplevs av de intervjuade företagen inte heller som en lösning på personalbristen. En av respondenterna berättar hur han anställde en nyanländ person som hade rätt inställning för jobbet. När introduktionen var färdig och personen i stort sett var självgående kom ett beslut från Migrationsverket om att den nyanlände skulle förflyttas. Några respondenter framhåller att många som kommer till Sverige har ett tungt bagage och att det då kan vara svårt att hitta fungerande lösningar och kan vara påfrestande för individen att inkvarteras med nya människor under en lång arbetssäsong.

Det förekommer exempel där rekrytering från någon av de ovan nämnda personalgrupperna har varit lyckosamma, men de intervjuade företagen anser inte att rekrytering från dessa grupper kan lösa personalbristen för skogsvårdsarbetet.

PERSONALOMSÄTTNING

Majoriteten av skogsvårdsföretagarna (7 av 10) upplever att personalomsättningen har ökat de senaste åren. 2019 var andelen nyanställningar 20–40 procent, jämfört med tidigare år då nivåerna legat på 10–15 procent. Generellt upplevs omsättningen av plantörer högre än omsättningen av röjare.

Att personal lämnar anställningen under pågående säsong är vanligt förekommande. Det framkom under intervjuerna att det är svårt att rekrytera personal som har skoglig vana och tillräckligt bra fysik och inställning till hårt fysiskt arbete. Trots att man tydliggjort arbetets karaktär och betonat att arbetet pågår oavsett väder, är det vanligt att nyanställd personal slutar efter en eller två veckor. En respondent nämner att de flesta skogsföretag kräver ett uppehåll i planteringsarbetet under en sommarmånad. En anledning sägs vara

att man vill undvika att plantering sker under de tuffaste väderförhållandena. Under uppehållet har personalen för vana att åka till hemlandet och vila upp sig. Det har förekommit en risk att de personerna inte kommer tillbaka vid starten av nästa etapp.

Den svenska lönen väger inte längre upp det hårda jobbet och frånvaron från familjen i hemlandet. Under 2018 märktes detta extra tydligt hos de skogsvårdsföretag som har anställda som betalar särskild inkomstskatt (SINK-skatt). Skatten höjdes då från 20 till 25 procent, vilket medförde att många valde att sluta under säsongen. Särskild inkomstskatt beskrivs mer ingående på sidan 17.

Tre av företagen upplever att de har en låg personalomsättning. Ett av företagen har medvetet ökat sin personalomsättning genom att fasa ut personal för att anställa från ett annat land, Ukraina. Gemensamt för två av dessa företag är att de kan erbjuda jobb i princip under hela året.

Konsekvenser av hög personalomsättning

Risken för att personal lämnar jobbet under pågående säsong gör att skogsvårdsföretagen måste ta höjd för avhopp för att klara ingångna avtal.

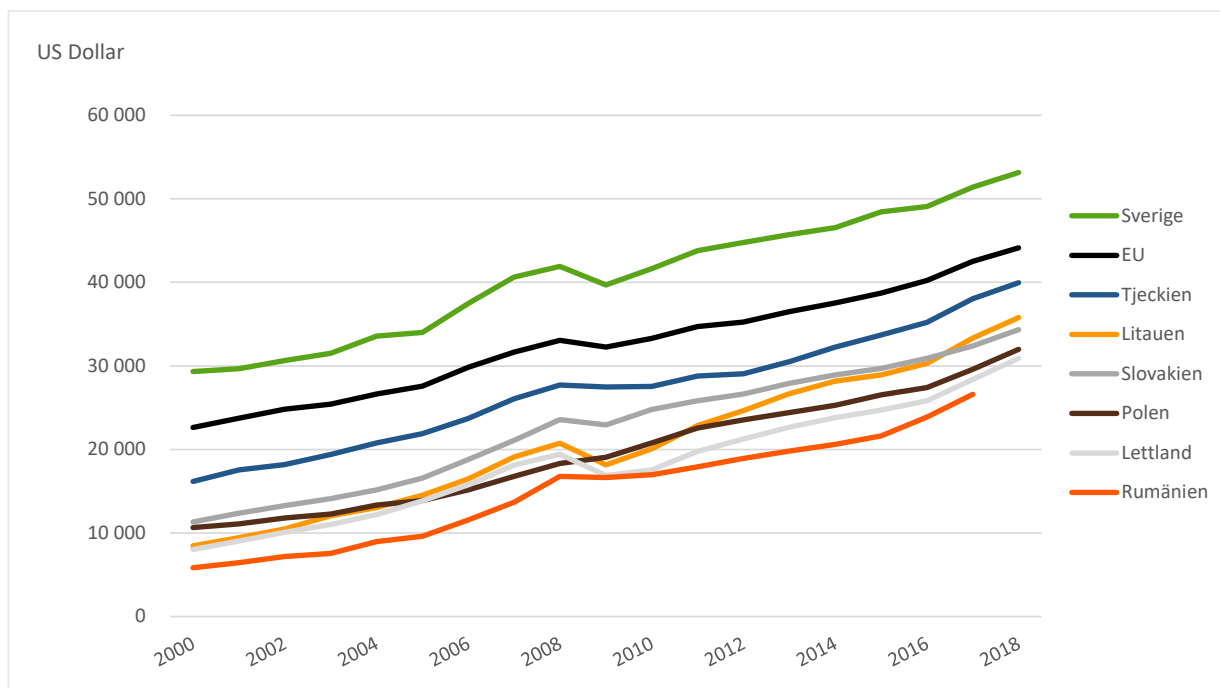
Flera respondenter framhåller att kontinuitet hos personalen är viktigt för att klara prestations- och kvalitetskrav i arbetet samt hålla rekryterings- och introduktionskostnaderna på en rimlig nivå. Erfaren personal som har jobbat under flera års tid har ett högre ackord och håller högre produktion än nybörjare. Idag behöver plantörer plantera 300–400 plantor extra per dag för att komma upp i samma ersättning som för åtta år sedan, vilket gör det tufft för en nybörjare. Reallönen för nybörjare hamnar på en låg nivå, vilket försvårar möjligheterna både att attrahera ny personal och att sedan behålla dem under en hel säsong.

Högre kostnader för utbildning och introduktion är andra konsekvenser av högre personalomsättning. Det finns ett antal utbildningar som arbetarna ska genomgå för att få utföra skogsvårdsarbetet. Flera av respondenterna är eniga om att dessa kostnader kommer att skena under den närmaste tiden. Detta påverkar i förlängningen skogsvårdsföretagens möjligheter att erbjuda högre löner. Personalomsättningen påverkar också arbetsledarnas arbetssituation. Att ständigt introducera ny personal för att planenligt hålla verksamheten flytande tar tid från kvalitetsuppföljning och sänker framtidstron.

Som följd av högre personalomsättning rabatterar flera skogsvårdsföretag priset på boende i hopp om att både ny och återkommande personal ska attraheras. Det är ett risktagande, men också ett försök till att minska personalomsättningen under säsong och mellan år. Att ta på sig fler röjningsuppdrag och färre planteringsuppdrag är en annan strategi som några av skogsvårdsföretagen har anammat. Detta på grund av att de upplever att omsättningen är lägre på röjningssidan.

LEVNADSSTANDARD, VALUTA OCH VÄXELKURSER

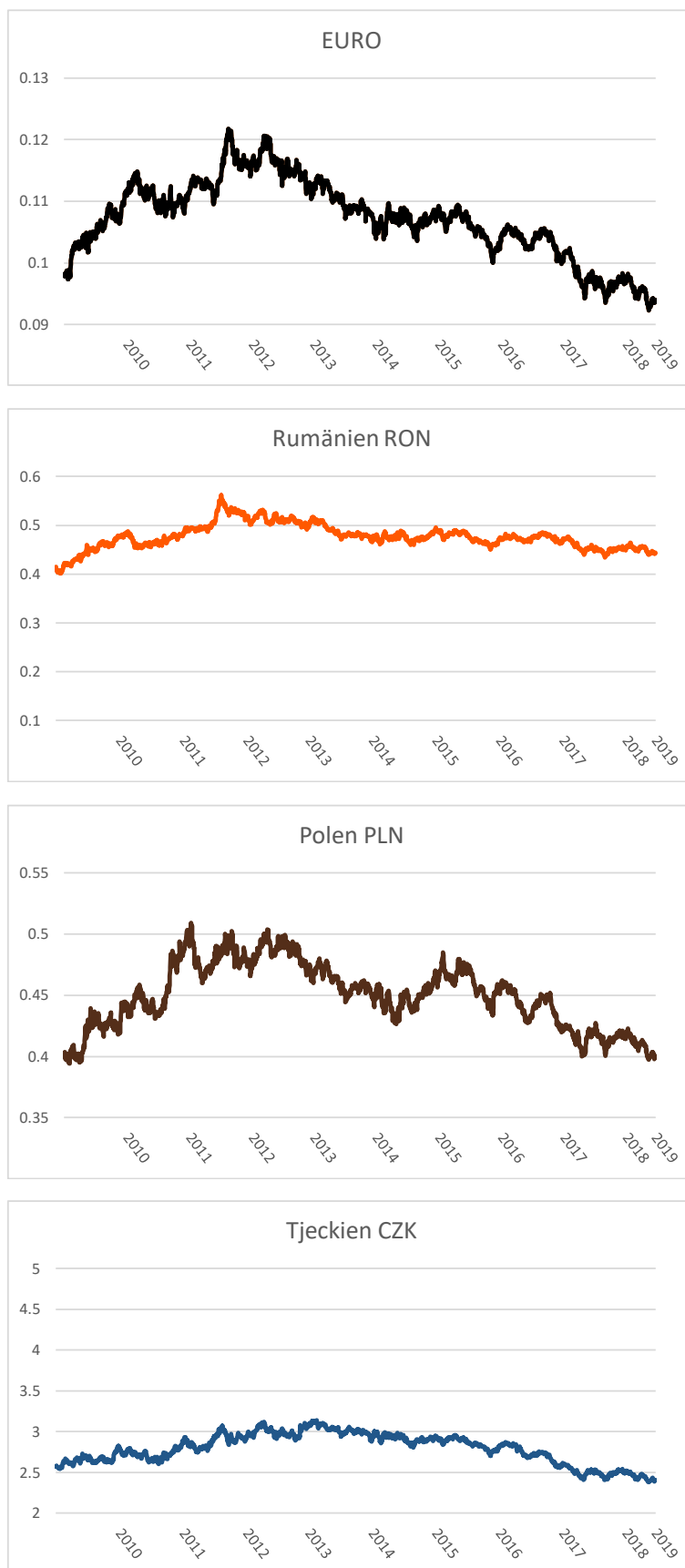
Köpkraftsjusterad bruttonationalprodukt per capita är ett bra mått på levnadsstandardens utveckling. I Östeuropa har trenden varit positiv under lång tid (Figur 4). Lika positivt ser det ut för Sveriges del, men inte vad gäller den svenska kronans värdeutveckling.



Figur 4. Köpkraftskorrigerad BNP per capita (USD). Uppgift för Rumänien för 2018 saknas. Ukraina ingår inte i OECD-samarbetet (Organisation for Economic Co-operation and Development, 2019).

Den övergripande trenden sedan 2013 är att kronan har tappat i värde mot både euron och dollarn. Flera andra växelkurser har också påverkats negativt. Skogsvårdsarbetarna avlönas i svenska kronor, vilket innebär att deras reallön minskar i takt med att den svenska kronan försvagas. Arbetskraften från Lettland, Litauen och Slovakien påverkas negativt på grund av att de har euro som valuta. Den svenska kronan står sig dåligt också i jämförelse med valutorna i Polen, Rumänien och Tjeckien. Däremot visar Ukrainas (UAH) växelkurs sedan 2013 en positiv trend, som avtagit något de senaste åren (Figur 10).

Figur 5–9 visar växelkursutvecklingen för svenska kronor i relation till Euro (EUR), polsk zloty (PLN), rumänsk leu (RON) och tjeckisk koruna (CZK). Uppgifterna har hämtats från Europeiska Centralbanken via smartkalkyl (Smartkalkyl, 2019).



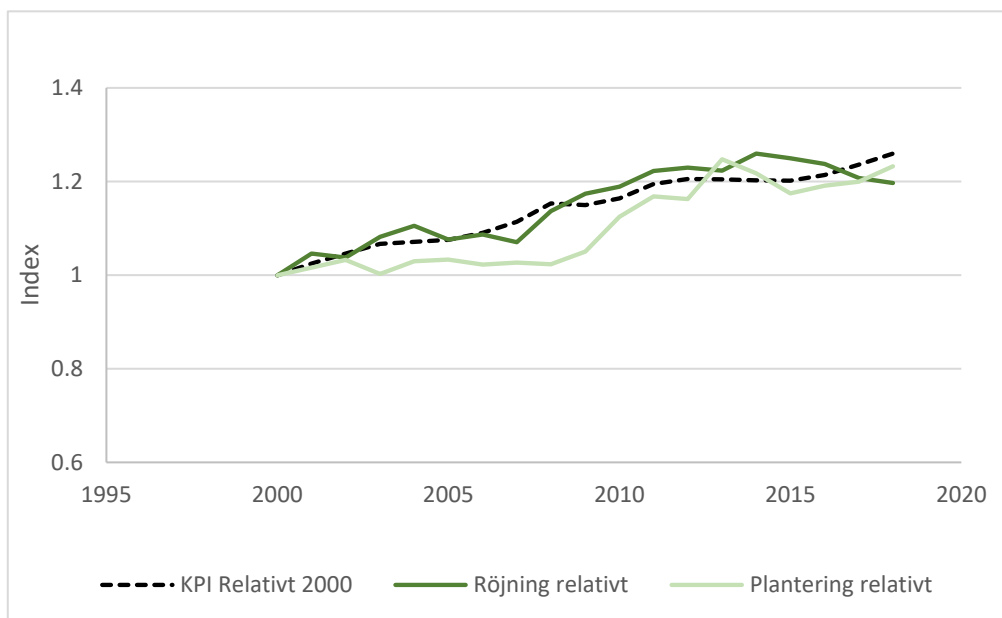
Figur 5-9. Växelkursutveckling för svenska kronor i relation till andra valutor (Smartkalkyl, 2019).



Figur 10. Växelkursutveckling för svenska kronan i relation till ukrainsk valuta. (National Bank of Ukraine, 2019).

LÖN OCH ERSÄTTNING

Tidigare har det funnits ett lönegap mellan Sverige och östra Europa som inneburit att Östeuropéer sökt sig till skogliga jobb i Sverige. Idag råder andra förutsättningar. Merparten av respondenterna menar att den svaga kronan är en av de grundläggande orsakerna till att intresset för skogsvårdsarbete påtagligt minskat under senare år. Den svaga kronan åter upp den årliga löneökningen och den svenska kollektivavtalade grundlönen står sig inte längre i internationell konkurrens. Majoriteten av respondenterna anser att den ersättning skogsföretagen betalar är för låg för att råda bot på personalbristen. Kostnaderna för röjning och planering följer konsumentprisindex relativt väl (Figur 11), men skogsvårdsföretagarna anser sig inte förmå att betala de löner som krävs för att få rätt kompetens.



Figur 11. Kostnadsindex för plantering och röjning (Skogsstyrelsen, 2019a) under perioden 2000–2018, jämfört med konsumentprisindex, KPI (Statistiska Centralbyrån 2019). Basår för indexet är 2000.

En respondent säger sig ha full förståelse för rådande marknadskrafter och det faktum att man som skogsvårdsentreprenör själv bidragit till att hålla priset på skogsvårdsarbete nere, men ställer sig samtidigt frågande till hur länge det går att fortsätta som entreprenör under rådande förhållanden. Anbudsförfarande och ettåriga avtal leder till att priserna hålls nere. I avtalen finns heller inga indexregleringar som det till exempel gör på avverkningssidan gällande bränslekostnader.

Konkurrens om kompetens

Den senaste högkonjunkturen har medfört att konkurrensen om arbetskraft inom EU-området är hård. Tidigare anställda har framfört till skogsvårdsföretagarna att den svenska skogsvårdslönen inte längre väger upp det hårda arbetet och den långa frånvaron från familjen. Arbetare med hög kompetens kan idag skaffa sig ett bättre betalat arbete i sitt hemland. De har flera valmöjligheter och väljer då bort det svenska skogsvårdsjobbet. Det är också tydligt att personal som har goda språkkunskaper i engelska är svårare att rekrytera. För att uppnå goda resultat och hålla hög effektivitet i planering och utförande av skogsvårdsarbetet är det grundläggande att de anställda kan ta del av trakttdirektiv och andra instruktioner. Exempelvis ställer varma och torra somrar högre krav på plantörernas kompetens.

Konkurrensen om arbetskraft har blivit hårdare från andra branscher. Idag är det svårt att konkurrera med till exempel byggnads- och anläggningsarbeten där lönerna generellt är högre. Mindre fysiskt krävande jobb är också starka utmanare, att plocka frukt i Italien eller bär i Tyskland är två exempel som nämns av de intervjuade företagarna. En del arbetstagare väljer hellre lagerarbete inomhus som inte påverkas av årstider och väder, före det skogliga utejobbet. Röjningsarbete i Sverige begränsas som bekant av höstmörkrets inträde, vilket innebär färre möjliga arbetstimmar.

På grund av att det blivit svårare att rekrytera personal inom EU har flera av respondenterna till viss del valt att anställa personal från länder utanför EU.

Skogsvårdsföretagens ekonomi

Löner inklusive sociala avgifter är den största kostnadsposten för skogsvårdsentreprenörer. Den kollektivavtalade grundlönen har i snitt stigit med ca två procent per år under den senaste 20-årsperioden³.

En respondent gav följande exempel; för plantering står lönekostnaden för ca 70 procent av den totala omsättningen. Resterande 30 procent går till andra kostnader såsom boende, fordon och datorer och förhoppningsvis går en del till vinst. För röjning är fördelningen 60/40. Där finns högre kapitalkostnader, exempelvis röjsågsutrustning samt högre bränslekostnader.

För skogsvårdsföretagarna är det svårt att erbjuda en lön som står sig i den ovan nämnda konkurrensen. Merparten av respondenterna menar att de inte har någon ekonomisk marginal till det. Hög personalomsättning med ökade kostnader för introduktion och utbildning som följd, samt ökade kostnader för bland annat boende och drivmedel är några fördyrande faktorer. Sammantaget krävs ett väldigt bra år för att inte göra ett minusresultat och ett utomordentligt bra år för att hamna på plussidan.

³ Björn Jonasson, Gröna Arbetsgivare, samtal 2019-09-27.

Den senaste tidens högkonjunktur har medfört att andra branscher går bra, vilket inneburit att även konkurrensen om boende har hårdnat. Andra branscher som exempelvis vindkraftsbranschen har ofta bättre betalningsförmåga vilket trissar upp boendepriiserna. Även flyktingvågen har medfört högre efterfrågan på boenden i vissa delar av landet. Bra framförhållning är ett måste för att överhuvudtaget kunna hantera denna situation.

Att driva skogsvårdsföretag idag är komplext. Det är svårt att nå fram i avtalsförhandlingar med kunden och förklara den rådande situationen. I avtalsförhandlingar kan motparten ofta vara en specialist på bokslut och ekonomi men ha lägre skoglig kompetens. Merparten av respondenterna menar att de har varit företagsamma och ständigt hittat nya lösningar, men att läget nu är kritiskt. De konstaterar att ersättningsnivån måste höjas och menar att en antågande lågkonjunktur inte kommer att innebära någon lösning på rekryteringsproblematiken.

Minimilöner

I Sverige finns det ingen lag om minimilön. Istället beslutas det om minimilön i olika kollektivavtal. Skogsvårdsföretag och deras arbetstagare omfattas av det kollektivavtal som i skogsbranschen ofta benämns Skogsavtalet. Skogsavtalet är ett kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor mellan Gröna Näringar (före detta Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet) och GS-facket. Skogsvårdsföretag kan ansluta sig till Skogsavtalet genom medlemskap i Gröna Näringar eller via hängavtal med GS-facket.

Avtalet innehåller ett lönesystem för skogsarbete som garanterar en minimilön, i avtalet benämnt som baslön. Minimilönen gäller för arbetstagare som fyllt 19 år och anger den lägsta ersättningen per timme oavsett prestation. Ersättningen varierar beroende på erfarenhet. I tabell 3 visas gällande minimilöner för 2019.

Tabell 3. Minimilöner 2019 (Gröna Arbetsgivare & Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch, 2014).

	<u>Kronor per timme</u>
Plantering	115,01–127,09
Röjning	119,62–131,74

Minimilönens påverkan

Flera av respondenterna framhåller att det är positivt att kollektivavtalet och minimilönen finns. Det främjar rent spel och hindrar att oseriösa skogsvårdsföretag kommer in i branschen. Att använda kollektivavtal är dessutom ett krav enligt PEFC-certifieringen.

Merparten av respondenterna svarade att det numera är vanligt att minimilön betalas ut, främst vid nyanställningar. Nyanställda utan skoglig erfarenhet, vilket idag är mer regel än undantag, behöver mellan två och fyra veckor på sig för att lära sig arbetet. Under inlärningsperioden är arbetarna lågproduktiva, vilket ofta leder till att minimilön utfaller. För skogsvårdsföretagaren innebär detta en högre produktionskostnad; exempelvis blir varje planta dyrare att plantera. Förutom nyanställningar bidrar hög personalomsättning också till att antalet inlärningsperioder ökar.

En av respondenterna konstaterar att ackordsgränsen (plantering) förr legat på 2 200 plantor per dag, idag krävs närmare 3 000 för att tjäna mer än minimilönen. Detta upplevs av många som ouppnåeligt, vilket leder till att de inte ens försöker nå målet.

Flera av skogsvårdsföretagarna understryker att det viktigaste vid nyrekrytering är att finna högpresterande arbetskraft. Drömarbetaren ska vara mycket uthållig, helst idrottsman, och ha för avsikt att återkomma under flera års tid.

Särskild inkomstskatt eller skatt enligt inkomstskattelagen

Personer som vistas kortare tid än sex månader i Sverige betalar skatt enligt lagen om särskild inkomstskatt för utomlands bosatta, så kallad SINK. Det är en statlig schablonskatt på 25 procent som inte kräver deklaration av inkomst. Är vistelsen i Sverige minst sex månader stadigvarande, gäller vanliga beskattningsregler enligt inkomstskattelagen. Det innebär att personer som inte bor, men arbetar i Sverige normalt ska betala skatt i Sverige för inkomsten från arbetet (Skatteverket, 2014).

1 januari 2018 höjdes SINK-skatten från 20 procent till 25 procent (Skatteverket, 2018).

1 januari 2019 infördes en ny bestämmelse avseende vilken skattesats som ska betalas i väntan på Skatteverkets beslut om SINK. Gällande blev att skatten under handläggningstiden ska betalas enligt skattetablell (A-skatt) plus tio procent. I efterhand, inom fem år, finns möjlighet att begära omprövning för att få skatten justerad retroaktivt (Skatteverket, 2019). Före 2019 betalades enbart SINK-skatt under väntetiden.

Trots att förutsättningarna för SINK uppfylls, finns möjlighet att välja att bli beskattad enligt inkomstskattelagen (A-skatt). Detta kräver, till skillnad mot SINK, att en inkomstdeklaration ska lämnas in i Sverige för hela årets arbetsinkomster. Med detta följer rättigheter till bland annat grundavdrag, allmänna avdrag och så kallat jobbskatteavdrag under förutsättning att minst 90 procent av årsinkomsten utgörs av förvärsinkomster intjänande i Sverige (Skatteverket, 2018).

Konsekvenser av nya bestämmelser för särskild inkomstskatt

Sex av de intervjuade skogsvårdsföretagen använder SINK-skatt. De ser höjningen och den nya bestämmelsen som ytterligare faktorer som ökar svårigheterna att rekrytera och behålla personal.

Flera av företagarna berättar om att en av deras viktigaste uppgifter är att redogöra för sin personal vilka förutsättningar som gäller som anställd i Sverige. Den servicen är ett måste för att kunna rekrytera idag. Skogsvårdsföretagarna har till exempel svårt att förklara att de inte har något med höjningen av skatten att göra. Flera respondenter upplever på grund av detta en sämre arbetsmiljö genom att irritation och sämre motivation visar sig hos personalen.

För några av respondenterna blev det uppenbart att skattehöjningen också medförde en högre personalomsättning under 2018. Det var främst arbetare som återkommit under flera års tid som reagerade på att de oväntat fick betala högre skatt. Detta resulterade i att delar av den erfarna personalen antingen lämnade sitt jobb mitt under pågående säsong eller inte kom tillbaka till nästkommande säsong (2019).

Den nya bestämmelsen, att betala A-skatt plus tio procent under tiden som ansökan om SINK-skatt behandlas, upplevs också som en negativ förändring. För personal som ska betala SINK-skatt betyder förändringen i kombination med den långa handläggningstiden att de inte får sin fulla lön utbetald. De måste vänta tills Skatteverket har beviljat ansökan och därefter ansöka retroaktivt. Ingen arbetstagare vill vänta på full utbetalning av sin lön. Att ansöka retroaktivt upplevs som omständligt och tidskrävande för såväl skogsvårdsföretagare som personal. En av respondenterna påpekar att han tappade personal under 2019 på grund av denna förändring.

Beskattnings enligt inkomstskattelagen, A-skatt

Personal hos fyra av skogsvårdsföretagen använder A-skatt. Efter att alla avdrag är gjorda hamnar, enligt respondenterna, den slutliga skatten på närmare 20 procent. Kravet på att 90 procent av den årliga förvärvsinkomsten ska komma från Sverige för att ha rätt att göra avdrag innebär att A-skatt är mest fördelaktigt för dem som kan tänkas arbeta i Sverige under en lång period. En av respondenterna framhåller att kravet blir begränsande för dem som också vill jobba i sitt hemland och kan öka risken för svartjobb.

SOCIALFÖRSÄKRING

Enligt PEFC-certifieringen åligger det arbetsgivaren att se till att anmälan till Försäkringskassan blir av. Därtill ska arbetsgivaren försäkra sig om att varje anställd innehar EU-kort eller Försäkringskassans intyg om rätt till vårdförmåner.

Personer bosatta inom EU har rätt till socialförsäkringsförmåner enbart i det land man arbetar och där arbetsgivaravgifter betalas. Även familjemedlemmar som inte arbetar blir försäkrade i det land där den anhörige arbetar. Undantag kan göras ifall man arbetar i flera olika länder.

För att få tillgång till svensk sjukvård till vanliga patientavgifter måste man vara folkbokförd i Sverige eller, som icke folkbokförd, uppvisa ett EU-kort utfärdat av den svenska Försäkringskassan. Det krävs vanligtvis kontakter mellan Försäkringskassan och Försäkringskassan i hemlandet i samband med att EU-kort ska ordnas, vilket kan medföra en viss handläggningstid.

Tredjelandssmedborgare bosatta utanför EU har ingen rätt till svensk sjukvård om de inte uppfyller kraven för att få folkbokföras i Sverige. De får visserligen akut sjukvård i Sverige, men debiteras för den totala kostnaden. Vårdfrågan får lösas med sjukvårdsförsäkring för dessa personer, vilket också står som krav i PEFC-certifieringen (Svenska PEFC, 2017).

SOCIALFÖRSÄKRINGEN – ETT HINDER I REKRYTERINGEN

Nya bestämmelser och lång handläggningstid för socialförsäkringen leder till att utländsk arbetskraft inte blir försäkrad och får sina intyg i tid. Under intervjuerna framkom flera frågetecken och osäkerheter kring socialförsäkringen samt hur den skapar hinder för rekrytering och minskar attraktionen för den skogliga näringen. Några respondenter betonar att det i nuläget känns rättsosäkert för de anställda och anställdas familjer samtidigt som man som arbetsgivare inte kan uppfylla PEFC-certifieringen.

Efter februari 2016 gäller inte längre uppvisande av ett av arbetsgivaren utfärdat intyg som grund för att personalen ska få sjukvård i Sverige. Inte heller gäller intyget om rätt till vårdförmåner i Sverige som grund för att få svensk sjukvård. Att regelverket stramats åt har medfört att fler blanketter ska fyllas i och att EU-kortet ska utfärdas i Sverige för att vara giltigt. Handläggningstiden för detta är idag oftast längre än sex månader.

Under denna tid arbetar personalen utan försäkring, samtidigt som deras familjemedlemmar inte kan ta del av sina förmånsrättigheter. Skulle handläggningstiden vara kortare skulle den svenska socialförsäkringen istället kunna bidra till att höja attraktionskraften för att jobba i Sverige, menar en av respondenterna. Rimligen skulle exempelvis utbetalningar av barnbidrag tacksamt tas emot.

När anställda inser att de inte är försäkrade uppstår irritation som ofta riktas direkt mot skogsvårdsföretagaren, eftersom denne i de flesta fall sköter administrationen. Det är vanligt att personalen hinner åka hem innan deras ärenden är utredda. En respondent berättar att han för arbetsåret 2018 lämnade in 60 ansökningar till Försäkringskassan. När säsongen var slut och personalen skulle åka hem var det bara fem av dessa personer som hade fått sina handlingar.

Den utländska personalen riskerar att hamna i kläm mellan olika länders socialförsäkringssystem. Om det uppstår en olycka som kräver sjukhusbesök under handläggningstiden får den anställde stå för kostnaden själv. Enligt respondenterna är det vanligt att de betalar för den anställdes sjukhuskostnad. Det finns exempel på fall som är flera år gamla där utredning om vilket land som ska ta kostnaden fortfarande pågår.

Några av respondenterna tycker att PEFC-standarden trycker väldigt hårt på arbetsgivarens ansvar. I standarden står att arbetsgivaren ska försäkra sig om att anställda har EU-kort eller Försäkringskassans intyg om rätt till vårdförmåner i Sverige. Den långa handläggningstiden gör att skogsvårdsföretagarna har svårt att uppfylla kraven. Dessutom menar flera av respondenterna att det är en näst intill omöjlig uppgift att kunna försäkra sig om att varje anställd har fått sina handlingar. Dessa handlingar skickas till varje anställds hemadress. För att kunna försäkra sig fullt ut behöver skogsvårdsföretagaren fullmakter för samtliga anställda. Det går inte att ta för givet att all personal vill delge sin arbetsgivare sina privata uppgifter.

I PEFC-standarden står också skrivet att det för vissa intyg kan innebära en viss handläggningstid. En av respondenterna funderar över vad som är rimlig handläggningstid och lyfter frågor som uppstår på grund av detta:

- Hur väl följer skogsvårdsföretagen PEFC-certifieringen?
- Hur drabbas den enskilde skogsvårdsföretagaren vid en PEFC-revision?

Som läget är nu upplevs en stor rättsosäkerhet och fler viktiga frågor uppstår:

- Var landar ansvaret vid en rättslig prövning om en olycka inträffar?
- Hur uppfattas skogsvårdsföretag av allmänheten när anställd utländsk personal jobbar utan försäkring och hur uppfattas skogsföretagen i nästa led?

REKRYTERING FRÅN LÄNDER UTANFÖR EU

Medborgare i länder utanför EU behöver arbetstillstånd för att arbeta i Sverige. En säsongsarbetare i Sverige kan som längst få arbetstillstånd för arbete i sex månader under en tolv månadersperiod. Arbetstillståndet måste vara beviljat och infört i passet före inresan till Sverige. En förutsättning för att kunna ansöka om arbetstillstånd är att arbetsgivaren har visat att det föreligger ett behov av arbetskraft och att sådan inte går att få tag på i Sverige, EU eller EES.

Både arbetstagare och arbetsgivare omfattas av ansökningsprocessen. Arbetsgivaren ska lämna in ett flertal handlingar, till exempel anställningserbjudande som relevant fackförbund har yttrat sig om och uppgifter om anställningsvillkor och lön som ska vara på minst samma nivå som svenska kollektivavtal. Ett antal försäkringar ska tecknas, bland annat sjuk- och livförsäkring.

För vissa branscher, däribland skogsbranschen, har utredningskraven för att Migrationsverket ska kunna bevilja arbetstillstånd skärpts. Arbetsgivaren ska bland annat kunna visa att det finns förutsättningar för att betala ut lön till berörda arbetstagare under minst tre månader och det styrks genom inlämning av dokument som redovisar likvida bankmedel och balans- och resultatrapporter för tidigare och nuvarande år (Migrationsverket, 2019a). I fall en arbetare ska jobba inom två vitt skilda branscher tillkommer högre krav på ansökningarna (Migrationsverket, 2019b). Enligt Migrationsverket brukar handläggningstiden vara 4–6 månader, förutsatt att det inte behövs komplettering eller att det är första gången en person ansöker (Migrationsverket, 2019c).

UTMANINGEN ATT REKRYTERA PERSONAL FRÅN LÄNDER UTANFÖR EU

Förut var säsongsanställningen inte begränsad till sex månader vilket gjorde skogsvårdsjobbet mer attraktivt för arbetskraft som vill jobba längre än så. Flera av respondenterna menar också att om det vore enklare att anställa arbetskraft från länder utanför EU-området så skulle man göra det i högre utsträckning.

Idag är osäkerheten kring om en tilltänkt arbetare ska beviljas arbetstillstånd för stor. Flera av respondenterna anser att Migrationsverket inte hanterar dessa frågor enhetligt och att det saknas kunskap om hur skogsbranschen fungerar. Några av respondenterna har konstaterat att utgången beror helt på vilken handläggare som utreder ens ärende; ena året uppstår inga problem medan det ett annat år kommer ett avslag, helt utan förvarning.

Under handläggningen granskas skogsvårdsföretagets ekonomiska förutsättningar. En parameter är om skogsvårdsföretagaren har tillräckligt med pengar i sitt bolag för att kunna betala sina anställda de tre första månadslönerna. Mycket av granskningen sker genom schabloner och avslag görs enligt respondenterna på grund av okunskap om förhållanden i branschen. Till exempel känner inte alla handläggare till att fakturor ställs löpande till skogsföretagen, det vill säga att fakturan skickas först när ett skogsvårdsuppdrag är utfört. Verkligheten blir därför krånglig, tidskrävande och oviss för skogsvårdsföretaget. Kommer de som är tänkta för anställning att få tillstånd? Det är en oro som skapas helt i onödan.

För skogsvårdsföretagarna är det en tidkrävande process förenat med en avgift per anställd att ansöka om arbetstillstånd. Det är dessutom mycket svårt att komma i kontakt med ansvarig handläggare under pågående handläggning, för att till exempel stämma av status. Eftersom handläggningstiden ofta överstiger sex månader skapar ett avslag stora problem. Det innebär att avslaget i princip kommer när arbetsäsongen ska till att börja. En av respondenterna fick nyligen erfara detta. Avslaget gällde då 25 personer och var oskäligt enligt respondenten. Utöver att det uppstod en stor extra kostnad stod denne skogsvårdsföretagare kraftigt underbemannad när planteringssäsongen skulle starta.

En av respondenterna förklarar att det krävs en ansökan per individ. En annan respondent berättar om hur han blev lovad att han kunde ansöka om att bli så kallad certifierad arbetsgivare, vilket innebär en enklare och snabbare handläggning. Tyvärr hade handläggaren missat att det inte gällde vid hantering av säsongsanställningar.

En respondent nämner att Migrationsverket kräver att den anställde ska ha en egen sjukvårdsförsäkring. Denna kostar 1 000–2 000 kronor och är inte en avdragsgill omkostnad. Sjukvårdsförsäkringen minskar ytterligare intresset att komma hit, dels för att den kostar, dels för att den upplevs som ytterligare pappersexercis som skogsvårdsföretagarna inte kan hjälpa till med.

FÖRBÄTTRINGSMÖJLIGHETER OCH FÖRSTÅELSE

På frågan *Vad har du för förslag på kostnadseffektiviseringar och rationaliseringar* handlade respondenternas svar mestadels om att skogsvårdsföretagen nu inte kan göra mycket mer själva. Majoriteten menar att det är svårt att utveckla sina företag mer, men lyfter ändå fram ett antal viktiga områden som branschen kan förbättra och strategier de kan anamma i sina egna företag.

Framförhållning

Flera av respondenterna menar att framförhållning från beställarnas sida är avgörande för deras förberedelser och hur bra planeringen för verksamheten blir. Flerårsavtal i bestämda delar av landet skulle underlätta och möjliggöra goda förutsättningar för att ordna exempelvis boende och bilpark på ett kostnadseffektivt sätt. En annan fördel med att vara verksam i ett samlat geografiskt område som nämns, är att det är tidsbesparande för skogsvårdsföretagaren med kortare resträckor till exempelvis affärsmöten med uppdragsgivare och mellan planteringar och röjningar i fält. Flerårsavtal är också bättre än att hamna i vad en av respondenterna benämner som anbudsträsket, att besvara anbud tar mycket tid. Det är vanligt att skogsvårdsobjekten är dåligt uppmärkta i fält vilket utökar tidsåtgången för att åka runt och rekognoscera olika objekt.

Trivsel

Att skapa bra trivsel i form av bra boende och trevliga aktiviteter för personalen framhålls som ett sätt att höja attraktionskraften för svenska skogsvårdsjobb. Det kan också öka chanserna till att personalen återkommer nästa säsong. Goda möjligheter för personalen att ta med sin familj och att alla trivs är en annan framgångsfaktor. En väsentlig förutsättning för att uppnå detta är framförhållning.

Längre arbetsperioder

En annan framgångsfaktor som nämns, för att både höja attraktionskraften och hålla nere personalomsättningen, är att kunna erbjuda personalen arbete ännu längre perioder, till exempel över vintern. De respondenter som idag kan erbjuda detta upplever att de har ganska normal personalomsättning. Att kombinera skogsvårdsverksamheten med någon annan verksamhet ges som förslag. Några av respondenterna upplever att de inte förmår detta i det ansträngda ekonomiska läge de befinner sig i just nu. Det framkommer också att flera av respondenterna har personal som inte vill jobba längre än ett halvår utan att de under den tiden vill förvärva hela sitt behov av årsinkomst.

En av respondenterna lyfter problematiken med att flera av skogsföretagen kräver ett uppehåll i arbetet någon gång under sommaren, vanligtvis när det är som varmast. Personalen reser då i regel hem till sin familj i hemlandet under denna tid. Det föreligger alltid en risk att de inte kommer tillbaka till uppstarten och så har skett flera gånger.

Satsa på röjning

Att förlägga en större andel av sin verksamhet på röjningsuppdrag och minska på antalet planteringsuppdrag nämns som en möjlig kostnadseffektivisering. Flera respondenter har erfarenhet av att personalomsättningen är högre för plantörer än röjare.

Växa, bli mindre eller byta bransch

Några av respondenterna funderar över att skära ner sin verksamhet, det vill säga minska sin personalstyrka. Anledningen är att det är svårt att hitta rätt kompetens, vilket i sin tur leder till avhopp under pågående säsong. Andra funderar på om de istället ska försöka utöka genom att exempelvis slå ihop sin verksamhet med någon annans eller på annat sätt hitta samarbeten. Att slå ihop sin verksamhet med något annat företag skulle möjliggöra utrymme för att tillsätta specialisttjänster, då overheadkostnaderna kan fördelas på fler anställda. En av respondenterna funderar på att byta bransch för att få en bättre framtid för sitt företagande om inte förutsättningarna blir bättre för skogsvårdsbranschen.

Som läget är nu är det svårt att göra större satsningar och att våga satsa på något nytt och oprövat på egen hand. Flera av respondenterna vittnar om att deras ekonomiska marginaler är små och att ett misslyckande kan vara ekonomiskt förödande. Respondenterna konstaterar att all form av digitala hjälpmedel för att effektivt kunna återrapportera utförd skogsvård, optimera rutter och snabbt kunna lokalisera skogsvårdsobjekten i fält etcetera redan används. Det som måste ske nu är en mekanisering av alla moment som är möjliga.

Högre ersättning

Flera av respondenterna menar att de måste prioritera att jobba åt skogsföretag som är villiga att erbjuda bättre villkor för deras personal. Framgent kan det förhoppningsvis medföra att arbetskraft lockas till skogsvårdsbranschen i högre utsträckning än idag. Som skogsvårdsföretagare är det viktigt att ställa krav på sina uppdragsgivare. Till exempel att med yrkesstolthet bli bättre på att förhandla, något som ibland kan innebära att tacka nej till vissa uppdrag.

Respondenterna menar att anledningen till att de växt till stora företag är att de jobbat stenhårt och kontinuerligt har utvecklat sig. Nu upplever dock merparten att man kommit till en gräns. De gör allt vad de kan för att skapa de bästa förutsättningarna för sin personal, men det som lockar kompetenta arbetare är pengar. Högre ersättning är därför ett måste för att rätt kompetens ska kunna anställas. Majoriteten av respondenterna är eniga om att skogsföretagen måste höja ersättningen för skogsvårdsarbete. Några av respondenterna lägger till att högre ersättning, tillsammans med ökad förståelse från myndigheternas sida, måste till. Idag saknas en gemensam kraft. Ingen för skogsvårdsföretagens gemensamma talan. Det är svårt att som enskild skogsvårdsföretagare nå fram med denna problematik vid förhandling mot myndigheter och att samtidigt driva företag och få verksamheten i skogen att flyta på. Bättre förståelse behöver skapas på flera plan.

Myndigheter och krav

Migrationsverket

Flera av respondenterna är eniga om att rekrytering av arbetskraft från tredje land blir mer och mer ett måste för att klara av åtaganden med nuvarande låga ersättningsnivå. De vill gärna utöka antalet men menar att risken för att få avslag är för stor. Det som måste till är en enhetlig ärendehantering, något som inte är fallet idag. För att det ska vara möjligt måste Migrationsverkets handläggare få bättre kunskap om förutsättningarna i skogsbranschen, och hos skogsvårdsföretag i synnerhet. Handläggningstiden är dessutom orimligt lång. Ett avslag för en stor grupp precis vid säsongstart får idag förödande konsekvenser då det är svårt att skaffa annan personal med kort varsel. Även

ansökningsprocessen skulle kunna förenklas, till exempel genom att möjliggöra att även företag som har säsongsanställd personal kan ansöka om att bli certifierade arbetsgivare.

Socialförsäkringen

Handläggningstiden för socialförsäkringen är också orimligt lång och medför att arbetskraft är oförsäkrad under delar av eller hela sin vistelse. Att inte vara försäkrad i Sverige som utländsk medborgare, på grund av handläggningstiden, skapar hinder för rekrytering och minskar attraktionen till skogsvårdsjobbet. Det är dessutom rättsosäkert, strider mot certifieringskraven och som skogsvårdsföretagare riskerar man att hamna i dåliga dagar.

Förändringar i SINK-skatten

Myndigheter måste förstå att stora förändringar från ett år till ett annat slår hårt för den enskilde skogsvårdsföretagaren och i förlängningen hela skogsvårdsbranschen. En procentuell höjning med 25 procent (från 20 till 25 procent) och nya bestämmelser som medför att arbetarna måste ansöka retroaktivt för att få tillbaka sina pengar, har varit negativt för skogsvårdsföretagen. Detta medförde att flera drabbades av högre personalomsättning och hamnade i ett svårare rekryteringsläge. Den negativa utvecklingen av den svenska kronan har förstärkt denna negativa utveckling.

A-skatt

En av respondenterna tycker att kravet på att 90 procent av förvärvsinkomsten ska intjänas i Sverige bör slopas. Då skulle fler kunna ta jobb i sitt hemland under de delar av året som de inte är i Sverige samtidigt som vårt svenska skogsvårdsjobb fortsatt skulle vara attraktivt.

Diskussion

Generaliserbarhet

Denna studie omfattar tio intervjuer med skogsvårdsföretagare vars skogsvårdsföretag tillsammans svarar för 33 procent av det årliga planteringsarbetet (2018) och 18 procent av ungskogsröjningen (2017). Undersökningen ger inte en heltäckande beskrivning av den svenska skogsvårdsbranschen men vi bedömer att de valda företagen tillsammans ger en representativ bild. För detta talar respondenternas långa erfarenhet och att de tillsammans står för en stor andel av den skogsvård som utförs i Sverige.

Samsyn och oro

Intervjuundersökningen visar att det finns en enighet bland respondenterna i de flesta av frågeställningarna. Studien visar att det blivit svårare att rekrytera arbetskraft till skogsvårdsarbete. Som läget är idag (2019) förmår inte skogsvårdsföretagen att betala de löner som de anser krävs för att kunna rekrytera rätt kompetens. Detta leder till högre personalomsättning som i sin tur orsakar sämre ekonomiska förutsättningar till att höja lönerna.

Kostnaderna för plantering och röjning följer konsumentprisindex relativt väl (Figur 11). Vid oförändrade eller ökade lönekostnader måste därför produktiviteten i arbetsmomenten öka genom ökad mekanisering och automation. Det faktum att plantering och röjning idag sker manuellt gör det svårt att höja produktiviteten samt att lönerna är den största kostnadsposten för skogsvårdsföretagen. På avverkningssidan som i högre utsträckning kunnat mekanisera arbetet finns bättre förutsättningar för att kostnadseffektivt höja sin produktion, vilket till exempel skulle kunna parera stigande löner. Att kostnaderna för plantering och röjning har följt konsumentprisindex trots stagnerad teknisk utveckling förklaras med att tillgången till utländsk personal med god yrkesskicklighet varit god. Mekanisera det som mekaniseras kan, sa en av respondenterna. Med ovanstående resonemang i åtanke finns anledning att fundera på just mekanisering och teknisk utveckling av skogsvårdsbranschen. I och med att flera av skogsvårdsföretagen i denna studie övergår mot att åta sig fler röjningsuppdrag på bekostnad av färre planteringsuppdrag bör resursbristen för plantering vara mest akut.

Arbetsmiljö

Idag uppstår mycket frustration hos arbetarna dels på grund av att reallönen blir lägre än förväntat, dels på grund av att socialförsäkring ofta saknas i inledningen av arbets-säsongen, i vissa fall under hela arbetsperioden. Detta uppstår mer eller mindre på grund av långa handläggningstider och åtstramningar hos myndigheterna. För arbetare som betalar SINK-skatt betyder förändringarna att de inte får sin fulla lön utbetald lön direkt. Den sammantagna frustration som detta skapar riktas mot, och får hanteras av, både arbets- och företagsledare. Det är troligt att detta orsakar högre personalomsättning även bland arbetsledare.

Socialförsäkringen och PEFC

Lång handläggningstid för socialförsäkringen leder till att utländsk arbetskraft inte är försäkrad. Samtidigt upplever flera av respondenterna att PEFC-standarden trycker väldigt hårt på arbetsgivarens ansvar. Oavsett om det vid en revision skulle anses som godtagbart skäl att arbetande personal saknar intyg på grund av Försäkringskassans handläggningstider kvarstår risker som rättsosäkerheten vid olyckor samt lägre attraktionskraft för det svenska skogsvårdsarbetet.

Rekrytering utanför EU

Förbättra möjligheterna till att anställa personal från länder utanför EU var bland det första som nämndes när förbättringsmöjligheter diskuterades under intervjuerna. Dels behöver ansökningsprocessen förenklas, dels behöver säkerställas att handläggning sker enhetligt över landet. Ett av kraven som Migrationsverket har idag är att skogsvårdsföretagaren i och med ansökan ska redovisa att det finns förutsättningar för att betala ut lön till sina arbetstagare under åtminstone anställningens tre första månader. Detta är i princip omöjligt för de flesta skogsvårdsföretag, då de ofta har skralt om likvida medel i början av skogsvårdssäsongen. Går kravet att ändra på eller skulle det gå att hitta en lösning genom att skogsföretagen på något sätt går in och borgar för lönekostnaderna eller skulle det kunna räcka med att uppvisa ett jobbavtal?

Möjligheter att anställa inhemsk personal

Att nyanlända inte känns som lösningen på personalbristen är tydligt för respondenterna. Skulle möjligen en riktad och välplanerad satsning för nyanlända, i likhet med den tidigare satsningen på "gröna jobb" från Skogsstyrelsen, möjligen kunna förbättra läget? Det skulle i så fall kräva tydliga politiska insatser och en hög grad av samverkan mellan myndigheter.

Förr var det vanligare att skolungdomar jobbade med skogsvårdsarbete. Numera är det inte alls vanligt på grund av dels ett svagt intresse, dels att skolungdomar inte kan jobba så långa perioder. Arbetskraftsbristen i skogssektorn är allmänt känd och studieplatserna på de skogliga utbildningarna, såväl akademiska som maskinella, fylls inte. Att skolungdomar inte hamnar i dessa jobb är på lång sikt negativt för hela skogsbranschen, då skogsvårdsjobbet möjligen är en tänkbar väg in i branschen. Vilka incitament som behövs är dock oklart.

Samverkan

Det resoneras bland de intervjuade skogsvårdsföretagarna om att slå ihop sitt företag med någon annans för att bli större och på så sätt bättre kunna hantera vissa specifika frågor mer kostnadseffektivt. Möjligen skulle samverkan mellan de olika företagen kunna underlätta den tidskrävande administrationen. Inom exempelvis bärindustrin tycks det vara mer förekommande att utländska bemanningsföretag som tillhandahåller arbetskraft också tar en stor del av administrationen. Om detta skulle vara ett bra kvalitativt och ekonomiskt alternativ för skogsbruket är dock oklart.

Ensam mot myndigheter

Det skiljer säkerligen mellan olika företag vilka åtgärder som skulle kunna bidra till förbättringar, men bättre förståelse, förenklade ansökningsprocesser och kortare handläggningstider hos myndigheterna är något som skulle gynna alla. Skulle skogsbruket kunna arbeta igenom detta tillsammans med myndigheterna i syfte att få bättre förståelse för skogsvårdsbranschens förutsättningar? Skogsvårdsföretagen menar att de idag jobbar en och en och upplever att det saknas en gemensam kraft.

Slutsats

Arbetskraft från Litauen, Polen, Rumänien och Ukraina stod under 2019 för merparten (85 procent) av bemanningen av de tio skogsvårdsföretagen i denna studie. Högst representerade utanför EU-området var arbetskraft från Ukraina.

Under intervjuerna framkommer att:

- merparten av företagen upplever det svårare att rekrytera personal jämfört med tidigare och svårigheten ligger i att hitta rätt kompetens
- personalomsättningen har stigit de senaste åren
- skogsvårdsföretagens lönsamhet är vikande och det leder till en lönenivå som inte står sig i konkurrensen mot andra länder och andra branscher

Det som ytterligare försvårar rekryteringarna är långa handläggningstider och en icke enhetlig hantering från Migrationsverkets sida vad gäller arbetstillstånd. Lång handläggningstid har också Försäkringskassan, vilket medför att arbetskraft arbetar långa perioder utan att vara socialförsäkrade. Det upplevs både rättsosäkert och strider mot certifieringskraven (PEFC). Förändringarna som skett gällande den särskilda inkomstskatten (SINK) under 2018 och 2019 är också en bidragande faktor till att rekryteringsläget har försämrats.

Flera av skogsvårdsföretagen har medvetet avböjt uppdrag och minskat sina egna årsvolymen. Att öka volymen röjning och minska på plantering nämns som en strategi för att sänka personalomsättningen.

Framförhållning från skogsföretagens sida är en förutsättning för att skogsvårdsarbetet ska kunna skötas kostnadseffektivt. Längre avtal samt att slå ihop sitt företag med någon annans nämns som något som kan förbättra de ekonomiska förutsättningarna och rekryteringsläget. En lågkonjunktur ses inte som lösningen på personalbristen. Merparten av respondenterna menar att det är högre ersättning som krävs och det i kombination med bättre förståelse från olika myndigheter samt att mekanisera det som kan mekaniseras. Tidigare års satsning på mekanisering av skogsvårdsarbetet, framförallt plantering, har satts på paus under ett antal år då man kunnat förlita sig på utländsk arbetskraft. Det är nu tydligt att arbetskraftsbrist är en starkt drivande orsak för att återuppta en satsning på mekanisering av skogsvård. Skogsvårdsföretagen befinner sig i ett svårt läge där insatser behövs på flera plan.

Ett läge med personalbrist inom denna sektor innebär ett akut läge för skogsbruket.

Referenser

- Gröna Arbetsgivare & Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch (2014). Kollektivavtal Skogsbruk Arbetare SLA-GS 1 april 2017–31 mars 2020. Stockholm: Gröna Arbetsgivare & Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch.
- Migrationsverket (2019a). Högre krav för arbetstillstånd inom vissa branscher. <https://www.migrationsverket.se/Andra-aktorer/Arbetsgivare/Anstalla-fran-lander-utanfor-EU/Hogre-krav-for-vissa-branscher.html> [2019-09-13]
- Migrationsverket (2019b). Arbetstillstånd för säsongsarbetare. <https://www.migrationsverket.se/Privatpersoner/Arbeta-i-Sverige/Anstalld/Sarskilda-regler-for-vissa-yrken-och-lander/Sasongsarbetare.html> [2019-09-13]
- Migrationsverket (2019c). Tid till beslut. <https://www.migrationsverket.se/Privatpersoner/Arbeta-i-Sverige/Tid-till-beslut.html> [2019-09-13]
- National Bank of Ukraine (2019). https://bank.gov.ua/control/en/curmetal/currency/search?formType=searchPeriodForm&time_step=daily¤cy=147&periodStartTime=01.01.2010&periodEndTime=19.06.2019&outer=diagram&execute=Search [2019-03-27].
- Organization for Economic Co-operation and Development. (2019). OECD stat. <https://stats.oecd.org/> [2019-03-27].
- Björheden, R. (2019). Det svenska skogsbrukets klimatpåverkan. Skogforsk. https://www.skogforsk.se/cd_49b4c9/contentassets/4b4b423402784d658204a7784723637b/det-svenska-skogsbrukets-klimatpaverkan.pdf [2019-10-28]
- Skatteverket (2014). Regler för dig som vill arbeta i Sverige. Stockholm: Skatteverket. <https://www.skatteverket.se/download/18.3f4496fd14864cc5ac911ca/1561381313835/34502.pdf> (SKV 345 utgåva 2).
- Skatteverket (2018). Särskild inkomstskatt. <https://www.skatteverket.se/download/18.35c34f651660af3747c18f/1561972326031/sarskild-inkomstskatt-for-personer-som-arbetar-i-sverige-skv442-utgava07.pdf> (SKV 442 utgåva 7).
- Skatteverket (2019). Internationell anställning. <https://www.skatteverket.se/foretagochorganisationer/arbetsgivare/internationellanstallning.4.233f91f71260075abe8800020998.html?q=sink-skatt> [2019-10-31]
- Skogsstyrelsen (2019a). Kostnader i det storskaliga skogsbruket 2018. https://www.skogsstyrelsen.se/globalassets/statistik/statistiska-meddelanden/kostnader-i-skogsbruket-joo307/2018a1_kostnader_sm.pdf (JO 0307 SM 1801)
- Skogsstyrelsen (2019b) Skogsstyrelsens statistikdatabas. http://pxweb.skogsstyrelsen.se/pxweb/sv/Skogsstyrelsens%20statistikdatabas/Skogsstyrelsens%20statistikdatabas_Bruttoavverkning/JO0312_03.px/?rxid=03eb67a3-87d7-486d-acce-92fc8082735d [2019-09-05].
- Skogsstyrelsen (2019c) Skogsstyrelsens statistikdatabas. http://pxweb.skogsstyrelsen.se/pxweb/sv/Skogsstyrelsens%20statistikdatabas/Skogsstyrelsens%20statistikdatabas_Atgarder%20i%20skogsbruket/JO16_1.px/?rxid=36d65765-ed0f-4111-9282-69364a9eebdf [2019-07-05].

Smartkalkyl (2019). Historiska valutakurser. <http://www.smartkalkyl.se/valutor>
[2019-06-10]

Statistiska Centralbyrån (2019) [https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/
priser-och-konsumtion/konsumentprisindex/konsumentprisindex-kpi/pong/
tabell-och-diagram/konsumentprisindex-kpi/kpi-faststallda-tal-1980100/](https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/priser-och-konsumtion/konsumentprisindex/konsumentprisindex-kpi/pong/tabell-och-diagram/konsumentprisindex-kpi/kpi-faststallda-tal-1980100/)
[2020-01-23]

Svenska PEFC (2017). PEFC SWE 002:4 Svenska PEFC:s Skogsstandard. Stockholm:
Svenska PEFC. [https://pefc.se/wp-content/uploads/2017/12/PEFC-SWE-002
-Skogsstandard-2017-12-15.pdf](https://pefc.se/wp-content/uploads/2017/12/PEFC-SWE-002-Skogsstandard-2017-12-15.pdf) [2019-09-1

Bilaga 1. Intervjuguide

- Har personalomsättningen förändrats under de senaste åren (ökat/minskat)?
- Har det blivit lättare eller svårare att rekrytera under senare år?
Svarsalternativ: *mycket lättare, lättare, oförändrat, svårare* och *mycket svårare*.
- Hur påverkas ditt företag av SINK-skatten⁴?
- Hur påverkas ditt företag av garantilönereglerna (minimilön)⁵?
- Hur påverkas ditt företag av valuta och växelkurser?
- Vad ser du som långsiktigt skulle kunna lösa eventuell rekryteringsproblematik?
- Vad har du för förslag på kostnadseffektiviseringar/rationaliseringar?

⁴ Särskild inkomstskatt (SINK) är en statlig schablonskatt på 25 procent (Skatteverket 2018).

⁵ Minimilön är en kollektivavtalad lön som anger den lägsta ersättningen oavsett prestation (Gröna Arbetsgivare & Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch, 2014).

Bilaga 2. PEFC SWE 002:4 Svenska PEFC:s Skogsstandard, utdrag.

4.6.2 Den som utför skogligt arbete, som anställd eller företagare, skall inneha svensk skattsedel eller bevis om SINK-skatt och vara anmäld till svenska Försäkringskassan samt inneha bevis som styrker rätten till vårdförmåner i Sverige. Som alternativ till anmälan till Försäkringskassan kan A1-intyg uppvisas. För arbetstagare från 3:e land, som inte har tillgång till vårdförmåner, ska särskild försäkring finnas.

4.6.4 Då arbetsgivare anställer arbetstagare från annat land åligger det arbetsgivaren att tillse att anmälan till Skatteverket och Försäkringskassan görs. Arbetsgivaren ska dessutom försäkra sig om att de anställda innehar EU-kort eller Försäkringskassans ”intyg om rätt till vårdförmåner i Sverige” och att de anställda är förtrogna med sina rättigheter och förmåner i det svenska socialförsäkringssystemet. För arbetstagare från 3:e land, som inte har tillgång till vårdförmåner, ska särskild försäkring finnas. För EU/EES-medborgare görs anmälan till Försäkringskassan på blankett 5456. För vissa intyg enligt

4.6.2–4.6.4 krävs kontakter mellan den svenska Försäkringskassan och Försäkringskassan i hemlandet vilket kan innebära en viss handläggningstid.