

Sänkta arbetsgivaravgifter för unga

Vad företagen i besöksnäringen säger efter reformens första månader

Visitas uppmaning

Permanent nedsättningen av arbetsgivaravgifterna för unga och utvidga reformen till att omfatta unga upp till 26 år. Beslutet behöver fattas i god tid före den 30 september 2027 för att ge företagen stabila och långsiktiga planeringsförutsättningar.

Medlemsundersökning - företag inom besöksnäring

- 11–21 september 2026
- 546 svarande företag
- 14 226 anställda

Tre slutsatser för politiken

1. Reformen har betydelse redan efter fem månader

Drygt hälften av företagen bedömer att nedsättningen hittills haft stor eller mycket stor betydelse för möjligheten att behålla personal eller öka bemanningen bland 19–23-åringar. När svaren viktas efter antal anställda blir betydelsen större på flera områden.

2. Effekten syns främst i jobb och arbetade timmar

Företagen lyfter framför allt möjligheten att behålla unga medarbetare och upprätthålla eller öka antalet arbetade timmar. 56 procent uppger att sänkningen har använts till att öka antalet timmar för personal i den berörda åldersgruppen.

3. Permanent och bredare ger större verkan

Nästan nio av tio företag bedömer att en permanent reform som omfattar unga till och med 26 år skulle få större betydelse än den nuvarande tillfälliga nedsättningen.

Varför frågan är politiskt viktig

Besöksnäringen är en av Sveriges viktigaste vägar till det första jobbet. När kostnaden för att anställa sänks i en personalintensiv näring som besöksnäringen skapas större utrymme att behålla medarbetare, erbjuda fler timmar och våga nyanställa. Det är särskilt relevant för unga som saknar tidigare arbetslivserfarenhet och behöver en första ingång till arbetsmarknaden.

Reformen bör därför utformas som mer än en kortsiktig konjunkturåtgärd. För besöksnäringen är den ett strukturellt verktyg för fler jobb, starkare företag och bättre etablering på arbetsmarknaden. Reformen är därmed ett effektivt verktyg för att öka sysselsättningen och sänka tröskeln till arbetsmarknaden för unga.

Vad Visita vill

- Gör nedsättningen permanent.
- Utvidga reformen till unga upp till 26 år.
- Behåll ett enkelt och förutsägbart regelverk.
- Ge besked i god tid före att den tillfälliga nedsättningen upphör den 30 september 2027.

Reformen i korthet

Nuvarande målgrupp	Personer som vid årets ingång har fyllt 18 men inte 23 år.
Giltighet	1 april 2026 – 30 september 2027.
Omfattning	Ålderspensionsavgiften samt hälften av övriga arbetsgivaravgifter och den allmänna löneavgiften betalas på ersättning upp till 25 000 kronor per månad.
Visitans förslag	Permanent nedsättning som omfattar unga upp till 26 år.

Vad företagen säger

1. Höga arbetskraftskostnader är det största hindret

Undersökningen visar att höga arbetskraftskostnader är det tydligaste hindret för att företagen ska kunna öka sysselsättningen. Detta gäller oavsett företagsstorlek. Större företag anger oftare osäkerhet kring ekonomisk utveckling och framtida regler, medan kompetensbrist och svag lönsamhet är vanligare bland mindre företag.

Höga arbetskraftskostnader är det största hindret

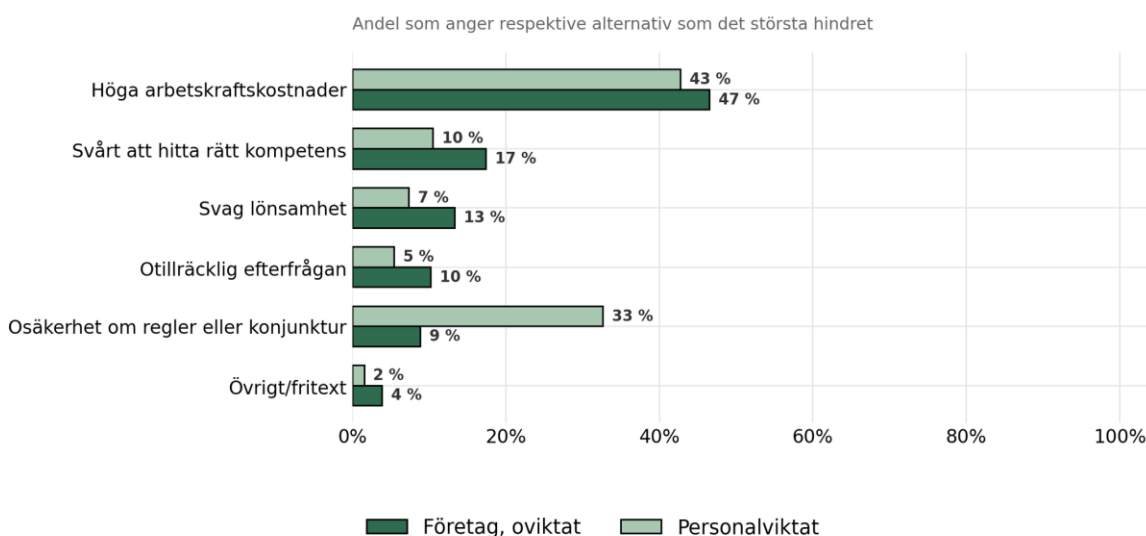


Diagram 1. Höga arbetskraftskostnader är det största hindret för ökad sysselsättning.

Källa: Visitas medlemsundersökning, 11–21 september 2026. N=546.

Politiskt budskap

När kostnaden för arbete är det största hindret för nya jobb är sänkta arbetsgivaravgifter ett direkt sätt att sänka tröskeln till anställning.

2. Reformen används för att behålla unga och ge fler timmar

Trots att reformen endast varit i kraft i omkring fem månader uppger företagen att den redan har haft betydelse. Den tydligaste effekten är att behålla personal och upprätthålla eller öka arbetade timmar. Effekten framträder särskilt tydligt bland större företag.

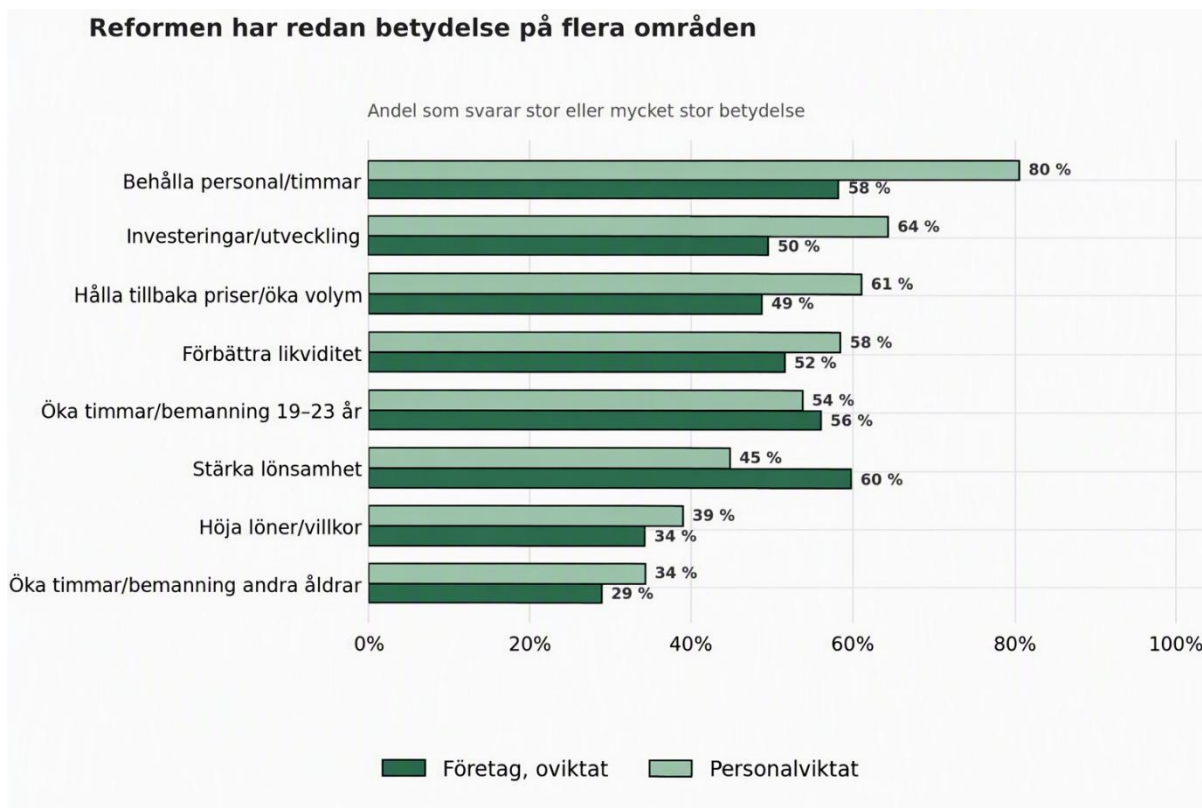


Diagram 2. Reformens upplevda betydelse efter omkring fem månader.

Källa: Visitas medlemsundersökning, 11–21 september 2026. Positiv andel = stor eller mycket stor betydelse.

- 56 procent av företagen uppger att sänkningen har använts till att öka antalet timmar för personal i åldersgruppen.
- Företagen anger även betydelse för investeringar, lönsamhet och likviditet samt för möjligheten att hålla tillbaka prishöjningar.
- En minoritet uppger att utrymmet främst använts till högre löner eller ökad bemanning i andra åldersgrupper.

3. En permanent reform skulle få större betydelse

Ungefär hälften av företagen bedömer att den tillfälliga reformen har stor eller mycket stor betydelse. När svaren viktas efter antal anställda är andelen nästan 75 procent. Det visar att reformen har särskilt stor betydelse i företag som sysselsätter många människor.

Nästan nio av tio företag (varav 6/10 anger betydligt större) bedömer att en permanent och bredare nedsättning skulle få större betydelse än den tillfälliga reformen. Långsiktigheten påverkar företagens möjlighet att planera bemanning, anställningar och investeringar.

En permanent och bredare reform bedöms få större betydelse

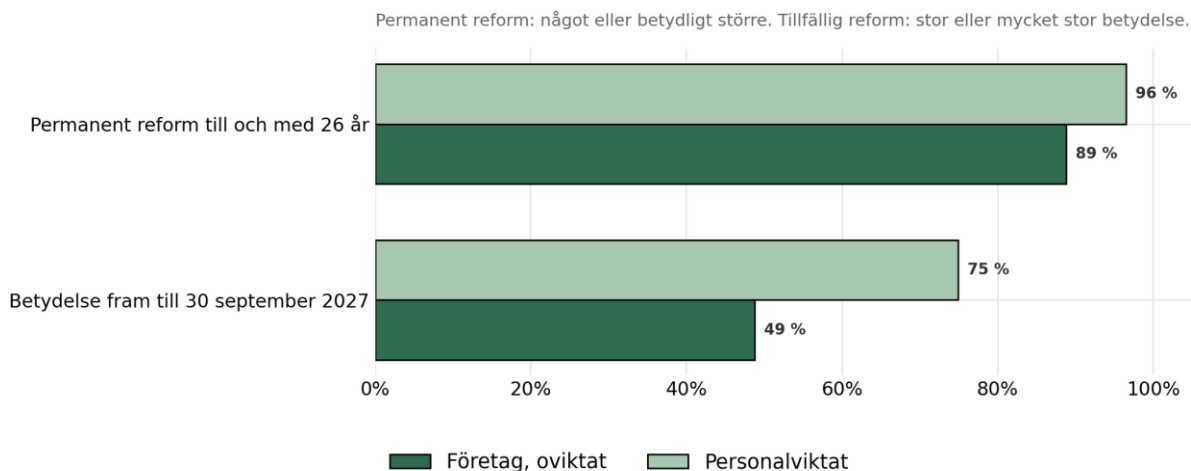


Diagram 3. Företagens bedömning av den tillfälliga respektive en permanent och bredare reform.

Källa: Visitas medlemsundersökning, 11–21 september 2026.

4. Jobben står i centrum för en bredare nedsättning

En permanent nedsättning som omfattar fler unga skulle enligt företagen framför allt stärka möjligheten att anställa, erbjuda fler arbetade timmar och behålla även annan personal. 51 procent uppger att den skulle gynna lönsamheten, särskilt bland mindre företag där marginalerna ofta är låga.

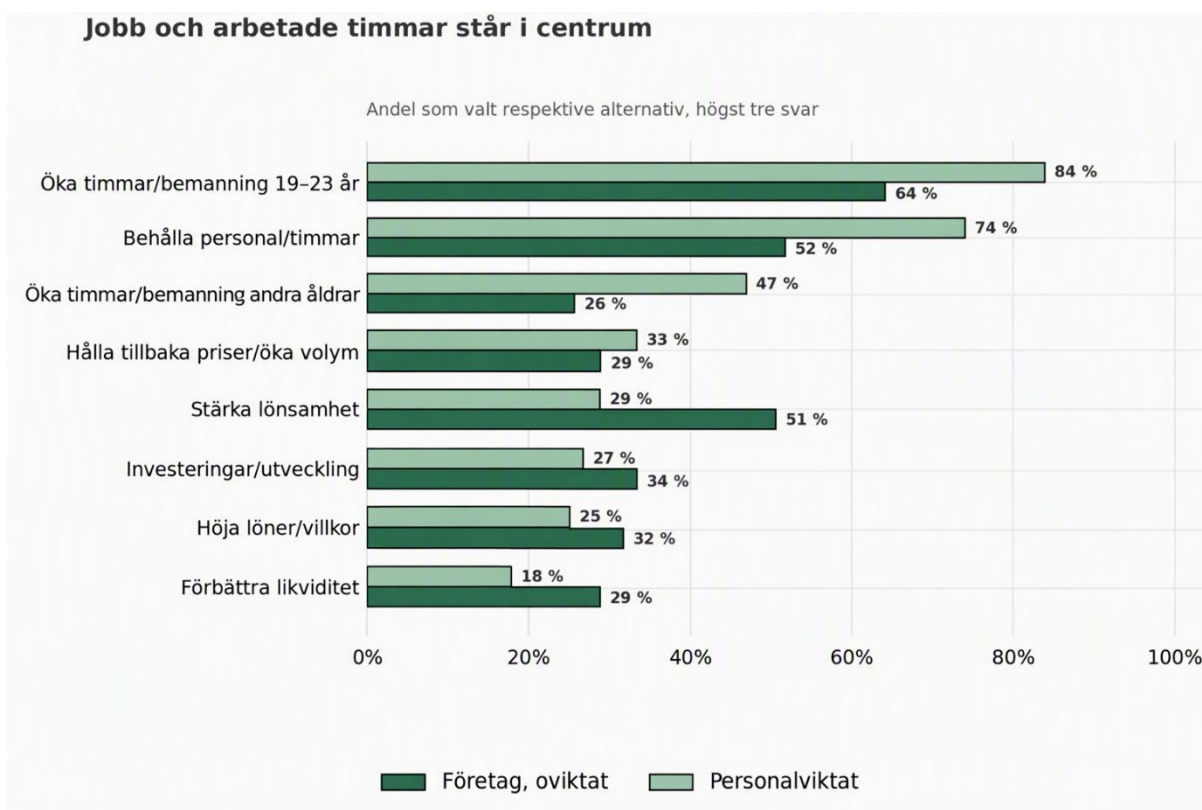


Diagram 4. Viktigaste förväntade skillnaderna med en permanent och bredare nedsättning.

Källa: Visitas medlemsundersökning, 11–21 september 2026. Högst tre svar kunde väljas.

Huvudslutsats

Den viktigaste förväntade effekten är sysselsättning. Förbättrad lönsamhet och likviditet är samtidigt avgörande för att företagen ska kunna bära fler jobb över tid.

Om reformen inte förlängs

När den tillfälliga nedsättningen upphör ökar kostnaden för att ha unga anställda. Undersökningen mäter inte den framtida effekten kausalt, men företagens svar visar vilka verksamhetsdelar som i dag stöds av reformen. En återgång till full avgift riskerar därför att minska utrymmet för:

- anställningar av unga och personer utan tidigare arbetslivserfarenhet,
- arbetade timmar och möjligheten att behålla unga medarbetare,
- investeringar, likviditet och lönsamhet i personalintensiva företag,
- att hålla tillbaka prisökningar.

Politikens val är därför inte mellan en tillfällig reform och oförändrade villkor. Det är mellan långsiktigt lägre trösklar till jobb och en kostnadsökning när reformen löper ut.

Visitas rekommendation

Budskapet från Visitas medlemsföretag är tydligt: den tillfälliga nedsättningen har redan betydelse för möjligheten att behålla unga medarbetare och erbjuda arbete. Potentialen bedöms vara väsentligt större om reformen blir permanent och omfattar unga upp till 26 år.

För en näring där många får sitt första jobb är lägre trösklar till anställning ett träffsäkert verktyg för att stärka sysselsättning, integration och företagens tillväxtförmåga. Visita uppmanar därför regeringen och riksdagens partier att permanenta nedsättningen, utvidga den till unga upp till 26 år och ge besked med god framförhållning.

Företagens röster

"Det är mycket positivt och ökar verkligen våra möjligheter att anställa fler inom denna ålderskategori! Vi behöver få in fler unga människor på arbetsmarknaden." - Pernilla Sjelin, Bräjk's Matbar

"Sänkta arbetsgivaravgifter gör att vi sätter fler i arbete" - Patrik Cornelius, Wasahof restaurang

"Det är väldigt bra med sänkta arbetsgivaravgifter det gör att vi vågar satsa på att anställa fler!" - Moa Klingsell, Restaurang Asplund

"Hade varit bättre om det varit upp till 25 år eller en permanent sänkning." – Emma Johansson, Bun Meat
Bun Burgers

Bilaga: undersökning och metod

Om undersökningen

Undersökningen genomfördes den 11–21 september 2026 och deltagandet var frivilligt. Den skickades via e-post till vd:ar för samtliga medlemsföretag. Totalt svarade 546 företagsrepresentanter. Enligt medlemsregistret har de svarande företagen sammanlagt 14 226 anställda.

Undersökningen skickades till drygt 4 500 företag, vilket ger en svarsfrekvens på knappt 12 procent. Svaren inkom under sex arbetsdagar.

Representativitet och tolkning

Urvalet och de svarande är inte nödvändigtvis representativa för hela branschen. I undersökningen var andelen anställda mellan 19 och 23 år i genomsnitt 28 procent. Enligt den jämförelse med SCB:s lönesummestatistik som använts i underlaget var motsvarande andel i branschen cirka 24 procent 2019. De svarande företagen har därmed bara en något högre andel unga än branschen som helhet.

Resultaten beskriver företagens egna bedömningar. De ska inte tolkas som en kausal uppskattning av hur många jobb som reformen har skapat. Däremot ger de en aktuell bild av hur företagen upplever reformens betydelse för bemanning, arbetade timmar, ekonomi och framtida beslut.

Oviktade och viktade svar

Företagen varierar kraftigt i storlek. Resultaten redovisas därför även viktat efter antal anställda.

Oviktade resultat: Varje företag räknas lika mycket. Perspektivet visar hur stor andel av de svarande företagen som delar en uppfattning.

Personalviktade resultat: Svar vägs efter antal anställda. Perspektivet visar hur stor del av de anställda som arbetar i företag med en viss uppfattning, dvs en indikation på effekten på sysselsättningen/arbetsmarknaden.

När oviktade och viktade resultat ligger nära varandra är bedömningarna relativt lika oavsett företagsstorlek. Stora skillnader visar att större och mindre företag har olika erfarenheter.