

Omvärldsrapport 2023

Demografi, teknikutveckling och arbetsmarknadspolitik

© Arbetsförmedlingen
Författare: Fredrik Larsson, Henrik Björk, Linda Svedmark och Marcus Löwing
Datum: 2023-04-13
Diarienummer: Af-2023/0002 2536
Arbetsförmedlingen Analys 2023:5

Innehåll

Introduktion	4
Sammanfattning	5
1 Utsikter och utmaningar på arbetsmarknaden	8
1.1 Svagare konjunktur och stramare penningpolitik	8
1.2 Konjunkturedgången inverkar på arbetsmarknaden	9
1.2.1 Återhållsamma anställningsplaner men fortsatt arbetskraftsbrist...9	
1.2.2 Ökad arbetslöshet och svag sysselsättningsutveckling	9
1.2.3 Tuffare utgångsläge för grupper med svag konkurrensförmåga.....10	
1.2.4 Minskad långtidsarbetslöshet riskerar att öka på nytt	10
2 Demografi	12
2.1 Åldrande befolkning sätter press på välfärden	12
2.2 Outnyttjad potential på arbetsmarknaden	13
2.2.1 Integrationen är en nyckelfaktor.....	14
2.2.2 Ta vara på än fler äldre som kan och vill arbeta	15
2.3 Demografin försvårar kompetensförsörjningen	17
2.4 Urbaniseringen inte längre lika tydlig	18
3 Digitalisering och teknikutveckling	21
3.1 Kontinuerlig strukturomvandling på arbetsmarknaden	21
3.2 Teknikutvecklingen leder till nya kompetensbehov	22
3.3 Risker för diskriminering med AI och automatisering.....	23
3.4 Växande efterfrågan på digital kompetens	24
3.5 Fortsatt distansarbete i spåren av pandemin	25
3.6 It-säkerhet blir allt viktigare	26
4 Arbetsmarknadspolitik	28
4.1 En ny arbetsmarknadspolitik?.....	28
4.2 Arbetsförmedlingens uppdrag att bryta långtidsarbetslöshet	29
4.3 Omställningspaket i tre delar	31
4.3.1 Reformerad arbetsrätt	31
4.3.2 Grundläggande omställnings- och kompetensstöd	31
4.3.3 Omställningsstudiestöd	32
4.4 Danmark och Sverige tar strid mot minimilöner inom EU	34
4.5 Reformeringen fortsätter i den egna verksamheten	34
4.6 Få flyktingar från Ukraina inskrivna hos Arbetsförmedlingen.....	35
5 Avslutande kommentarer och reflektioner	37
6 Källor	40

Introduktion

Denna omvärldsrapport belyser händelser och trender på svensk arbetsmarknad. Rapporten fokuserar på fyra områden; utsikter och utmaningar på arbetsmarknaden, demografisk utveckling, digitalisering och teknikutveckling samt arbetsmarknadspolitik. Syftet är att omvärldsbevaka områden som bedöms påverka arbetsmarknaden i stort och som kan få följd effekter för Arbetsförmedlingens verksamhet. Målet är inte att beskriva samtliga skeenden på arbetsmarknaden, utan ett urval görs utifrån det som bedöms vara mest aktuellt och av störst betydelse i nuläget. Tidshorisonten för vad som har betydelse i nuläget varierar mellan de fyra områdena. Utsikterna på arbetsmarknaden sträcker sig till och med nästa år, demografiutvecklingen har en tioårshorisont, digitalisering och teknikutveckling befinner sig däremellan och arbetsmarknadspolitikens berör främst innevarande mandatperiod. Utifrån de utmaningar som identifieras ges några förslag till verksamhetsutveckling och områden som Arbetsförmedlingen behöver bevaka. Omvärldsrapporten är sedan 2019 en årligt återkommande rapport från Analysavdelningen.

Sammanfattning

Svagare konjunktur påverkar arbetsmarknaden

Arbetsmarknaden har hittills visat en stor motståndskraft trots en period med historiskt hög inflation, stigande räntor och en gradvis försämrad konjunktur. En fortsatt stark efterfrågan på arbetskraft har fått arbetslösheten att fortsätta minska, även inom gruppen långtidsarbetslösa. Omvärldsläget har också den senaste tiden präglats av stora osäkerheter kopplat till det pågående kriget i Ukraina.

I takt med att konjunkturen väntas försvagas ytterligare framöver, och därmed även efterfrågan på arbetskraft, bedömer Arbetsförmedlingen att både den totala arbetslösheten och långtidsarbetslösheten kommer att öka på nytt. Sysselsättningen bedöms samtidigt utvecklas svagt under samma period då arbetsgivarna är mer försiktiga med att nyanställa. En motkraft består dock i att många arbetsgivare alltför svårt har svårt att hitta arbetskraft med efterfrågade kompetenser. Arbetsmarknadsläget väntas bli särskilt svårt för inskrivna arbetslösa med svag konkurrensförmåga, vilka utgör en majoritet inom gruppen långtidsarbetslösa. Det finns även en risk för en förskjutning mot förlängda tider utan arbete inom gruppen långtidsarbetslösa.

Demografin påverkar förutsättningarna för kompetensförsörjningen

Fram till år 2032 fortsätter den demografiska utvecklingen mot en ökad andel äldre i befolkningen, vilket sätter press på välfärden genom ökad försörjningsbörda. Efterfrågan på tjänster inom vård och omsorg väntas öka samtidigt som befolkningen i yrkesaktiv ålder, 16–65 år, ökar i lägre takt än befolkningen som helhet. Det medför svårigheter med kompetensförsörjningen inom flera bristyrken, inte minst inom vård och omsorg där bristen på arbetskraft varit påtaglig sedan tidigare.

För att motverka effekten av den demografiska utvecklingen måste sysselsättningen öka. Ett sätt är att fler arbetar längre upp i åldrarna. Det finns även stor potential till ökad sysselsättning bland utrikes födda. Befolkningsökningen i yrkesaktiva åldrar sker till största del av utrikes födda. Sysselsättningsgraden är dessutom lägre än bland inrikes födda, vilket tyder på en potential som skulle kunna komma till än mer nytta på arbetsmarknaden.

En föränderlig arbetsmarknad skapar nya kompetensbehov

Digitaliseringen och teknikutvecklingen förändrar kompetensbehoven på arbetsmarknaden. Elektrifiering, automatisering och artificiell intelligens (AI) genomsyrar idag många branscher, vilket bidrar till nya arbetssätt inom ett stort antal yrkesroller. Med en arbetsmarknad i snabb förändring ställs allt högre krav på anpassningsförmåga och kompetensutveckling mitt i arbetslivet. Samtidigt som en grundläggande digital kompetens behövs inom allt fler områden, är efterfrågan på spetskompetens inom många tekniska och it-relaterade yrken stor. Den rådande

kompetensbristen riskerar att påverka företagens konkurrenskraft negativt och kan även hämma såväl den digitala som den gröna omställningen i samhället.

Mycket av teknikutvecklingen sker inom AI-området. AI spås framöver kunna prägla en allt bredare uppsättning av yrken, där högtbildade i större utsträckning än tidigare tros kunna beröras av utvecklingen. Inom kort väntas en ny EU-förordning få stor påverkan på användningen av AI, vilket blir det första enhetliga regelverket inom EU.

Utökat hemarbete, såväl som digitaliseringen i stort, innebär att it-säkerhet blivit allt viktigare. Säkerhetsfrågorna får ytterligare tyngd till följd av det försämrade säkerhetspolitiska läget. Detta medför att medarbetare behöver ha en god medvetenhet och grundläggande kompetens inom it-säkerhet.

Att minska långtidsarbetslösheten är fortsatt högt prioriterat

Stora förändringar har skett inom svensk politik under det senaste året. Samtidigt är det mycket som känns igen när det gäller arbetsmarknadspolitiken och Arbetsförmedlingens uppdrag. Myndigheten har fortsatt ett viktigt uppdrag när det gäller att motverka och bryta långtidsarbetslösheten. Ett sådant arbete kräver effektiva arbetsmarknadspolitiska åtgärder, exempelvis i form av förstärkta förmedlingsinsatser och subventionerade anställningar.

Reformeringen av Arbetsförmedlingen går över i den ordinarie verksamheten och blir en del av myndighetens löpande verksamhetsutveckling. Det innebär bland annat en fortsatt utveckling av leverantörstjänster och det statistiska bedömningsstödet, men även arbete med handlingsplaner för arbetssökande. Arbetsförmedlingen ska också fortsätta med att informera och stötta flyktingar från Ukraina på den svenska arbetsmarknaden. Hittills har relativt få av de som täcks av massflyktsdirektivet skrivit in sig hos Arbetsförmedlingen.

Det nyligen införda omställningspaketet kan få betydande konsekvenser för svensk arbetsmarknad i och med en reformerad arbetsrätt, införande av grundläggande omställnings- och kompetensstöd samt omställningsstudiestöd. Omställningspaketet påverkar inte Arbetsförmedlingens verksamhet direkt, men kan få följd effekter för myndigheten.

Våra viktigaste reflektioner och slutsatser är:

- Osäkerheten kring den ekonomiska utvecklingen är stor. Arbetsförmedlingen följer därför utvecklingen på arbetsmarknaden noggrant och bör ha beredskap för att utvecklingen kan leda till ett sämre scenario än den senaste bedömningen.
- Sveriges befolkning fortsätter växa med en ökad andel äldre vilket sätter press på välfärdssystemet. Förutsättningarna för ett längre arbetsliv behöver därför förbättras. En del i det är att ge bättre stöd till äldre arbetssökande, vilket väntas bli en av effekterna av Arbetsförmedlingens uppdateringar i Rusta och

matcha. Det är viktigt att fortsatt utvärdera och säkerställa att gruppen får stöd i proportion till avståndet från arbetsmarknaden.

- En fungerande integration är en annan nyckelfaktor för att lindra effekterna av den demografiska utvecklingen som bör prioriteras inom flera politikområden. Det finns potential att öka sysselsättningen bland utrikes födda.
- Kompetensbehoven på arbetsmarknaden förändras. Såväl arbetsgivare som utbildningsväsendet behöver bidra till att främja det livslånga lärandet. Detta ställer krav på goda förutsättningar för kontinuerlig kompetensutveckling och möjligheter till omställning för yrkesverksamma.
- När konjunkturen försvagas blir det särskilt viktigt att motverka och bryta långtidsarbetslösheten. Arbetsförmedlingen behöver långsiktiga budgetförutsättningar för att kunna arbeta effektivt med de som står allra längst bort från arbetsmarknaden. Det kräver att ytterligare medel tillförs för att exempelvis kunna bedriva förstärkta förmedlingsinsatser i egen regi.
- För att säkerställa att arbetsmarknadspolitiken ger effekt är det viktigt att lärdomar från utvärderingar av arbetsmarknadspolitiska åtgärder ligger till grund för vilka insatser som sätts in och att rätt insatser sätts in i rätt tid.

1 Utsikter och utmaningar på arbetsmarknaden

1.1 Svagare konjunktur och stramare penningpolitik

Arbetsmarknaden har den senaste tiden uppvisat en stor motståndskraft trots en period med stegrande inflation, stigande räntor och gradvis försämrad konjunktur. Omvärldsläget präglas samtidigt av stora geopolitiska osäkerheter och risker med koppling till det pågående kriget i Ukraina. Kriget har nu pågått i mer än ett år och än syns inga tecken på ett slut i närtid. Enligt Migrationsverkets senaste huvudscenario beräknas 15 000 flyktingar från Ukraina att söka skydd i Sverige under 2023, att jämföra med nära 51 000 under 2022.¹ Antalet flyktingar som skrivit in sig på Arbetsförmedlingen har hittills varit relativt få, vilket därmed inte haft någon större påverkan på arbetslöshetssiffrorna totalt sett.²

Efter flera år med mycket låg inflation inleddes en period med snabbt stigande prisökningar under hösten 2021, vilket fick inflationen i Sverige och i många andra länder att nå historiskt höga nivåer i slutet av 2022. Senast inflationen låg på en lika hög nivå var i början av 1990-talet. Till stor del har inflationen drivits på av den rådande energikrisen med kraftigt ökade priser på olja, gas och el. Även flaskhalsar i leveranskedjor i spåren av pandemin har varit inflationsdrivande. Sverige utmärker sig också genom en relativt hög andel räntekänsliga hushåll med hög belåningsgrad och en stor andel rörliga räntor. Dessutom är Sverige en liten och öppen ekonomi som till stor del är beroende av import av varor och insatsvaror. Då den svenska kronkursen har varit svag den senaste tiden, utgör delvis det i sig en inflationsdrivande mekanism via importen från omvärlden i utländsk valuta.

Riksbankens räntehöjningar, som syftar till att trycka ner inflationstakten, har i kombination med den rekordhöga inflationen satt tydlig press på hushållens konsumtionsutrymme. Eftersom löneökningarna inte har ökat i samma takt som inflationen har hushållens köpkraft urholkats på kort tid. Riksbanken har även aviserat att räntehöjningscykeln inte nått slutet och att styrräntan kommer behöva höjas ytterligare under 2023. Det syns redan i statistiken över hushållens konsumtion som visar på en tydlig nedgång redan under andra halvåret 2022.³ Siffror från SCB visar även att aktiviteten i den svenska ekonomin totalt sett har dämpats då BNP minskade med 0,2 procent under fjärde kvartalet 2022, jämfört med samma kvartal året innan. Konjunkturinstitutet gör bedömningen att den stundande lågkonjunkturen inte väntas vara över förrän 2026.⁴ Därtill pekar EU-kommissionens senaste tillväxtprognoser på att Sverige förväntas ha den svagaste BNP-tillväxten i hela EU under 2023.⁵

¹ Migrationsverket (2023).

² Hittills har cirka 5 600 av de ukrainska flyktingarna skrivit in sig hos Arbetsförmedlingen.

³ SCB (2023).

⁴ Konjunkturinstitutet (2023a).

⁵ Europeiska kommissionen (2023).

1.2 Konjunkturedgången inverkar på arbetsmarknaden

Den motståndskraftiga arbetsmarknaden har fram tills nu gynnats av en fortsatt stark och bred efterfrågan på utbildad arbetskraft. Det har visat sig genom ett stort antal nyanmälda lediga jobb till Arbetsförmedlingen under 2022,⁶ men framför allt genom att arbetslösheten har fortsatt att minska under större delen av året. Under andra halvåret avtog dock trenden med en successivt sjunkande arbetslöshet. Antalet anmälda varsel till Arbetsförmedlingen började också att öka mot slutet av året från låga nivåer, vilket är ytterligare en framåtblickande indikator för behovet av arbetskraft. Den svagare ekonomiska utvecklingen bekräftas även i statistiken över antalet företag som har gått i konkurs som ökat tydligt sedan i höstas.⁷

Mot bakgrund av den höga inflationen samt fortsatt stigande räntor är det troligt att verksamheter som är beroende av hushållens icke nödvändiga konsumtion kommer att känna av en tydligt dämpad efterfrågan framöver. Även investeringar i ekonomin riskeras att skjutas på framtiden. Inte minst påverkas byggbranschen negativt av en lägre investeringsvilja, där nyproduktion av bostäder ser ut att kunna bromsa in tydligt under 2023.⁸

1.2.1 Återhållsamma anställningsplaner men fortsatt arbetskraftsbrist

I Arbetsförmedlingens senaste prognosundersökning under hösten 2022 framkom att en allt mindre andel av arbetsställena räknar med en ökad personalstyrka på ett års sikt, jämfört med motsvarande mätning under våren. Det indikerar att färre nyanställningar är att vänta framöver. Därefter har även Konjunkturinstitutets mätningar visat på fortsatt dämpade anställningsplaner inom näringslivet, även om de under inledningen av 2023 har varit fortsatt svagt positiva.⁹

Trots vikande anställningsplaner har den upplevda bristen på arbetskraft vid rekrytering inom näringslivet fortsatt att öka till en rekordnivå under hösten 2022.¹⁰ Konjunkturinstitutets undersökningar visar att bristen på arbetskraft sjönk tillbaka under det fjärde kvartalet 2022, dock från en rekordnivå tidigare samma år.¹¹ Att arbetsgivare i fortsatt stor utsträckning har svårt att hitta arbetskraft med efterfrågade kompetenser kan utgöra en motkraft, även om det totala antalet jobbtillfällen minskar under konjunkturedgången framöver. Många arbetsgivare kommer sannolikt att försöka behålla sin personal så länge som möjligt på grund av den utbredda bristen på utbildad arbetskraft som finns på arbetsmarknaden.¹²

1.2.2 Ökad arbetslöshet och svag sysselsättningsutveckling

Parallellt med att konjunkturen försämras ytterligare väntas arbetslösheten enligt Arbetsförmedlingens senaste bedömning att öka under 2023 och inledningen av 2024, för att därefter vända ner igen när konjunkturen vänder. Sysselsättningen

⁶ Arbetsförmedlingens verksamhetsstatistik över lediga platser bör tolkas med försiktighet, då statistiken även kan fånga annonseringsmönster som sannolikt förändras över tid.

⁷ Tillväxtanalys (2023).

⁸ Boverket (2022).

⁹ Konjunkturinstitutet (2023b).

¹⁰ Läs mer i kapitel 2.

¹¹ Konjunkturinstitutet (2023c).

¹² Nära hälften av arbetsställena räknar med ett oförändrat antal anställda på ett års sikt i Arbetsförmedlingens prognosundersökningar hösten 2022.

bedöms utvecklas svagt under samma period men med en något mer positiv utveckling bland offentliga verksamheter. Arbetslösheten i åldrarna 16–64 år bedöms öka från i genomsnitt 342 000 inskrivna arbetslösa under 2022 till 357 000 personer under 2023 och till 363 000 personer år 2024.¹³ Samtidigt finns det regionala skillnader som förklaras av att utgångsläget för att möta konjunkturedgången skiljer sig åt mellan olika län. Arbetslösheten väntas stiga i majoriteten av länen i riket med undantag för Västerbottens, Jämtlands och Norrbottens län, där arbetslösheten bedöms vara något lägre under 2024 jämfört med 2022.¹⁴

Under inledningen av 2023 har arbetslösheten legat på en något lägre nivå än vad som prognosticerades i december 2022. Sammantaget finns det stora osäkerheter som förvårar bedömningarna för arbetsmarknadsutvecklingen den närmaste tiden. Inte minst beror det på inflationens fortsatta utveckling samt kommande räntehöjningars effekter på efterfrågan i ekonomin.

1.2.3 Tuffare utgångsläge för grupper med svag konkurrensförmåga

Den starka konjunkturåterhämtningen i pandemins spår har inte bara gynnat arbetslösa med en relativt stark position på arbetsmarknaden, utan även personer med svagare konkurrensförmåga. Under helåret 2022 har arbetslösheten minskat särskilt mycket bland unga. Utvecklingen följer ett normalt konjunkturförlopp där unga och andra nyetablerade på arbetsmarknaden ofta gynnas på ett tydligt sätt när efterfrågan på arbetskraft ökar. Omvänt gäller att dessa grupper samtidigt löper en större risk att bli arbetslösa när konjunkturen viker, då fler har tidsbegränsade anställningar jämfört med mer etablerade grupper på arbetsmarknaden. I takt med att konjunkturen försvagas och konkurrensen om de lediga jobben ökar finns en överhängande risk att inskrivna arbetslösa med svag konkurrensförmåga får ett svårare läge på arbetsmarknaden. Dessa utgör nära 75 procent av samtliga inskrivna arbetslösa och tenderar att i högre grad fastna i längre tider utan arbete.

1.2.4 Minskad långtidsarbetslöshet riskerar att öka på nytt

En central uppgift för Arbetsförmedlingen består i att förhindra och bryta långtidsarbetslösheten.¹⁵ Antalet långtidsarbetslösa ökade kraftigt till följd av pandemin och nådde sin topp under sommaren 2021 med nära 190 000 personer.¹⁶ Därefter har den starka och breda efterfrågan på arbetskraft pressat tillbaka långtidsarbetslösheten som har fortsatt att minska under inledningen av 2023 och uppgick till 145 000 personer i slutet av februari.¹⁷ Återhämtningen har dock inte kommit alla till del och det är främst de med relativt korta tider i långtidsarbetslöshet som har minskat i antal.

Ett tydligt tecken på att arbetsmarknadsläget inte längre är lika starkt som tidigare är att antalet inskrivna arbetslösa med de kortaste tiderna utan arbete (mindre än sex

¹³ Arbetsförmedlingen (2022a).

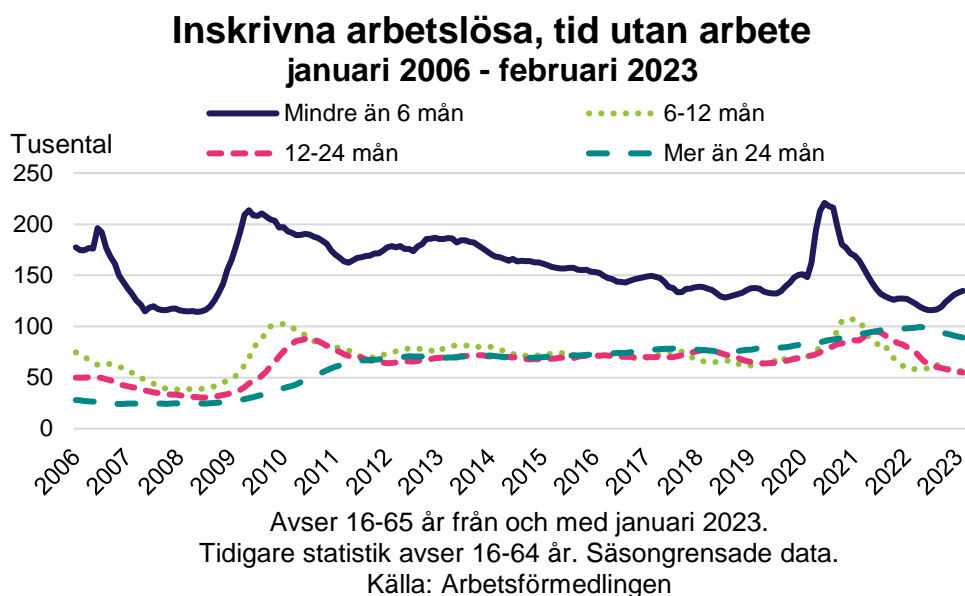
¹⁴ Arbetsförmedlingen (2022b).

¹⁵ Arbetsförmedlingen definierar långtidsarbetslösa som inskrivna arbetslösa som varit utan arbete i 12 månader eller mer.

¹⁶ Avser åldrarna 16–64 år.

¹⁷ Avser åldrarna 16–65 år då pensionsåldern för garantipension i Sverige höjts med ett år från och med årsskiftet 2023.

månader) har börjat öka sedan sommaren 2022. Minskningen av de som varit utan arbete i 6–12 månader bromsade visserligen in redan i början av samma år, men än syns inga ökningarna för varken denna grupp eller de som varit utan arbete i 12–24 månader respektive mer än 24 månader.



Långtidsarbetslösa är en heterogen grupp vilket innebär att behovet av stöd varierar stort mellan individer. Risken att hamna i långtidsarbetslöshet är generellt större för inskrivna arbetslösa som bedöms ha svagare konkurrensförmåga. Det visar sig bland annat genom att dessa utgör nära 85 procent av de långtidsarbetslösa. I takt med att konjunkturförsvagningen väntas få en större inverkan på arbetsmarknaden finns det en överhängande risk att långtidsarbetslösheten ökar på nytt då färre lyckas komma ut i arbete. Långtidsarbetslösheten ökar således med en fördröjning i samband med konjunkturedgångar. Därtill finns en risk att de som redan idag är långtidsarbetslösa hamnar ännu längre bak i ”jobbkön”, vilket i sig kan innebära en förskjutning mot förlängda tider i långtidsarbetslöshet.

Gruppen av arbetslösa som varit utan arbete i mer än 24 månader uppgick till nära 90 000 personer i februari 2023 och utgör 62 procent av samtliga långtidsarbetslösa. Att gruppen är så pass stor utgör en utmaning i ljuset av att ekonomin försvagas och att förlängda arbetslöshetstider i sig kan utgöra en försvårande omständighet för att komma i arbete. Utvecklingen framöver beror på hur djup och långvarig den ekonomiska nedgången blir samt på arbetskraftens omställningsförmåga. Oavsett konjunkturläge pågår en kontinuerlig strukturomvandling som till stor del drivs av både automatisering och digitalisering samt av den gröna omställningen¹⁸ och dess förändrade kompetenskrav.

¹⁸ Begreppet grön omställning har ingen entydig och etablerad definition. I stort innebär det en övergång till en ekologiskt hållbar tillväxt och ekonomi, vilket till exempel innefattar minskade utsläpp, investeringar i fossilfri energi och att naturresurser inte överkonsumeras. Läs mer om grön omställning på https://reform-support.ec.europa.eu/what-we-do/green-transition_sv.

2 Demografi

2.1 Åldrande befolkning sätter press på välfärden

Sveriges befolkning växer och kommer att fortsätta göra det under de närmaste åren. Fram till 2032 väntas befolkningen växa med fem procent från nivån 2022 enligt den senaste befolkningsframskrivningen av SCB.¹⁹ Utvecklingen skiljer sig dock åt mellan åldrarna vilket påverkar såväl försörjningsbördan som kompetensförsörjningen på svensk arbetsmarknad.

Befolkningen i yrkesaktiv ålder, 16–65 år²⁰, väntas öka med fyra procent till år 2032 vilket är mindre än befolkningen som helhet. Befolkningsutvecklingen i dessa åldrar är avgörande för hur sysselsättningen kan utvecklas. I äldre åldersgrupper kommer befolkningen öka betydligt mer än befolkningen som helhet, där tyngdpunkten ligger på de över 85 år i takt med att den stora kullen 40-talister åldras. Resultatet blir att de äldre fortsätter att öka som andel av befolkningen och det gäller i synnerhet de som är betydligt äldre än de yrkesaktiva åldrarna. Det medför en press på välfärdssystemet, både genom att de förvärvsarbetande behöver försörja fler och för att behovet av vård och omsorg ökar när de allra äldsta blir fler. Det försvårar även kompetensförsörjningen inom flera yrken där det redan idag råder brist på arbetskraft.

Befolkningsutveckling i olika ålderskategorier 2022–2032, tusental

Ålder	2022	2032	(%)
0–19 år	2 432	2 415	-1
16–65 år	6 534	6 782	4
66–74 år	955	1 032	8
75–84 år	806	866	8
85+ år	274	436	59
Totalt	10 513	11 010	5

Källa: SCB

I de yngre åldrarna, 0–19 år, väntas befolkningen minska till 2032 som en följd av vikande födelsetal redan idag. Under 2022 var födelsetalen de lägsta på 17 år. Minskningen i yngre åldrar ser ut att koncentreras till barn som går i förskolan och låg- respektive mellanstadium. I gymnasieålder väntas befolkningen i stället växa mer än befolkningen som helhet. Vid en förlängning av tidshorisonten bortom 2032 kommer dock de mindre barnkullarna succesivt nå gymnasieålder och medföra en minskning av befolkningen i gymnasieålder. Den demografiska utvecklingen kommer

¹⁹ SCB publicerar en ny befolkningsframskrivning den 18 april 2023. Det kan medföra vissa förändringar i de presenterade siffrorna, men Arbetsförmedlingen bedömer att de stora dragen i den demografiska utvecklingen kommer att bestå.

²⁰ Arbetsförmedlingen visar nu statistik över inskrivna arbetslösa i åldern 16–65 år, i stället för 16–64 år, efter att åldern för garantipension har höjts till 66 år från och med 1 januari 2023. Se <https://arbetsformedlingen.se/om-oss/press/nyheter/nyhetsarkiv/2023-01-16-hojd-pensionsalder-paverkar-manadsstatistik>.

att leda till ett minskat tryck inom pedagogiska yrken de närmaste åren, allt annat lika. Vissa kommuner har till och med aviserat att de tänker varsla personal inom förskoleverksamheten, dock inte förskolelärare.²¹ Att demografin lindrar bristen på personal inom vissa bristyrken är i viss mån positivt, men den demografiska utvecklingen innebär samtidigt att inflödet till yrkesaktiva åldrar kommer att minska framöver. Successivt kommer det att hämma sysselsättningsutvecklingen och kompetensförsörjningen när de mindre barnkullarna når yrkesaktiva åldrar en bit efter 2032.

Ett sätt att mäta förändrad belastning på välfärden är att följa utvecklingen av försörjningsbördan, det vill säga totalbefolkningen dividerat med antal förvärvsarbete i yrkesaktiv ålder. För att försörjningsbördan inte ska öka behöver de förvärvsarbete öka i åtminstone samma procentuella takt som hela befolkningen. Om befolkningen i yrkesaktiv ålder ökar i lägre takt än befolkningen som helhet kommer sysselsättningsgraden att behöva öka för att inte försörjningsbördan ska öka.

Arbetsförmedlingen bedömer att antalet förvärvsarbete behöver öka med runt 241 000 personer²² till år 2032 för att hålla försörjningsbördan konstant. Det kan ställas i relation till att befolkningen i yrkesaktiva åldrar 16–65 år väntas öka med 249 000 personer under samma period. Med dagens sysselsättningsgrad räcker inte den förväntade befolkningstillväxten för att upprätthålla dagens försörjningsbörda. Om inte sysselsättningen ökar i äldre åldersgrupper behöver sysselsättningsgraden öka i yrkesaktiva åldrar.

Försörjningsbördan fångar dock inte fullt ut förändrad belastning på välfärden. Ökad produktivitet skulle kunna bidra till att ett givet antal förvärvsarbete kan försörja fler personer och därmed bidra till att belastningen på välfärden inte ökar trots en ökad försörjningsbörda. Produktiviteten kan exempelvis öka genom teknologisk utveckling eller ökad utbildningsnivå. Försörjningsbördan säger inte heller något om den genomsnittliga arbetstiden hos de förvärvsarbete. En höjning av båda dessa faktorer kan dessutom lindra den kompetensbrist som råder inom många yrken och branscher.

2.2 Outnyttjad potential på arbetsmarknaden

En väg för att hindra ökad försörjningsbörda och lindra kompetensbristen är att befolkningen i högre utsträckning är sysselsatta längre upp i åldrarna. Äldre över traditionell pensionsålder har en betydligt lägre sysselsättningsgrad, även om den ökat över tid. En ökad sysselsättningsgrad leder oavsett grupp till lindring av effekten av den demografiska utvecklingen och fler grupper i befolkningen har stor arbetsmarknadspotential. Sysselsättningsgraden är lägre bland utrikes födda än inrikes födda och det gäller särskilt kvinnor. Ungdomar har också lägre

²¹ Strängnäs och Eskilstuna är exempel på två sådana kommuner.

²² Baserat på antalet sysselsatta år 2022 enligt AKU, 15–74 år, och SCB:s befolkningsframskrivning avseende totalbefolkningen.

sysselsättningsgrad än den resterande befolkningen i yrkesaktiv ålder, vilket till stor del förklaras av att många av dem studerar.

2.2.1 Integrationen är en nyckelfaktor

Utrikes födda driver befolkningsutvecklingen i yrkesaktiv ålder

Under 2022 utgjorde utrikes födda 26 procent av befolkningen i yrkesaktiv ålder, 16–65 år. Under de senaste åren har den inrikes födda befolkningen i yrkesaktiv ålder minskat kontinuerligt. Den befolkningstillväxt som ändå har skett i yrkesaktiva åldrar har helt bestått av utrikes födda. I SCB:s senaste befolkningsframskrivning ökar visserligen den inrikes födda befolkningen i yrkesaktiv ålder något fram till 2032, men befolkningsutvecklingen i denna ålder kommer fortsatt att starkt drivas av utrikes födda. Andelen utrikes födda i yrkesaktiv ålder väntas öka till 28 procent år 2032.

Det bör dock nämnas att mycket har hänt sedan den senaste framskrivningen gjordes och då särskilt händelser som kan påverka bedömningen av befolkningsutvecklingen av utrikes födda. Sveriges migrationspolitik har blivit mer restriktiv sedan regeringsskiftet i höstas. Ett exempel är att antalet kvotflyktingar²³ ska minska tydligt jämfört med tidigare, från ca 5 000 till ca 900 om året. Kriget i Ukraina hade nyligen brutit ut vid tidpunkten för framskrivningen. Det medförde stor osäkerhet om i vilken omfattning flyktingar från Ukraina skulle anlända till Sverige. Migrationsverket reviderade ner bedömningen för antalet flyktingar till Sverige från Ukraina i sin senaste prognos.²⁴

Fortsatt högt sysselsättningsgap mellan utrikes och inrikes födda kvinnor

Under 2022 var sysselsättningsgraden²⁵ 69,9 procent för utrikes födda män och 58,6 procent för utrikes födda kvinnor. Det kan jämföras med sysselsättningsgraden för inrikes födda män och kvinnor på 72,4 procent respektive 68,4 procent. Om sysselsättningsgapet skulle slutas så att utrikes födda uppnår samma sysselsättningsgrad som inrikes födda, skulle det medföra 113 000 fler sysselsatta, 23 000 män och 90 000 kvinnor.

Sedan finanskrisen 2008/09 har gapet mellan inrikes och utrikes födda minskat. Dock är det nästan uteslutande för männen som gapet har minskat. Under pandemins första år ökade skillnaderna mellan utrikes och inrikes födda för båda könen eftersom utrikes födda utgör en stor del av de anställda i många av de branscher som drabbades hårdast. Efter pandemin har dock sysselsättningen bland utrikes födda återhämtats i snabbare takt än för inrikes födda, både bland män och kvinnor, och minskningen av gapet i sysselsättningsgrad har accelererat fram till och med 2022.

²³ En kvotflykting är en person som har flytt från sitt land och som har blivit utvald av FN:s flyktingorgan UNHCR för att få flytta till ett annat land. Det kallas vidarebosättning.

²⁴ Migrationsverkets (2023).

²⁵ Enligt SCB (AKU). Avser åldern 15–74 år genom hela rapporten om inget annat anges.

I februari 2023 uppgick antalet inskrivna arbetslösa som är utrikes födda till 196 000 personer, vilket motsvarar 58 procent av det totala antalet inskrivna. Det är mer än dubbelt så hög andel som utrikes födda utgör av befolkningen i yrkesaktiv ålder. Att etablera sig på svensk arbetsmarknad tar tid eftersom dessa personer behöver lära sig nytt språk, ny kultur och saknar oftast nätverk som underlättar etablering. I många fall finns det dessutom behov av kompletterande utbildning då den svenska arbetsmarknaden är relativt kunskapsintensiv med en förhållandevis låg andel av så kallade enkla jobb. Flera studier påvisar även att det finns inslag av diskriminering av utrikes födda på arbetsmarknaden vilket försvårar deras etablering ytterligare.²⁶

Såväl arbetskraftsdeltagande som sysselsättningsgrad ökar med en persons vistelsetid i landet. Med rätt insatser kan den utvecklingen påskyndas. Forskningen pekar bland annat på att förstärkta förmedlingsinsatser med en kombination av åtgärder är effektiva för att få utrikes födda i sysselsättning.²⁷ Även subventionerade anställningar beskrivs ofta som effektiva åtgärder för de som står längre bort från arbetsmarknaden.

2.2.2 Ta vara på än fler äldre som kan och vill arbeta

Den förändrade demografin med en allt större andel av befolkningen utanför yrkesaktiva åldrar medför att fler måste arbeta längre upp i åldrarna. Sysselsättningsgraden är lägre i de allra äldsta åldrarna, men det finns en flerårig positiv trend med betydligt snabbare ökande sysselsättningsgrad i åldersgrupperna 55–64 år och 65–74 år än totalt i åldern 15–74 år. Mellan 2001 och 2022 har sysselsättningsgraden i åldern 55–64 år stigit från 66,0 till 77,3 procent och i åldern 65–74 år har den under samma period gått från 9,4 till 19,2 procent. Det kan jämföras med ökningen i åldern 15–74 år, som i sammanhanget har varit låg under perioden, från 66,7 till 69,0 procent.

En av de mest grundläggande förklaringarna till att äldre kan och vill arbeta längre är att folkhälsan har förbättrats längre upp i åren. Även den genomsnittliga utbildningsnivån har ökat tydligt under många år i äldre åldrar och en del pensionsrelaterade åldersgränser har ökat vilket har underlättat arbete efter den traditionella pensionsåldern. Därtill finns det skattemässiga fördelar att jobba längre upp i åren och pensionen blir dessutom högre.²⁸

Pensionsrelaterade åldersgränser stiger med medellivslängden

Det är av stor vikt att utvecklingen fortsätter i samma riktning och att alla som kan och vill arbeta längre upp i åldrarna får goda förutsättningar att göra det. En del i det består av att skapa regelverk, normer och incitament som gynnar de som har ett jobb och vill arbeta längre upp i åren.²⁹ Ett sådant exempel är höjningen av den lagstadgade rättigheten att arbeta upp till en given ålder, som under 2020 höjdes från 67 år till 68 år och sedermera till 69 år under 2023.

²⁶ Dancygier och Vernby (2018) och Adermon och Hensvik (2020).

²⁷ Se till exempel Arbetsförmedlingen (2020a).

²⁸ Arbetsförmedlingen (2021a).

²⁹ SOU (2020) och Arbetsförmedlingen (2021b).

En annan del är att arbetssökande i högre åldrar har god tillgång till stöd och insatser som ökar möjligheterna att återgå till arbete. Från början av 2023 höjdes åldern för garantipension från 65 till 66 år. Det medför att 65-åringarna, till skillnad från tidigare, i regel kommer ha rätt till stöd från Arbetsförmedlingen. Från och med år 2026 kommer åldersgränserna i pensionssystemet, samt vissa åldersgränser i kringliggande trygghetssystem, att kopplas till den så kallade riktåldern.³⁰ Det är en åldersgräns som kommer variera med förändrad medellivslängd hos befolkningen. År 2026 kommer riktåldern att vara 67 år. Höjda åldersgränser i dessa system ger ökade möjligheter till ett längre arbetsliv och är något Arbetsförmedlingen ställt sig positivt till i tidigare yttranden.³¹

Att kompetensutvecklas över hela arbetslivet är mer eller mindre viktigt för alla. I de fall en person inte bygger på sina kompetenser under arbetslivets gång kan kompetenserna successivt bli utdaterade och sluta efterfrågas på arbetsmarknaden. Risken ökar desto längre kompetensutvecklingen uteblir och det blir mest uppenbart hos de som är i slutet av arbetslivet. Takten på strukturomvandlingen på arbetsmarknaden styr också behovet av kompetensutveckling. Det nya omställningsstudiestödet kan bli en viktig pusselbit för personer som är i behov av att ställa om under arbetslivet eller bygga på sina befintliga kompetenser. Om inte äldre arbetssökande får rätt stöd och insatser från Arbetsförmedlingen är risken stor att den arbetslösa väljer att lämna arbetskraften.³²

Utbredd långtidsarbetslöshet bland äldre

Personer i åldern 55–65 år betraktas av Arbetsförmedlingen som en av fyra grupper med svagare konkurrensförmåga på arbetsmarknaden.³³ Arbetslösheten har historiskt varit lägre bland personer i denna åldersgrupp, men under de senaste åren har denna skillnad minskat och är nu strax under nivån för hela gruppen inskrivna arbetslösa i åldern 16–65 år. Om en äldre person förlorar sitt jobb har den i genomsnitt svårare att återgå till arbete än personer i yngre åldrar. Av denna anledning är andelen långtidsarbetslösa högre bland arbetslösa i åldern 55–65 år än i yngre åldrar. En bidragande orsak kan vara åldersdiskriminering på arbetsmarknaden.³⁴

Arbetsförmedlingens återrapportering avseende utvecklade matchningstjänster påvisar att äldre i lägre utsträckning lyckas gå till arbete än yngre åldersgrupper. Skillnaderna syns när äldre arbetssökande jämförs med yngre arbetssökande som i övrigt bedöms ha samma jobbchanser och dessutom påbörjat matchningstjänsten vid samma tidpunkt.³⁵ Att deltagare som från början bedömts ha liknande förutsättningar når olika resultat av matchningstjänsterna kan bero på att det statistiska bedömningsstödet missbedömer jobbchansen. Det kan också bero på att fristående aktörer är bättre på att jobba med vissa grupper framför andra. Som en

³⁰ Riksdagen (2022).

³¹ Arbetsförmedlingen (2021b).

³² Arbetsförmedlingen (2021b).

³³ Även personer äldre än 65 år bedöms ha svagare konkurrensförmåga på arbetsmarknaden, men dessa har i regel inte rätt till stöd eller insatser från Arbetsförmedlingen.

³⁴ Carlsson och Eriksson (2017).

³⁵ Arbetsförmedlingen (2022).

konsekvens av resultatet har ett arbete påbörjats med att öka träffsäkerheten och kvaliteten i det statistiska bedömningsstödet. Parallellt med detta pågår även ett förändringsarbete för att öka stödet till deltagare med låga jobbchanser, exempelvis genom förändringar i kravställningen i de upphandlade matchningstjänsterna. Förändringarna kommer implementeras i den uppdaterade versionen av Rusta och matcha under våren 2023.

Eventuell åldersdiskriminering till trots är sysselsättningsgraden i Sverige bland de högsta i Europa i åldersgrupperna 55–64 år och 65–74 år. Den ökande trenden är inte heller så känslig för konjunkturedgångar. Sysselsättningsgraden i åldersgruppen 65–74 år fortsatte att öka både i samband med finanskrisen 2008/09 och under pandemins utbrott 2020. Vid dessa tidpunkter noterades endast marginella nedgångar i åldersgruppen 55–64 år.

2.3 Demografin försvårar kompetensförsörjningen

Efterfrågan på arbetskraft inom stora delar av den offentliga sektorn är direkt kopplad till de demografiska förändringarna. Antalet personer i behov av vård och omsorg eller av utbildning påverkar behovet av personal i dessa sektorer. Det påverkar såväl de offentliga som de privata arbetsgivarna. Efterfrågan på vård och omsorg påverkas starkt av antalet personer i äldre åldrar, särskilt i de äldsta åldrarna. Utbildningsbehovet styrs i stället av antalet personer i åldrarna 0–19 år. Om efterfrågan på arbetskraft ökar snabbare än utbudet riskerar det att skapa eller förvärra en redan existerande bristsituation. Efterfrågan på arbetskraft i näringslivet utanför de ovan nämnda branscherna är inte lika tydligt kopplad till demografiska förändringar, även om en viss koppling finns genom att befolkningstillväxt också leder till ökad ekonomisk aktivitet. Utbudet av arbetskraft påverkas däremot tydligt av befolkningstillväxten i yrkesaktiva åldrar, både i näringslivet och offentlig sektor.

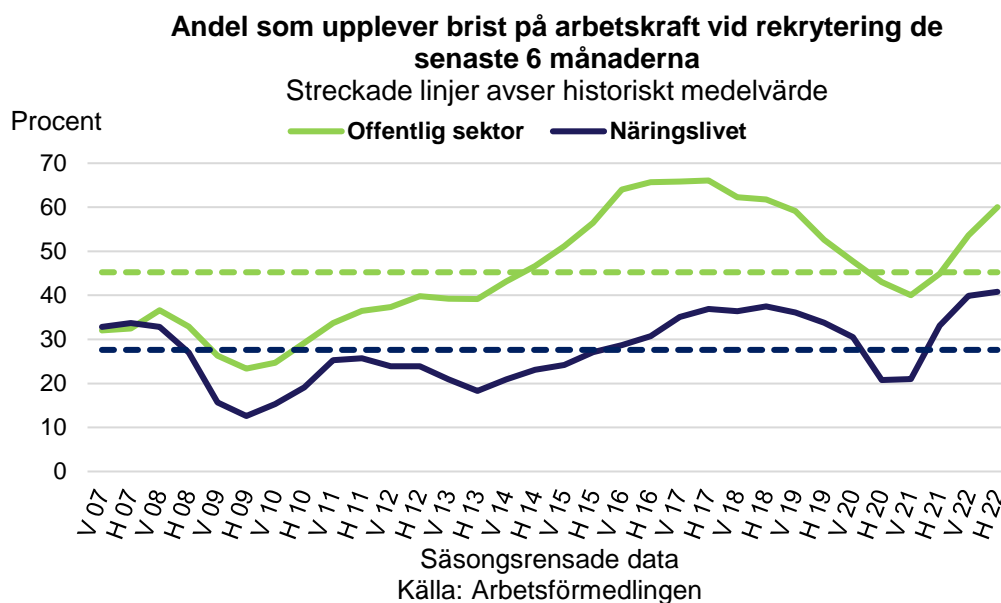
Sedan tidigare är många yrken inom vård, omsorg och pedagogik typiska bristyrken. Den demografiska utvecklingen fram till 2032 medför en ökad belastning inom vård och omsorg eftersom tyngdpunkten i befolkningsökningen ligger hos de äldre, särskilt de över 85 år. Omvänt väntas befolkningen minska något i yngre åldrar vilket medför att den demografiska utvecklingen lindrar behovet av arbetskraft inom förskola, låg- och mellanstadium de närmaste åren. Inom gymnasieskolorna leder den demografiska förändringen till ett ökat personalbehov till 2032. Några år bortom 2032 kommer de mindre kullarna medföra minskat behov även där.

Ytterligare en konsekvens av en åldrande befolkning är att utbudet av arbetskraft minskar när många går i pension. Det riskerar att förvärra den redan höga bristen på personal med efterfrågade kompetenser. Sveriges kommuner och regioner (SKR) räknar med att bristen på personal kommer att öka inom vård och omsorg, både genom ett ökat vårdbehov hos befolkningen och för att ett stort antal pensionsavgångar väntas ske de kommande åren. Även inom skolväsendet väntas

bristsituationen förvärras, trots den lindrande demografiska utvecklingen, när antalet pensionsavgångar räknas in.³⁶

Redan före pandemin upplevde många arbetsgivare brist på personal med efterfrågade kompetenser vid rekrytering, både inom näringslivet och offentlig sektor. I takt med återhämtningen efter pandemin har den upplevda bristen också börjat öka och är nu högre än vid något tidigare tillfälle inom näringslivet. Inom näringslivet är det över 40 procent av arbetsgivarna som upplever brist på arbetskraft och i offentlig sektor är det 60 procent.³⁷

Den senaste tidens försvagning av konjunkturen kan komma att lindra den upplevda bristen tillfälligt, men på längre sikt ser den ut att vara fortsatt hög. Befolkningstillväxten i yrkesaktiva åldrar kommer sannolikt inte räcka till för att åtgärda problemet. En stor del av de arbetslösa innehar inte heller de kompetenser som det råder stor brist på.



2.4 Urbaniseringen inte längre lika tydlig

Sverige har genomgått en lång period av urbanisering där såväl befolknings- som sysselsättningstillväxten har varit koncentrerad till storstadsregionerna.³⁸ Inflyttningen till storstadsregionerna började dock mattas av något i slutet av 2010-talet och sedermera ledde pandemin till ändrade boendepreferenser med en accelererande avmattning som följde. Under 2017 började flyttöverskottet inrikes³⁹ i yrkesaktiva åldern 16–65 år att minska totalt sett i storstads länen Stockholm, Västra Götaland och Skåne, för att i stället öka i övriga delar av landet. Sedan dess har

³⁶ Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) (2022).

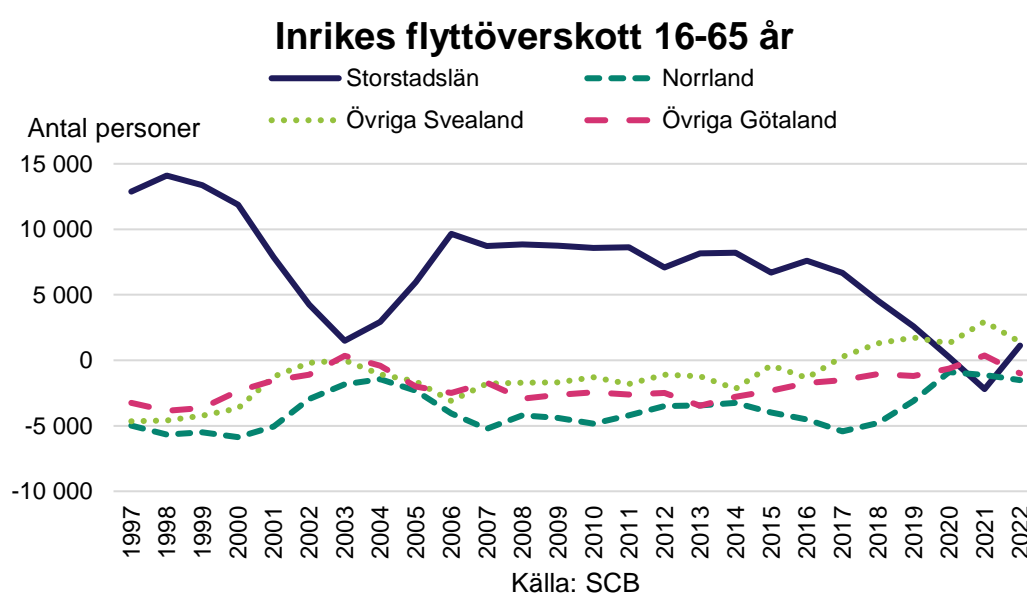
³⁷ Från och med våren 2020 gjordes en omläggning av insamlingsmetoden för Arbetsförmedlingens prognosenkät vilket också medför ett tidsbrott. Detta försvårar jämförelsen före och efter denna tidpunkt.

³⁸ Arbetsförmedlingen (2020b).

³⁹ Flyttöverskott beräknas som skillnaden mellan in- och utflyttningar i länet. Inrikes inflyttningar avser inflyttningar minus immigration.

flyttöverskotten inrikes fortsatt att minska varje år till 2021 i storstadslänen och summerades då till ett underskott om 2 200 personer totalt. Sett till befolkningen i samtliga åldrar i storstadslänen var det ett underskott på 7 100 personer.

Under 2022 återhämtades storstadslänens inrikes flyttöverskott något, vilket blev positivt på bekostnad av minskningar i andra delar i landet. Dock är storstadslänens inrikes flyttöverskott fortsatt lågt ur ett historiskt perspektiv. De senaste årens minskning bland storstadslänen har främst drivits av Stockholms län, men även Västra Götalands län. I motsats har flyttöverskottet inrikes i yrkesaktiv ålder inte påverkats nämnvärt i varken Skåne län eller Stormalmö, utan är fortsatt högt ur ett historiskt perspektiv. I Stockholms län var det fortsatt ett underskott 2022.



Delar av Norrland är i stort behov av arbetskraft i och med de stora investeringar som görs på flera håll. Flyttöverskottet inrikes är dock fortsatt negativt i Norrland i yrkesaktiva åldrar, även om underskottet inte är lika stort som det har varit historiskt. En viss attraktionskraft kan ändå påvisas i inrikes flyttöverskott till Västerbottens län, som noterar den högsta nivån någonsin på 213 personer under 2022. Behovet av arbetskraft är dock betydligt starkare än vad flyttöverskottet inrikes kan tillgodose.

Även om storstadsområden har tappat attraktionskraft, är den demografiska utvecklingen fortsatt mest fördelaktig i tätbefolkade områden. Befolkningstillväxten varierar kraftigt mellan kommuner och regioner i Sverige. I glesbygd och mindre kommuner är andelen äldre högre och därmed även försörjningsbördan. Mycket tyder på att skillnaderna mellan kommuntyper dessutom kommer öka framöver. I många kommuner väntas befolkningen minska i yrkesaktiv ålder de kommande åren, trots att befolkningen ökar i riket som helhet.

Skillnaderna medför att problemen med ökad försörjningsbörda och kompetensförsörjning varierar mellan kommuner och regioner. I många delar av

norra Sverige väntas befolkningen inte öka alls i paritet med behovet av arbetskraft. I dessa delar av landet är arbetslösheten dessutom redan låg jämfört med riket som helhet. Ökad geografisk rörlighet kan underlätta problemen och samtidigt öka arbetssökandes chanser till jobb och på så sätt minska arbetslösheten i regioner där den är högre.

3 Digitalisering och teknikutveckling

3.1 Kontinuerlig strukturomvandling på arbetsmarknaden

Arbetsmarknaden är under ständig förändring. Teknisk och digital utveckling ligger ofta i fokus när man talar om strukturomvandlingen och dess påverkan på utbud och efterfrågan av arbetskraft.⁴⁰ Omvandlingen leder till att sysselsättningen inom olika branscher och yrken förändras och att arbetskraft flyttas till mer produktiva verksamheter. Historiskt har det funnits en oro för att ny teknik ska leda till lägre sysselsättning. Över tid har dock en övergripande positiv sysselsättningsutveckling funnits. Att arbetsuppgifter försvinner eller förändras till följd av teknisk utveckling innebär därför inte nödvändigtvis att sysselsättningen minskar, utan snarare att gamla arbetssätt ersätts av nya.

Ett exempel på förändringarna på arbetsmarknaden är att andelen sysselsatta inom tillverkningsindustrin minskat över tid. Samtidigt har sysselsättningen inom den privata tjänstesektorn ökat. En ytterligare trend som följer av strukturomvandlingen är den så kallade yrkespolariseringen, där andelen yrken som befinner sig i mitten av lönefördelningen minskat medan andelen hög- och lågbetalda yrken har ökat.⁴¹ Under de senaste 20 åren har yrken med krav på högre utbildning sysselsatt allt fler, inte minst yrken som kräver hög kompetens inom teknik och datavetenskap.⁴² Ett tydligt mönster är också att yrken med högutbildad arbetskraft har vuxit i betydligt större utsträckning än yrken där arbetskraften har en lägre utbildningsnivå. Det är samtidigt svårt att automatisera många lägre betalda yrken som till stor del inte är rutinmässiga, vilket bidrar till att förklara polariseringen av yrken.⁴³

Vilka effekter teknisk utveckling kommer att ha på arbetsmarknaden i framtiden är svårt att förutspå. Mycket tyder dock på att strukturomvandlingen fortsatt kommer att vara till nackdel för personer med kortare utbildning. I Konjunkturrådets rapport spås män, lågutbildade och personer under 30 år vara de som i störst utsträckning påverkas av mjukvaruteknik och robotisering. Även vid uppsägningar beräknas lågutbildade, tillsammans med äldre samt personer inom tillverkningsindustrin och boende i glesbygd, drabbas hårdast sett till inkomstförluster.⁴⁴ En ny studie visar också att så kallade rutinarbetare⁴⁵, vilka i högre utsträckning kan ersättas av ny teknik, drabbas av betydligt större inkomstförluster och högre arbetslöshet än personer i icke-rutinmässiga yrken vid massuppsägningar.⁴⁶ Sammanfattningsvis påverkar därför förändringarna på arbetsmarknaden olika grupper på olika sätt. Den övergripande utvecklingen medför att utbildning och omställningsförmåga får större betydelse i takt med den snabba digitaliseringen och teknikutvecklingen.

⁴⁰ Andra faktorer som påverkar strukturomvandlingen kan till exempel vara internationell konkurrens, klimatomställning och demografiska förändringar.

⁴¹ Hensvik och Nordström Skans (2019).

⁴² Fredriksson, Graetz, Hensvik och Seim (2023).

⁴³ Se till exempel Autor, Levy och Murnane (2003). Exempel på sådana jobb kan vara vissa serviceyrken eller yrken inom omvårdnad som kräver personlig kontakt.

⁴⁴ Fredriksson m.fl. (2023).

⁴⁵ Personer som arbetar inom yrken med en hög andel rutinmässiga moment räknas som rutinarbetare.

⁴⁶ Yakymovych (2023).

3.2 Teknikutvecklingen leder till nya kompetensbehov

Elektrifiering, automatisering och artificiell intelligens genomsyrar många branscher och bidrar till att yrkesroller och kompetensbehov förändras över tid. Utvecklingen innebär att arbetsmarknaden ställer allt högre krav på anpassningsförmåga och ständig kompetensutveckling. En annan tydlig trend är att behovet av avancerad teknisk kompetens ökar, men även efterfrågan på sociala kompetenser har blivit större.⁴⁷ Det senare följer av att många arbetsuppgifter som kräver social och kommunikativ kompetens är svåra att automatisera bort, men också av att nya arbetssätt skapar större behov av en god social förmåga. Exempelvis behöver personer som arbetar med tekniska och digitala verktyg kunna förmedla information på ett pedagogiskt sätt. Samtidigt blir samarbetsförmåga med andra aktörer allt viktigare.

Elektrifieringen påverkar i hög grad transportsektorn och flera prognoser visar att fordon väntas elektrifieras i en ökande takt på både medellång och lång sikt.⁴⁸ Även på kort sikt förutser Trafikanalys en snabb utveckling av elektrifieringen, där exempelvis 18 procent av bussarna i trafik och 25 procent av de nyregistrerade lätta lastbilarna beräknas vara eldrivna år 2025.⁴⁹ Att underlätta och påskynda elektrifieringen är fortsatt av stor betydelse för att kunna skapa hållbara transporter och nå de svenska klimatmålen. Batteriindustrin, som spelar en avgörande roll för att lyckas med elektrifieringen och klimatomställningen, möter dock utmaningar med att rekrytera kvalificerad arbetskraft. Denna problematik är även utbredd inom stora delar av den fossilfria industri som etablerats i norra Sverige. För att motverka kompetensbristen behövs olika typer av insatser. Arbetsförmedlingens nyöppnade kansli i Skellefteå under 2022 är en viktig pusselbit i sammanhanget, där syftet är att förbättra kompetensförsörjningen till de stora industrisatsningarna i norr. För att få fler att flytta till jobben pågår exempelvis arbete med att möjliggöra för arbetslösa att under en kortare tid prova på att bo och arbeta i Västerbotten eller Norrbotten.

Även automatisering förändrar arbetsmarknaden, där framför allt repetitiva arbetsuppgifter kan komma att ersättas. Exempelvis spår Svensk Handel att automatisering inom handeln kommer att leda till att drygt var tionde butikssäljare försvinner fram till år 2030.⁵⁰ Samtidigt väntas behovet av till exempel systemutvecklare och it-arkitekter öka. Automatiserade lager innebär också att lageryrken kan bli mer specialiserade, med större krav på erfarenhet och kunskap.⁵¹ Utvecklingen på arbetsmarknaden leder till att kompetensbehovet inom automatisering ökar, och bland Teknikföretagens medlemmar väntas automationstekniker vara den yrkesroll där efterfrågan på arbetskraft ökar som mest.⁵²

⁴⁷ Se till exempel Edin, Fredriksson, Nybom och Öckert (2018) och Arbetsförmedlingen (2021).

⁴⁸ Statens väg- och transportforskningsinstitut (VTI) (2022).

⁴⁹ Trafikanalys (2022).

⁵⁰ Svensk Handel (2022). Exempelvis kan kassapersonal komma att ersättas av självscanning och egen utcheckning.

⁵¹ Många arbetsgivare efterfrågar viss teknisk kompetens för att lagerbetare ska kunna hantera de maskiner som används. Löpande service och felsökning är exempel på mer kvalificerade arbetsuppgifter som följer av automatiserade lager.

⁵² Teknikföretagen (2022).

Artificiell intelligens spås kunna prägla en allt bredare uppsättning av yrken framöver, där jobb med fler högutbildade i större utsträckning än idag tros kunna påverkas av tekniken.⁵³ Under hösten 2022 kom ett uppmärksammat genombrott inom området, då AI-modellen vid namn ChatGPT lanserades. Tjänsten kan till exempel besvara frågor, producera texter och programmera. I vilken omfattning högutbildad arbetskraft påverkas av produkter likt denna beror dock på förmågan hos artificiell intelligens att kunna ta sig an arbetsuppgifter av komplex och analytisk karaktär, och huruvida tekniken kommer att fungera som substitut eller komplement till mänsklig arbetskraft.

Mycket sker kontinuerligt och i en hög takt inom AI-området. Inom EU håller världens första enhetliga reglering av artificiell intelligens på att tas fram via förordningen AI Act. Syftet med regelverket är bland annat att se till att de AI-system som utvecklas och används är säkra och förenliga med lagstiftning, att de främjar innovation samt respekterar mänskliga rättigheter.⁵⁴ Den nya förordningen väntas få stor påverkan på användningen av AI och kommer att innebära omställning och anpassning inom många organisationer. Detta ställer krav på att det finns juridisk kompetens inom AI, och att de juridiska aspekterna finns med i ett tidigt skede vid utvecklingen av AI.

I ett regeringsuppdrag har Arbetsförmedlingen, Bolagsverket, Myndigheten för digital förvaltning (Digg) och Skatteverket haft i uppdrag att främja användningen av AI inom offentlig förvaltning. I slutrapporten från år 2023 framgår att det finns stora potentiella vinster med AI, men att det behövs fler åtgärder för att realisera dessa. Ett av förslagen som lyfts är att bygga en gemensam digital infrastruktur för utvecklingen av AI inom offentlig sektor. I rapporten betonas också att offentlig förvaltning aktivt behöver förbereda sig på den nya EU-förordningen, vilket kräver tydlig samordning och styrning.⁵⁵ Vidare framgår att det finns stora behov av kompetens inom AI i Sverige, inte minst juridisk sådan, samt att AI-kompetens i kombination med förståelse för verksamheten är viktig.⁵⁶

3.3 Risker för diskriminering med AI och automatisering

Vid användning av artificiell intelligens finns risken för en inbyggd systematisk snedvridning. AI-modeller tränas och lär sig med hjälp av stora mängder data, vilket innebär att programmen kan börja härma en partiskhet som finns i den ursprungliga informationen. En risk med detta är till exempel att bedömningar och beslut som tas fram av AI-modeller blir diskriminerande. Ett exempel på en sådan händelse kommer från ett amerikanskt bolag, där användningen av ett rekryteringsprogram blev tränad med hjälp av tidigare anställdas meritförteckningar. Eftersom de tidigare

⁵³ Fredriksson m.fl. (2023).

⁵⁴ Europeiska kommissionen (2021).

⁵⁵ För att förbereda sig på det nya regelverket har ett gemensamt arbete via ett policylab inletts, vilket bland annat kan användas för att ta fram gemensamma guider, tolkningar och förberedelsematerial. I rapporten föreslås att fortsatt arbete med detta policylab ingår i ett förnyat uppdrag till myndigheterna.

⁵⁶ Myndigheten för digital förvaltning (Digg) (2023).

medarbetarna främst var män, ledde detta till att AI-verktyget premierade män i processen och valde bort kvinnor i större utsträckning.⁵⁷

I en rapport från Diskrimineringsombudsmannen framkommer att diskrimineringsperspektivet till stor del saknas vid användningen av AI och automatiserade beslut hos myndigheter i Sverige.⁵⁸ Även Jämställdhetsmyndigheten lyfter risker för att individer missgynnas av AI-modeller, och menar att kompetens om jämställdhet, mångfald och diskriminering är lika betydelsefull som den tekniska kompetensen vid utvecklingen av AI.⁵⁹ I deras pilotprojekt ”AI i statlig förvaltning” framhävs också risker med att jämställdhetsperspektivet inte beaktas tillräckligt.⁶⁰ Artificiell intelligens kan dock bidra till att främja jämställdhet om det används på rätt sätt. Eftersom AI-verktyg med automatiserade bedömningsprocesser sannolikt kommer att användas i allt större omfattning framöver, såväl inom offentlig sektor som inom näringslivet, behöver därför risker för diskriminering belysas och inkluderas i arbetet med dessa. Som exempel kan diskrimineringsgrunderna med fördel uppmärksammas i riskanalyser, styrdokument och kvalitetsuppföljningar.⁶¹

3.4 Växande efterfrågan på digital kompetens

I takt med den digitala omställningen uppstår ett ökat behov av digital kompetens⁶², både på arbetsmarknaden i stort och vad gäller spetskompetens inom vissa yrkesgrupper. Inom yrkesområdet data/it finns idag en stor efterfrågan på arbetskraft, vilket bland annat synliggörs i Arbetsförmedlingens yrkesprognoser⁶³ och i Arbetsförmedlingens långsiktiga yrkesområdesanalys inom data/it.⁶⁴ Samtidigt som efterfrågan på kompetens inom yrkesområdet är stor, upplever arbetsgivare svårigheter att rekrytera personal. Kompetensbristen inom data/it riskerar inte bara att påverka företagets konkurrenskraft negativt, utan också att hämma den digitala utvecklingen i samhället. Dessutom är teknisk och digital kompetens avgörande för att lyckas med den gröna omställningen, där bland andra TechSverige⁶⁵ anger att branschens klimatomställning i hög grad påverkas av svårigheter att hitta kompetens både idag och på lång sikt.⁶⁶ Att förbättra kompetensförsörjningen inom data/it är därför av stor betydelse för såväl yrkesområdets som samhällets utveckling.

Data/it är ett yrkesområde som kännetecknas av att vara kunskapsintensivt och under ständig utveckling. Därmed är det centralt att främja det livslånga lärandet och

⁵⁷ Diskrimineringsombudsmannen (2022).

⁵⁸ Ibid. De riskfaktorer för diskriminering som lyfts är bristande kvalitet vid träning av AI-modeller, bristande kvalitet i data och bristande transparens.

⁵⁹ Jämställdhetsmyndigheten (2021).

⁶⁰ Jämställdhetsmyndigheten (2022).

⁶¹ Diskrimineringsombudsmannen (2022).

⁶² I regeringens skrivelse 2017/18:47 definieras digital kompetens på följande sätt: ”Digital kompetens handlar dels om tekniska färdigheter att använda digitala verktyg och tjänster, dels om medie- och informationskunnighet, som omfattar de kunskaper och förmågor som krävs för att finna, analysera, kritiskt värdera och skapa information i olika medier och sammanhang. Digital kompetens innefattar även förmågan att följa med i den digitala utvecklingen på ett sätt som ger möjlighet att få och behålla en anställning, att kunna starta och driva företag eller för att stärka organisationers eller företags innovationsförmåga och konkurrenskraft.”

⁶³ Arbetsförmedlingen (2023a).

⁶⁴ Arbetsförmedlingen (2023b).

⁶⁵ Tidigare IT&Telekomföretagen.

⁶⁶ Svenskt Näringsliv (2021).

möjligheterna till kompetensutveckling för att möjliggöra en ökad tillgång på de kompetenser som efterfrågas. En ytterligare utmaning ligger i att förbättra den skeva könsfördelningen inom yrkesområdet, där endast 21 procent av de förvärvsarbetande idag är kvinnor.⁶⁷ Arbetsförmedlingen har också en viktig roll i att förbättra kompetensförsörjningen, inte minst vad gäller att synliggöra arbetsmarknadens utbud och efterfrågan av kompetens. Detta innefattar att sprida kunskapsunderlag i form av statistik, analyser och prognoser, men även att arbeta på individuell nivå med exempelvis karriärvägledning.

Den digitala omställningen medför som nämnts inte enbart att utbildad arbetskraft inom data/it-området efterfrågas i större utsträckning, utan även att grundläggande digital kompetens behövs inom allt fler områden. Enligt regeringens digitaliseringsstrategi från 2017 är målsättningen att Sverige ska bli bäst i världen på att använda digitaliseringens möjligheter, vilket bland annat innefattar att alla ska kunna utveckla och använda sin digitala kompetens.⁶⁸ Sverige uppges idag i hög grad vara ett digitalt moget land, där 67 % av befolkningen beräknas ha en grundläggande digital kompetens och 36 % beräknas ha mer än grundläggande kompetens.⁶⁹ I EU-kommissionens årliga ranking av medlemsländernas digitalisering hamnar Sverige på en fjärde plats år 2022, vilket är första året som Sverige inte når en pallplats.⁷⁰ Det finns således förbättringspotential för att nå målet med digitaliseringsstrategin och arbete för att höja den digitala kompetensen i samhället sker kontinuerligt inom olika områden. Som ett exempel har Skolverket upprättat ett förslag till en ny nationell digitaliseringsstrategi för skolväsendet för perioden 2023–2027, vilket bland annat syftar till att rusta elever med hög digital kompetens.⁷¹

3.5 Fortsatt distansarbete i spåren av pandemin

Coronapandemin har i flera avseenden bidragit till att påskynda digitaliseringen i samhället, inte minst till följd av den snabba omställningen till distansarbete på många arbetsplatser. Mycket tyder också på att distansarbete kommer att vara fortsatt vanligare framöver jämfört med före pandemin. En anledning till detta är att möjligheten till hemarbete är ett sätt för vissa arbetsgivare att bli mer attraktiva på arbetsmarknaden. I en undersökning från Akavia angav 85 procent av akademikerna att det är viktigt att kunna arbeta på distans, och tre av fyra svarade att de troligtvis skulle avstå från att söka arbete hos en arbetsgivare om det inte fanns möjligheter till distansarbete.⁷²

Samtidigt som arbete på distans kan skapa fördelar såsom ökad flexibilitet och mindre transporttid till och från arbetsplatsen, uppstår nya utmaningar som rör arbetsmiljön. Teknisk utrustning eller digitala verktyg som krånglar, eller att medarbetare upplever att man saknar rätt kompetens för att hantera digitala system,

⁶⁷ Arbetsförmedlingen (2023).

⁶⁸ Regeringens skrivelse 2017/18:47.

⁶⁹ Europeiska kommissionen (2022).

⁷⁰ Anledningen till den försämrade placeringen beror främst på att Sverige ligger långt efter i 5G-utbyggnaden jämfört med andra medlemsländer.

⁷¹ Skolverket (2022).

⁷² Akavia (2022).

kan bidra till stress. Minskade sociala kontakter med kollegor och ergonomiska skillnader⁷³ är andra perspektiv som ofta lyfts som riskfaktorer med distansarbete. Virtuellt sjuknärvaro har också blivit vanligt förekommande i och med utökade möjligheter att arbeta hemifrån, vilket kan vara både positivt och negativt i olika situationer. Enligt en enkätstudie från Mälardalens universitet angav dock 69 procent att de valt att arbeta virtuellt under våren 2022, trots att de med tanke på deras hälsotillstånd egentligen borde ha låtit bli.⁷⁴

Som nämnts finns också positiva aspekter med distansarbete. Omkring nio av tio uppger i Arbetsmiljöverkets undersökning att de har möjlighet att göra ett bra arbete hemifrån.⁷⁵ I en kunskapsöversikt från Myndigheten för arbetsmiljökunskap framgår även att en övervägande del av studierna pekar mot ökad produktivitet vid hemarbete, och att det för anställda i Sverige upplevs lättare att förena krav från arbetsliv och familjeliv.⁷⁶ Ett ytterligare perspektiv är att distansarbete kan möjliggöra för arbetsgivare att rekrytera arbetskraft från ett större geografiskt område. Detta kan i sin tur bidra till en ökad rörlighet och en förbättrad matchning på arbetsmarknaden.

Sammantaget tycks distansarbete även framöver utgöra en del av den moderna arbetsmarknaden och detta kan bidra till många fördelar om rätt förutsättningar finns. För arbetsgivare som erbjuder en hybrid arbetsmodell blir det därmed centralt att integrera distansarbete i det systematiska arbetsmiljöarbetet, för att säkerställa att medarbetare har rätt förutsättningar för hemarbete och en god digital arbetsmiljö.

3.6 It-säkerhet blir allt viktigare

It-säkerhet är en central del för att lyckas med den digitala omställningen. Samtidigt som Sverige räknas som ett av EU:s mest digitaliserade länder,⁷⁷ placerar sig Sverige endast på en 15:e plats när det gäller den nationella cybersäkerheten i Europa.⁷⁸ It-angrepp mot myndigheter och företag har länge ökat i takt med digitaliseringens framfart, och den senaste tidens försämrade säkerhetspolitiska läge sätter de digitala säkerhetsaspekterna i allt större fokus. Att fler arbetstagare arbetar på distans är ytterligare en faktor som ställer krav på god it-säkerhet.

Digitalisering och ökade cyberhot innebär inte endast att det finns ett stort behov av spetskompetens inom cybersäkerhet, utan också att alla delar av en verksamhet behöver vara delaktig i säkerhetsarbetet. Nationellt cybersäkerhetscenter menar att det finns ett behov av att stärka både medvetenhet och kompetens kring cybersäkerhet hos samtliga medarbetare.⁷⁹ Av de it-incidenter som rapporterades till Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB) under 2022 var misstag den

⁷³ Exempelvis har betydligt färre personer möjlighet att växla mellan sittande och stående arbetsställning när de arbetar hemifrån enligt Arbetsmiljöverket (2022).

⁷⁴ Berglund och Omoredde (2022). Motsvarande siffra under 2021 var 51 procent.

⁷⁵ Arbetsmiljöverket (2022).

⁷⁶ Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2022).

⁷⁷ Avser Europeiska kommissionens index för digital ekonomi och digitalt samhälle, där Sverige hamnar på fjärde plats år 2022.

⁷⁸ International Telecommunication Union (2021). Placeringen avser The Global Cybersecurity Index's senaste ranking från år 2020.

⁷⁹ Nationellt cybersäkerhetscenter (2022).

näst vanligaste orsaken till incidenter efter systemfel.⁸⁰ Ofta ses just den mänskliga faktorn som den svagaste länken i cybersäkerhet. För att möta de ökade säkerhetsriskerna i takt med digitaliseringen, är det därför avgörande att arbetsgivare investerar i kompetens kopplad till it-säkerhet. Till följd av att exempelvis nätfiske⁸¹ och spridning av skadlig kod ökar och blir alltmer sofistikerat, blir det inte minst viktigt med kontinuerlig kompetensutveckling hos medarbetare för att minska risken för handhavandefel.

⁸⁰ Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB) (2023).

⁸¹ Vid nätfiske, eller phishing, är det vanligt att angriparen försöker lura mottagaren att följa uppmaningarna i exempelvis ett mejl i syfte att komma åt känslig information.

4 Arbetsmarknadspolitik

4.1 En ny arbetsmarknadspolitik?

Stora förändringar har skett inom svensk politik under det senaste året. Sverige gick till val i september 2022 och fick därefter en ny regering. Valet präglades inte av arbetsmarknadspolitik, utan dessa frågor hade en relativt undanskymd roll i förhållande till många andra politikområden. Tidöavtalet, som ligger till grund för regeringens och Sverigedemokraternas samarbete, pekar ut en riktning gällande hur samarbetspartierna vill forma politiken.⁸² Det som lyfts i avtalet kopplat till arbetsmarknadspolitik är bland annat skärpta villkor för arbetskraftsinvandring från länder utanför EU, Norden och Schweiz. Samarbetspartierna vill utreda en höjd inkomstgräns för arbetskraftsinvandring som ska säkerställa en god försörjning.⁸³ Den nya utgångspunkten ska enligt avtalet vara att en individ som får beviljat arbetstillstånd ska ha en lön motsvarande medianlönen i Sverige.⁸⁴

I slutet av november klubbades lagändringen som möjliggör förändringar av arbetskraftsinvandringen. Socialförsäkringsutskottets betänkande framhåller bland annat att en höjd inkomstgräns ska stävja missbruk av systemet, skydda arbetskraftsinvandrare mot exploatering samt avskräcka oseriösa arbetsgivare.⁸⁵ Vissa frågetecken kvarstår dock, bland annat kring var den exakta inkomstgränsen kommer att landa och eventuella undantag, samt när lagändringen ska träda i kraft.⁸⁶ Reformen har även fått kritik. Representanter från arbetsmarknadens parter har uttryckt att bestämmelserna kring inkomstgränser försvagar den svenska modellen när löner inte längre sätts i förhandlingar mellan parterna.⁸⁷ Man menar vidare att beslutet inte träffar rätt i att förhindra exploatering av arbetskraftsinvandrare.⁸⁸ Förändringen kan komma att få stora konsekvenser för arbetskraftsinvandringen till Sverige. Samtidigt är det svårt att veta vilka effekter lagändringen kommer få innan den är på plats och det är klart om vilka undantag som ska gälla.

Tidöavtalet tar även upp skapandet av en ”effektivare jobbpolitik” som tar sikte mot att lösa problematiken kring hög långtidsarbetslöshet parallellt med en stor brist på arbetskraft. Inom ramen för denna punkt diskuteras bland annat sänkta anställningskostnader för arbetsgivare som anställer långtidsarbetslösa samt att använda sig av ett mindre antal, arbetsplatsnära och kostnadseffektiva insatser till arbete.⁸⁹ Hur det tillgängliga utbudet av insatser ska trimmas och vilka specifika insatser som ska prioriteras framgår inte av avtalet. Samarbetspartierna trycker även på att arbetsutbudet ska öka. Övergången från bidrag till arbete ska bli mer lönsam genom att under mandatperioden sänka inkomstskatten och även införa bidragstak.

⁸² Sverigedemokraterna, Moderaterna, Kristdemokraterna och Liberalerna.

⁸³ Tidöavtalet (2022).

⁸⁴ Medianlönen i Sverige år 2021 låg på 33 200 kronor i månaden (SCB, 2022).

⁸⁵ Socialförsäkringsutskottets betänkande 2022/23:SfU9.

⁸⁶ Enligt beslutet ska lagändringen träda i kraft den dag som regeringen bestämmer.

⁸⁷ TCO och Svenskt Näringsliv.

⁸⁸ Svanström och Johansson (2022).

⁸⁹ Tidöavtalet (2022).

Arbetsförmedlingen nämns inte uttryckligen i avtalet, även om flera punkter i hög grad berör myndighetens verksamhet.

Ett sätt att påverka arbetsmarknadspolitik och Arbetsförmedlingens verksamhet är via det årliga regleringsbrevet. I regleringsbrevet för år 2023 lyfts tre områden fram som särskilt prioriterade. Det första är arbetet med de som är eller riskerar att bli långtidsarbetslösa, särskilt de som varit utan arbete i mer än två år.⁹⁰ Det andra området som förs fram är arbetet med att minska felaktiga utbetalningar. Slutligen pekas också Arbetsförmedlingens arbete med att stärka ärendehandläggningen ut som prioriterat. De två sistnämnda områdena har tydliga kopplingar till varandra, eftersom en korrekt ärendehandläggning är en förutsättning för att kunna fatta välgrundade beslut och därigenom minimera riskerna för felaktiga utbetalningar. Arbetsförmedlingen har tidigare mottagit kritik från Justitieombudsmannen (JO) på grund av brister i ärendehandläggningen, bland annat kopplat till motiveringen av beslut.⁹¹

Regeringsskiftet har inte ännu inneburit något paradigmskifte när det gäller den förda arbetsmarknadspolitik. Arbetsförmedlingens roll i att förbättra arbetsmarknadens funktionssätt består. De områden som lyfts fram i regleringsbrevet känns igen sedan tidigare och Arbetsförmedlingen bedriver utvecklingsarbeten inom respektive område. Av myndighetens regleringsbrev framgår det att Arbetsförmedlingen ska ha ett fortsatt fokus på de individer som är långtidsarbetslösa. Nytt är dock att det specificerats att särskild hänsyn ska tas till de som varit arbetslösa i mer än 24 månader.

4.2 Arbetsförmedlingens uppdrag att bryta långtidsarbetslöshet

Långtidsarbetslösheten har minskat under 2022 och även under inledningen av 2023. Antalet långtidsarbetslösa ligger dock på fortsatt höga nivåer och den minskning som skett har inte omfattat arbetssökande med de allra längsta inskrivningstiderna.⁹² Därmed är Arbetsförmedlingens arbete kopplat till att motverka och bryta långtidsarbetslösheten fortsatt av stor vikt.

Långtidsarbetslösa är ofta i behov av en kedja av insatser för att komma närmare arbetsmarknaden. Utbildning är många gånger avgörande, men även olika typer av arbetsplatsnära insatser kan vara viktiga verktyg. Ofta är det en kombination av de två som krävs. Det finns arbetsmarknadspolitiska åtgärder som har visat goda resultat för de som står långt bort från arbetsmarknaden. Bland annat har förstärkta förmedlingsinsatser uppvisat positiva effekter.⁹³ Dessa insatser innebär typiskt sett en fördjupad kartläggning av den arbetssökande samt mer intensivt förmedlingsarbete och kontakter med arbetsgivare. Även subventionerade anställningar, framför allt inom privat sektor, har visat sig effektiva och med

⁹⁰ Långtidsarbetslösheten diskuteras mer utförligt i kapitel 4.2.

⁹¹ Se till exempel JO (2021).

⁹² Arbetsförmedlingen (2023d).

⁹³ Se exempelvis Arbetsförmedlingen (2022a) för utvärdering av förstärkt förmedlingsarbete.

begränsade undanträngningseffekter om det riktar sig mot de som står längst bort från arbetsmarknaden.⁹⁴

Ett exempel på insats som har diskuterats under det senaste året är Etableringsjobb. Etableringsjobb utgörs av en subventionerad anställning inom ramen för ett kollektivavtal och riktar sig mot nyanlända samt mot långtidsarbetslösa. Staten täcker upp drygt hälften av lönekostnaden⁹⁵ och arbetsgivaren står för den andra delen. Insatsen ska kunna pågå i upp till två år och därefter övergå i en tillsvidareanställning. Arbetsmarknadens parter framhåller även vikten av att insatsen ska kunna kombineras med SFI-studier. I november förra året enades parterna kring en överenskommelse gällande etableringsjobben,⁹⁶ utifrån den förordning (2022:807) som den föregående regeringen utfärdade.⁹⁷ Arbetsmarknadsministern har aviserat att regeringen ska analysera parternas avtal.⁹⁸ Det finns förhoppningar om att insatsen ska utgöra ett effektivt sätt att få människor som står förhållandevis långt från arbetsmarknaden i arbete.

Avslutningsvis är det viktigt att understryka att gruppen långtidsarbetslösa är heterogen och rymmer individer med varierande behov.⁹⁹ Det finns dock arbetsmarknadspolitiska åtgärder som har visat god effekt för individer som står långt från arbetsmarknaden.¹⁰⁰ Gemensamt för många av de insatser som visat goda effekter är att de ofta är personal- och resursintensiva. Dessutom har vissa av insatserna hittills främst bedrivits i projektform och med projektmedel.¹⁰¹ För att kunna arbeta långsiktigt med att förbättra stödet till de som står allra längst från arbetsmarknaden, exempelvis genom förstärkta förmedlingsinsatser, krävs att ytterligare medel tillförs.¹⁰² Myndigheten har i budgetunderlaget för 2024-2026 äskat mer pengar för att kunna bedriva förstärkta förmedlingsinsatser i egen regi.¹⁰³ Arbetsförmedlingen har också en viktig roll när det gäller att utvärdera åtgärder för att säkerställa att de arbetssätt som används har effekt. Vidare är det av stor betydelse att de framgångsfaktorer som identifieras i utvärderingar och analyser implementeras i verksamheten.

⁹⁴ Se Arbetsförmedlingen (2023d) för en sammanställning av forskning på området.

⁹⁵ Beroende på referenslönen inom aktuellt avtalsområde.

⁹⁶ LO och Svenskt Näringsliv i detta fall.

⁹⁷ Crona (2022).

⁹⁸ Arbetsmarknadsdepartementet (2022a).

⁹⁹ Se Arbetsförmedlingen (2023d) för en mer detaljerad diskussion kring den variation som ryms inom gruppen långtidsarbetslösa.

¹⁰⁰ Se exempelvis Arbetsförmedlingen (2023b) för utvärdering av tre arbetsmarknadspolitiska program samt Arbetsförmedlingen (2023d) för en sammanställning av forskning inom området.

¹⁰¹ Detta gäller exempelvis för Matchning från dag 1 (Arbetsförmedlingen, 2023d).

¹⁰² Arbetsförmedlingen (2023d).

¹⁰³ Arbetsförmedlingen (2023a).

4.3 Omställningspaketet i tre delar

Utifrån det avtal som slöts mellan parterna i "LAS-överenskommelsen"¹⁰⁴ har ett antal lagändringar trätt i kraft under 2022.¹⁰⁵ Sammantaget utgör dessa förändringar det så kallade omställningspaketet och innefattar en reformerad arbetsrätt, ett grundläggande omställnings- och kompetensstöd samt ett omställningsstudiestöd. Syftet med omställningspaketet är att skapa större flexibilitet för arbetsgivare i uppsägningsprocessen. Det riktar även in sig på att underlätta för arbetstagare att ställa om och utbilda sig under ett arbetsliv.¹⁰⁶ Omställningspaketet påverkar inte uttryckligen hur Arbetsförmedlingen bedriver sitt arbete, men kan få följd effekter för myndighetens verksamhet. De olika delarna i omställningspaketet förklaras och diskuteras nedan.

4.3.1 Reformerad arbetsrätt

Den reformerade arbetsrätten innebär ett antal förändringar för både arbetstagare och arbetsgivare. En av ändringarna berör turordningsreglerna, vilket möjliggör för alla arbetsgivare att undanta tre personer vid arbetsbrist.¹⁰⁷ Tidigare var det möjligt att undanta två personer för företag med under tio anställda. Lagändringen medför även att allmän visstidsanställning tas bort och ersätts av specifik visstidsanställning, vilket halverar tiden för övergång till tillsvidareanställning från tidigare 24 månader. Arbetsförmedlingen har i remissvar uttryckt oro över att möjligheterna till ytterligare undantag från turordningsreglerna riskerar medföra att äldre arbetstagare missgynnas vid arbetsbrist. Äldre tillhör en grupp med svagare konkurrensförmåga vid arbetslöshet och riskerar att hamna i längre arbetslöshetsperioder jämfört med mer konkurrenskraftiga grupper.¹⁰⁸ Fredriksson m.fl. lyfter dock att den reformerade arbetsrätten innebär att möjligheten till att utforma turordningskretsar begränsas vid lokala förhandlingar, vilket skulle begränsa möjligheterna att frångå turordningsreglerna.¹⁰⁹ Därmed är den sammantagna effekten för utsatta grupper, exempelvis äldre, inte helt tydlig.

4.3.2 Grundläggande omställnings- och kompetensstöd

Omställningspaketet innehåller också ett grundläggande omställnings- och kompetensstöd. Sedan tidigare tillhandahåller respektive omställningsorganisation stöd till tillsvidareanställda arbetstagare som omfattas av kollektivavtal.¹¹⁰ Lagändringen medför att även visstidsanställda har rätt till omställningsstöd, samt att de arbetstagare som inte täcks av kollektivavtal har rätt till stöd via den nya offentliga omställningsorganisationen som placerats under Kammarkollegiet. Via den offentliga omställningsorganisationen har arbetstagare möjlighet att få generell

¹⁰⁴ LAS-överenskommelsen syftar på den överenskommelse som slöts mellan PTK och Svenskt Näringsliv i oktober 2022. Överenskommelsen bestod av ett utkast till avtal kring trygghet, omställning och anställningsskydd, vilket bland annat innehöll förändringar i LAS (Lagen om Anställningsskydd) (Proposition 2021/22:176).

¹⁰⁵ Omställningsstudiestödet trädde i kraft 30 juni och gäller för studier efter den 31 december. Ny lag om grundläggande omställnings- och kompetensstöd trädde i kraft den 30 juni och den nya offentliga omställningsorganisationen påbörjade sin verksamhet den 1 oktober. Slutligen trädde lagändringar gällande den reformerade arbetsrätten i kraft den 30 juni och tillämpas från den 1 oktober.

¹⁰⁶ Proposition 2021/22:176.

¹⁰⁷ Under förutsättning att man inte kommer överens i de lokala förhandlingarna.

¹⁰⁸ Arbetsförmedlingen (2021).

¹⁰⁹ Fredriksson m.fl. (2023).

¹¹⁰ För lista över registrerade omställningsorganisationer se Offentliga omställningsorganisationen (2022).

vägledning under anställning, rådgivning med djupare stöd i samband med att individen står inför arbetslöshet samt förstärkt stöd för de med särskilda behov. För att få tillgång till stödet krävs att individen har varit etablerad på arbetsmarknaden i närtid.¹¹¹ Aktualitetsvillkoret¹¹², som säkerställer detta, medför att de som varit inskrivna hos Arbetsförmedlingen under en längre period inte är kvalificerade för stöd hos omställningsorganisationen.

Att insatser sätts in tidigt är viktigt för att förhindra att arbetslösheten blir långvarig och det grundläggande omställnings- och kompetensstödet kan bidra i det avseendet. Fredriksson m.fl. påpekar att inflödet till Arbetsförmedlingen skulle kunna minska i och med att fler kan ta del av omställningsstöd, samt att de resurser som läggs på individer som har tillgång till stöd från omställningsorganisationer kan minska.¹¹³ Viktigt att poängtera är dock att många sedan tidigare haft tillgång till denna typ av stöd via olika omställningsorganisationer då 90 procent av alla anställda omfattas av kollektivavtal.¹¹⁴ I dagsläget vet vi relativt lite om hur framgångsrika omställningsorganisationerna är i sitt arbete. Fler utvärderingar kring deras arbete skulle behövas för att kunna bedöma effekten av det grundläggande omställnings- och kompetensstödet.

Den offentliga omställningsorganisationen kommer inte tillhandahålla stöd och vägledning i egen regi, utan tjänster ska upphandlas från externa leverantörer.¹¹⁵ Det skulle kunna uppstå en situation där en individ parallellt med insatser från Arbetsförmedlingen får stöd från en omställningsorganisation. Denna risk bedöms dock som relativt liten med utgångspunkt i hur Arbetsförmedlingen arbetar med anvisning till arbetsmarknadspolitiska insatser. Samtidigt krävs bättre förståelse gällande omfattningen av individer som dels är inskrivna hos Arbetsförmedlingen, dels får eller har rätt till stöd från en omställningsorganisation. Detta för att undvika att överlappning sker. Arbetsförmedlingen samverkar i dagsläget med Kammarkollegiet och ingår även i Rådet för omställnings- och kompetensstöd, vars uppgift är att stötta Kammarkollegier i omställningsfrågor.

4.3.3 Omställningsstudiestöd

Den sista delen i omställningspaketet utgörs av omställningsstudiestödet. Det möjliggör för studier upp till 44 veckor på heltid med bidrag på upp till 80 procent av lönen, upp till ett maxbelopp.¹¹⁶ Utöver det är det även möjligt att komplettera med lån.¹¹⁷ Stödet ska möjliggöra för arbetstagare att bredda sina kompetenser och bli mer attraktiva på arbetsmarknaden. Det kan vara i syfte att växa i sin nuvarande yrkesroll eller att byta karriärsbana.¹¹⁸ För att vara berättigad till stöd krävs att den sökande

¹¹¹ Proposition 2021/22:176.

¹¹² För att uppfylla aktualitetsvillkoret ska en individ ha arbetat i genomsnitt minst 16 timmar per vecka under en kalendermånad i sammanlagt minst 12 månader inom 24 månader före ansökan om stöd eller ha tjänat minst 25 procent av inkomstbasbeloppet per månad under 12 månader.

¹¹³ Fredriksson m.fl. (2023).

¹¹⁴ Medlingsinstitutet (2022).

¹¹⁵ Proposition 2021/22:176.

¹¹⁶ Maxbeloppet för 2023 är 5 143 kronor per vecka, före skatt. Det innebär att man kommer upp i maxbeloppet om man tjänar 27 863 kr eller mer per månad, före skatt.

¹¹⁷ Hur mycket man kan låna beror på ens tidigare inkomst. Maxbeloppet för lån 2023 är 12 556 kronor per månad.

¹¹⁸ Proposition 2021/22:176.

ska vara mellan 27 och 62 år gammal¹¹⁹ och etablerad på arbetsmarknaden.¹²⁰ Utbildningen ska vara studiemedelsberättigad, omfatta åtminstone en veckas heltidsstudier¹²¹ och studierna måste bedrivas på åtminstone 20 procent.¹²²

Kraven för att säkerställa att den sökande är etablerad på arbetsmarknaden medför att många av de som är inskrivna hos Arbetsförmedlingen inte är berättigade till att söka omställningsstudiestödet. Exempelvis faller alla som varit arbetslösa i mer än ett år utanför kvalificeringsvillkoren. Däremot kommer det finnas en grupp nyinskrivna som kommer att ha möjlighet att söka stödet och därigenom kunna studera med ekonomiskt fördelaktiga villkor. I regeringens proposition (2021/22:176) uttrycks att stödet inte är ämnat för exempelvis långtidsarbetslösa, då det finns andra stöd tillgängliga för dessa grupper.

Utbildningen ska stärka den sökandes ställning på arbetsmarknaden utifrån arbetsmarknadens behov. Det innebär att det ska finnas ett behov av arbetskraft eller den specifika kompetens som utbildningen ger. Normalt ges därför inte omställningsstudiestöd till utbildningar som riktar sig mot yrken där det råder hög konkurrens, om inte särskilda anledningar föreligger.¹²³

Omställningsorganisationerna är tänkta att bistå sökande i frågan om ett behov föreligger på arbetsmarknaden samt skriva yttranden till CSN om så är fallet.¹²⁴ Arbetsmarknadsministern har tidigare uttalat behov av att ”skruva lite” på omställningsstudiestödet när det gäller kravet att utgå ifrån arbetsmarknadens behov.¹²⁵ Av Tidöavtalet framgår att stödet ska riktas mot ”utbildningar med hög efterfrågan på arbetsmarknaden”,¹²⁶ vilket kan ses som en tydligare styrning än vad som står i lagtext. Inga nya förslag i linje med detta har dock förts fram av regeringen.

Omställningsstudiestödet har skapat stort intresse, vilket märks av det stora antalet ansökningar som inkommit till CSN.¹²⁷ Hittills har drygt 1 570 ansökningar beviljats.¹²⁸ Stödet har samtidigt mottagit en del kritik. Fredriksson m.fl. anser att stödet inte är träffsäkert utifrån vilka grupper som påverkas mest av strukturomvandlingen och därmed är i behov av omskolning. Rapportförfattarna argumenterar att de som drabbas hårdast ofta är lågutbildade med en lägre studievilja än andra grupper som kvalificerar sig för stödet. Stödet kräver att det finns utbildningar som de sökande är kvalificerade för samt att de blir antagna på dessa utbildningar. Därför menar Fredriksson m.fl. att omställningsstudiestödet troligen kommer att nyttjas av tjänstemän med tidigare studievana.¹²⁹ Detta påstående stöds tills viss del av en rapport från TCO, där tjänstemän tillfrågats gällande omställningsstudiestödet. Undersökningen visar att ungefär en tredjedel av de

¹¹⁹ Från det år du fyller 61 kan du max få stödet i 10 veckor, lånet kan som längst få till dess att du fyller 60.

¹²⁰ Detta säkerställs genom ett antal krav på arbetad tid, se CSN (2023b) för exakta krav.

¹²¹ Utbildningens totala längd får inte överstiga 80 veckor på heltid om den sökande är under 40 år.

¹²² CSN (2023b).

¹²³ Ett sådant undantag skulle kunna vara om det finns en regional bristsituation.

¹²⁴ Proposition 2021/22:176.

¹²⁵ Lund och Crona (2022).

¹²⁶ Tidöavtalet (2022).

¹²⁷ Fram till årsskiftet 22/23 hade det inkommit över 24 000 ansökningar, vilket är nästan 5 gånger fler än prognosticerat (CSN, 2023a).

¹²⁸ Avser statistik fram till och med vecka 11 (CSN, 2023c).

¹²⁹ Fredriksson m.fl. (2023).

tillfrågade uppger att de ser behov av att vidareutbilda sig via utbildning som man räknar med att arbetsgivaren inte erbjuder.¹³⁰

Stödet riskerar att missa de individer med störst risk för att hamna i långtidsarbetslöshet, exempelvis de som påverkas mest av strukturomvandlingen på arbetsmarknaden. Detta är något som bör följas upp och utvärderas framöver. Samtidigt erbjuder omställningsstudiestödet en möjlighet till kompetensutveckling för många yrkesverksamma. Flertalet yrkesområden utvecklas i snabb takt och omställningsstudiestödet kan vara ett viktigt medel för att möjliggöra för individer att kompetensutveckla sig för att hänga med i de förändringar som sker. Slutligen kan utbildningsutbudet behöva ses över för att tillgodose utbildningsbehovet hos yrkesverksamma. Exempelvis kan fler kortare utbildningar som riktar sig till individer med tidigare arbetslivserfarenhet behöva tas fram för att kunna möta efterfrågan. En sådan förändring kräver dock att utbildningsväsendet ges tillräckliga resurser för att möjliggöra utbildning för dessa individer.

4.4 Danmark och Sverige tar strid mot minimilöner inom EU

I oktober 2022 togs det slutgiltiga beslutet om införandet av lagstadgade minimilöner inom EU av ministerrådet. Sverige och Danmark var de enda medlemsländerna som röstade nej till direktivet. Direktivet ämnar säkerställa att arbetstagare har tillgång till minimilöner som går att leva på. Det föreskrivs dock ingen specifik minimilön som ska gälla, men direktivet innehåller råd om att minimilön bör utgöra åtminstone 60 procent av medianlönen i medlemslandet. I direktivet framhävs att kollektivavtal är ett viktigt medel för att uppnå detta. Medlemsländer som har en täckningsgrad av kollektivavtal på under 80 procent ska enligt direktivet ta fram handlingsplaner för hur detta kan utökas.¹³¹ Medlemsländerna har två år på sig att genomföra direktivet i nationell lagstiftning och Sverige tillsatte i december en utredning gällande hur detta ska gå till.¹³²

Trots skrivningarna om att parternas autonomi ska värnas, har kritik riktats mot att direktivet riskerar att undergräva den svenska modellen. Kritiker menar även att direktivet strider mot EU:s grundfördrag, där unionen förbjuds att lägga sig i löneförhållanden i medlemsländer. Danmark har därför beslutat att vända sig till EU-domstolen för att pröva om man kan få hela eller delar av direktivet ogiltigförklarade.¹³³ Den svenska regeringen har deklarerat att man ställer sig bakom och aktivt kommer att stötta Danmark i frågan.¹³⁴

4.5 Reformeringen fortsätter i den egna verksamheten

Den omfattande reformering av myndigheten som påbörjades under 2019 har under 2022 gått över i den ordinarie verksamheten, där utveckling av verksamheten ska ske kontinuerligt. Myndigheten har i och med reformeringen bland annat skapat en

¹³⁰ TCO (2022).

¹³¹ von Scheele (2022).

¹³² Arbetsmarknadsdepartementet (2022d).

¹³³ von Scheele (2023a).

¹³⁴ von Scheele (2023b).

marknad där fristående leverantörer erbjuder rustande och matchande insatser till inskrivna arbets sökande. Samtidigt återstår arbete med att vidareutveckla tjänsterna.

Under våren 2023 införs den nya förmedlingsinsatsen ”Rusta och matcha 2” och ersätter därmed den tidigare Rusta och matcha-tjänsten.¹³⁵ Den nya förmedlingsinsatsen styrs av förordning (2022:812) om förmedlingsinsatser, vilket sätter tydligare rättsliga ramar för matchningstjänsterna inom den reformerade myndigheten. Rusta och matcha 2 har tagits fram för att bland annat förbättra stödet till arbetssökande och skapa ett mer likvärdigt utbud av tjänsten i landet. Uppdateringen av tjänsten innehåller även förändringar gällande ersättningsmodellen, där bland annat justeringar görs gällande uppföljningstid. Ett annat exempel på utvecklingsområde gäller det statistiska bedömningsstödet som används för att bedöma en arbetssökandes avstånd till arbetsmarknaden. Ett nytt bedömningsstöd har tagits fram och ska implementeras i samband med att arbetssökande anvisas till den nya tjänsten Rusta och matcha 2. Arbetet med det nya statistiska bedömningsstödet är en del i uppdraget att förbättra den arbetsmarknadspolitiska bedömningen, där även utvecklingsarbetet kring de individuella handlingsplanerna ingår.¹³⁶

OECD har följt och utvärderat reformeringen av Arbetsförmedlingen sedan 2021. I deras slutsatser lyfter de att Arbetsförmedlingen kommit långt inom många delar av reformeringen, men att det finns utvecklingsområden. Bland annat föreslår de att myndigheten bör arbeta för att förbättra möjligheterna för arbetssökande att göra aktiva och informerade val av fristående leverantörer. OECD förespråkar att arbetsförmedlare ska ha en mer aktiv roll gällande att rekommendera leverantörer för arbetssökande som har svårt att själva fatta dessa val. De trycker även på att det bör skapas incitament för att upphandlande leverantörer ska styra arbetssökande mot exempelvis arbetsmarknadsutbildning och andra kortare utbildningsinsatser.¹³⁷ Det fortsatta arbetet med reformeringen i den egna verksamheten framgår av det regeringsuppdrag som Arbetsförmedlingen mottog i juni 2022.¹³⁸ Uppdraget ska slutredovisas i oktober 2023.¹³⁹ Regeringsskiftet har inte inneburit några riktningförändringar avseende det fortsatta arbetet med reformeringen.

4.6 Få flyktingar från Ukraina inskrivna hos Arbetsförmedlingen

Kriget i Ukraina går in på sitt andra år. De som flyr från kriget omfattas av det så kallade massflyktsdirektivet som medger rätt till uppehålls- och arbetstillstånd inom EU.¹⁴⁰ Hittills har drygt 30 000 flyktingar från Ukraina i arbetsför ålder tagit sig till Sverige.¹⁴¹ Arbetsförmedlingens regleringsbrev för 2023 lyfter myndighetens roll gällande att sprida kunskap om svensk arbetsmarknad till de personer som beviljats uppehållstillstånd i Sverige i enlighet med massflyktsdirektivet. Det innebär att

¹³⁵ När den tidigare Rusta och matcha är avvecklad kommer den uppdaterade tjänsten att också få namnet Rusta och matcha.

¹³⁶ Arbetsförmedlingen (2022).

¹³⁷ OECD (2023).

¹³⁸ ”Uppdrag med anledning av en reformerad arbetsmarknadspolitisk verksamhet”.

¹³⁹ Arbetsmarknadsdepartementet (2022b).

¹⁴⁰ Migrationsverket (2023).

¹⁴¹ Arbetsförmedlingen (2023c).

Arbetsförmedlingen ska fortsätta med arbetet som gavs i ett tidigare regeringsuppdrag¹⁴². Uppdraget beskriver även att de som beviljats uppehållstillstånd och har rätt att arbeta i Sverige ska ha möjlighet att skriva in sig hos Arbetsförmedlingen för att få sin kompetens kartlagd samt kunna motta råd, tips och stöd i arbetssökandet.¹⁴³ Arbetsgivarstöd, som exempelvis nystartsjobb, kan också vara aktuellt för gruppen.

Flyktingar från Ukraina har tidigare inte haft rätt till SFI, men i propositionen för vårändringsbudgeten för 2023 föreslår regeringen att 100 miljoner kronor tillförs till kommunerna för att de ska kunna erbjuda SFI till de som omfattas av massflyktsdirektivet. Vidare kommer regeringen att göra förändringar i förordningen (2011:1108) om vuxenutbildning för att tydliggöra att kommunerna kan erbjuda SFI till denna grupp. Förändringen är bland annat tänkt att underlätta för de som täcks av massflyktsdirektivet att lära sig svenska och kunna etablera sig på arbetsmarknaden.¹⁴⁴ Hittills har enbart cirka 5 600 av flyktingarna från Ukraina skrivit in sig hos Arbetsförmedlingen och nyttjat möjligheten till stöd. Det är svårt att uppskatta hur inflödet av flyktingar från Ukraina till Arbetsförmedlingen kommer utvecklas framöver, men det har hittills legat i underkant av vad som förväntats.

¹⁴² "Uppdrag om information om svensk arbetsmarknad".

¹⁴³ Arbetsmarknadsdepartementet (2022c).

¹⁴⁴ Arbetsmarknadsdepartementet (2023).

5 Avslutande kommentarer och reflektioner

Arbetsförmedlingen måste ha beredskap för en försämrad arbetsmarknad

Snabbt stigande inflation och höjda räntor har påverkat den ekonomiska utvecklingen såväl i Sverige som i omvärlden. Arbetsförmedlingen bedömer att svensk ekonomi går in i en lågkonjunktur under 2023. Det sätter avtryck på arbetsmarknaden i form av vikande anställningsplaner och ökade varseltal. Samtidigt upplever ett stort antal arbetsgivare brist på personal med efterfrågade kompetenser, vilket sannolikt har medfört att många väljer att behålla sin personal i större utsträckning än vid tidigare konjunkturedgångar. Detta har hittills inneburit att arbetsmarknaden har stått emot den ekonomiska nedgången väl. Arbetsförmedlingen bedömer dock att arbetsmarknaden successivt kommer att försvagas med stigande arbetslöshet som följd, om än betydligt mildare än under pandemin. Den dämpade efterfrågan på arbetskraft väntas framför allt leda till ett svårare arbetsmarknadsläge för personer med svag konkurrensförmåga. Det finns även en överhängande risk för att långtidsarbetslösheten kommer att stiga på nytt under 2023–2024. Osäkerheten i bedömningarna är större än normalt, vilket medför att Arbetsförmedlingen noggrant följer utvecklingen och bör ha beredskap för att utvecklingen kan leda till ett sämre scenario än i den senaste bedömningen.

Ökad sysselsättning krävs för att möta den demografiska utvecklingen

Sveriges befolkning fortsätter att växa och de äldre ökar som andel av befolkningen. Detta bidrar till en press på välfärdssystemet när de arbetande behöver försörja fler, samtidigt som behovet av vård och omsorg ökar i takt med en åldrande befolkning. Ytterligare en konsekvens blir att kompetensförsörjningen försvåras. Arbetsförmedlingen bedömer att antalet förvärvsarbetande behöver öka med 241 000 personer för att hålla försörjningsbördan konstant till år 2032. Med dagens sysselsättningsgrad skulle befolkningsökningen i yrkesaktiv ålder, 16–65 år, vara för låg för att tillgodose detta. Det medför att sysselsättningsgraden i yrkesaktiv ålder behöver öka kommande år om inte sysselsättningsstillväxten i äldre åldrar kan täcka upp för det ökade behovet.

För att fler ska kunna jobba längre upp i åldrarna är det viktigt att skapa förutsättningar och incitament för ett längre arbetsliv. En viktig del är att åldersgränserna i pensionssystemet och intilliggande trygghetssystem följer med utvecklingen av medellivslängden. Vidare behöver äldre arbetslösa få ta del av rätt insatser för att i högre utsträckning komma ut i arbete. Äldre arbetslösa har ofta en längre väg till jobb än yngre och löper därmed större risk att drabbas av långtidsarbetslöshet. Ett exempel på hur Arbetsförmedlingen jobbar med frågan är de uppdateringar som görs i och med lanseringen av Rusta och matcha 2 under våren. Justeringar görs för att öka träffsäkerheten i det statistiska bedömningsstödet så att bland annat äldres chanser till jobb inte överskattas och att de därmed ges mindre stöd än vad som står i proportion till behovet. Stödet till deltagare med låga jobbchanser, däribland äldre, väntas även öka med förändringar i kravställningen mot leverantörerna av de upphandlade matchningstjänsterna. Vidare måste

Arbetsförmedlingen fortsätta utvärdera och säkerställa att gruppen får stöd i proportion till dess avstånd från arbetsmarknaden.

En annan grupp med potential att höja sysselsättningen är utrikes födda. Det är denna grupp som driver befolkningsökningen i yrkesaktiva åldrar. En väl fungerande integration på arbetsmarknaden är en nyckelfaktor för att öka sysselsättningen och kan påskyndas med stödjande insatser. I forskningen har det visats att förstärkta förmedlingsinsatser är effektiva för denna grupp. Förstärkta förmedlingsinsatser är dock resurskrävande och ställer krav på högre anslag. Subventionerade anställningar är också en effektiv metod. Arbetsförmedlingen måste fortsätta arbetet med att minska arbetslösheten bland utrikes födda. Vidare måste integrationen vara i fokus hos alla aktörer på arbetsmarknaden samt inom fler politikområden.

Förutsättningar för omställning och ett livslångt lärande är en nödvändighet

Dagens föränderliga arbetsmarknad ställer krav på anpassningsförmåga och kontinuerlig kompetensutveckling. För arbetsgivare är det viktigt att främja det livslånga lärandet för att både organisationer och individer ska kunna följa med i utvecklingen och den digitala omställningen. Det skapar möjligheter att utveckla den kompetens som efterfrågas på arbetsplatsen, samtidigt som satsningar på kompetensutveckling kan skapa konkurrensfördelar för det enskilda företaget. Det är därtill viktigt att individer själva tar initiativ till och utnyttjar möjligheter till kompetensutveckling, för att stärka sin egen ställning på arbetsmarknaden. Samtidigt är det avgörande för kompetensförsörjningen att utbildningsväsendet bidrar till att det finns goda förutsättningar för såväl omställning som vidareutbildning. Det kräver ett utbildningsutbud som är anpassat efter yrkesverksamma, vilket till exempel kan innefatta fler flexibla, korta och digitala kurser. Mot denna bakgrund är det viktigt att Arbetsförmedlingen funderar på sin roll i detta och hur myndigheten kan skapa förutsättningar för omställning och det livslånga lärandet.

Arbetsförmedlingen ska nå ut med kunskap om kompetensbehov

Arbetsförmedlingen har en central roll i att förbättra arbetsmarknadens funktionssätt, bland annat genom att bidra till kunskapsspridning och vägledning. För att kunna ge korrekt vägledning och förbättra matchningen på arbetsmarknaden behövs kunskap om såväl nutida som framtida kompetensbehov. Att Arbetsförmedlingen ska bygga upp samt sprida sådan kunskap är också något som framgår av instruktionen för myndigheten. Denna omvärldsrapport belyser bland annat att det finns stora behov av teknisk och digital kompetens på arbetsmarknaden, och denna efterfrågan väntas bestå framöver. Kunskapsunderlag såsom yrkesprognoser är viktiga för många olika aktörer och behöver nå ut till exempelvis utbildningsanordnare och individer som står inför studie- och yrkesval. För att stödja kompetensförsörjningen är fortsatt utveckling av Arbetsförmedlingens analyser, statistik och prognoser av stor betydelse.

Planering och förberedelse behövs för att efterleva ny AI-förordning

Mycket sker kontinuerligt och i en hög takt inom teknisk och digital utveckling, inte minst inom AI-området. Den kommande EU-förordningen AI Act väntas få stor inverkan på utvecklingen och användningen av AI framöver. Detta kommer att påverka såväl företags som myndigheters nyttjande av AI, däribland Arbetsförmedlingens. Organisationer som berörs av förordningen behöver aktivt arbeta med att förbereda sig på det nya regelverket och vad det kan komma att innebära för verksamheten. Det är därför viktigt att Arbetsförmedlingen tar höjd för kommande lagstiftning i sitt arbete med AI.

Effektiv arbetsmarknadspolitik för att motverka och bryta långtidsarbetslöshet

Arbetsförmedlingen har ett viktigt uppdrag i arbetet med att motverka och bryta långtidsarbetslöshet. Det som är gemensamt för många långtidsarbetslösa är att de står relativt långt bort från arbetsmarknaden och till stor del tillhör grupper med lägre konkurrensförmåga. Därmed krävs ofta en kedja av insatser, där exempelvis utbildning kombineras med arbetsplatsnära insatser, för att individerna ska ta sig närmare arbetsmarknaden.

Många av de insatser som visat sig mest effektiva för de som står långt från arbetsmarknaden är personalintensiva. Det gäller inte minst förstärkta förmedlingsinsatser, men även olika former av subventionerade anställningar. Arbetsförmedlingen har i budgetunderlaget för 2024–2026 framfört att mer resurser krävs för att kunna arbeta med förstärkta förmedlingsinsatser i egen regi och för att förverkliga målet om att förstärka stödet till långtidsarbetslösa. Dessutom behöver myndigheten ha tillräckligt med personalresurser för att kunna omsätta de olika riktade programanslag som ges. Sammantaget behöver Arbetsförmedlingen långsiktiga budgetförutsättningar för att framgångsrikt kunna bistå de som står allra längst från arbetsmarknaden.

Arbetsförmedlingen samt andra aktörer utvärderar kontinuerligt arbetsmarknadspolitiska program och insatser för att säkerställa att de har avsedd effekt. Det är viktigt att dessa analyser ligger till grund för vilka insatser som sätts in för individer som befinner sig i långtidsarbetslöshet.

Arbetsförmedlingens arbete i relation till omställningsorganisationerna bör kartläggas

Slutligen har frågan kring omställningsstöd och omställningsorganisationernas arbete i relation till Arbetsförmedlingen aktualiserats med anledning av införandet av det nya omställningspaketet. Det som avses är hur omställningsorganisationernas arbete kompletterar det som Arbetsförmedlingen gör och i vilken utsträckning överlappning sker. För att säkerställa att statens resurser används effektivt bör Arbetsförmedlingen undersöka eventuell överlappning, exempelvis gällande hur många av de inskrivna arbetssökande som har rätt till eller får stöd från omställningsorganisationerna. Det skulle kunna klargöra eventuella behov av verksamhetsutveckling hos Arbetsförmedlingen.

6 Källor

Utsikter och utmaningar på arbetsmarknaden

Arbetsförmedlingen (2022a). *Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2022 - Utvecklingen på arbetsmarknaden 2022–2024*.

<https://arbetsformedlingen.se/statistik/analyser-och-prognoser/arbetsmarknadsprognoser/riket/arbetsmarknadsutsikterna-hosten-2022>. (Hämtad 2023-03-13).

Arbetsförmedlingen (2022b). *Regionala utsikter hösten 2022-Utvecklingen på arbetsmarknaden 2022–2024*.

<https://arbetsformedlingen.se/statistik/analyser-och-prognoser/arbetsmarknadsprognoser/riket/arbetsmarknadsutsikterna-hosten-2022>. (Hämtad 2023-03-13).

Boverket (2022). *Publikationen Boverkets indikatorer december 2022*.

<https://www.boverket.se/sv/samhallsplanering/bostadsmarknad/bostadsmarknaden/indikatorer/>. (Hämtad 2023-03-13).

Europeiska kommissionen (2023). *EU-kommissionens ekonomiska prognoser februari 2023*.

https://economy-finance.ec.europa.eu/economic-forecast-and-surveys/economic-forecasts/winter-2023-economic-forecast-eu-economy-set-avoid-recession-headwinds-persist_en. (Hämtad 2023-03-13).

Konjunkturinstitutet (2023a). *Konjunkturläget mars 2023*.

<https://www.konj.se/publikationer/konjunkturlaget/konjunkturlaget/2023-03-29-inflationen-exklusive-energi-blir-hog-hela-2023.html> (Hämtad 2023-03-29).

Konjunkturinstitutet (2023b). *Konjunkturinstitutets konjunkturbarometer februari 2023*.

<https://www.konj.se/publikationer/konjunkturbarometern/konjunkturbarometern/2023-02-24-flera-sektorer-uppat-i-februari.html>. (Hämtad 2023-03-14).

Konjunkturinstitutet (2023c). *Konjunkturinstitutets konjunkturbarometer januari 2023*.

<https://www.konj.se/publikationer/konjunkturbarometern/konjunkturbarometern/2023-01-26-stammingslaget-i-industrin-dampas-ytterligare.html>. (Hämtad 2023-03-14).

Migrationsverket (2023). *Migrationsverkets Verksamhets- och utgiftsprognos februari 2023*.

<https://www.migrationsverket.se/download/18.356ea417185caa4f226436/1675775244493/Migrationsverkets%20februari%20prognos%202023%20P1-23.pdf>. (Hämtad 2023-03-13).

SCB (2023). *Statistiska centralbyråns konsumtionsindikator för hushållen december 2022*.

<https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/handel-med-varor-och-tjanster/inrikeshandel/omsattning-inom-tjanstesektorn/pong/statistiknyhet/manatlig-indikator-over-hushallens-konsumtionsutgifter-december-2022/> (Hämtad 2023-03-13).

Tillväxtanalys (2023). *Tillväxtanalys statistik över konkurser februari 2023*.
<https://www.tillvaxtanalys.se/statistik/konkurser.html>. (Hämtad 2023-03-13).

Demografi

Adermon, A. och Hensvik, L. (2020). *Gigjobb ingen dörröppnare för invandrare*.
<https://www.ifau.se/Forskning/Publikationer/Rapporter/2020/gigekonomin-som-dorroppnare/>. (Hämtad 2023-03-15).

Arbetsförmedlingen (2020a). *Arbetsmarknadsetablering av nyanlända lågutbildade flyktingar*.
<https://arbetsformedlingen.se/statistik/analyser-och-prognoser/analys-och-utvardering/arbetsmarknadsetablering-av-nyanlanda-lagutbildade-flyktingar>. (Hämtad 2023-03-15).

Arbetsförmedlingen (2020b). *Storstadsregionernas arbetsmarknad*.
<https://arbetsformedlingen.se/statistik/analyser-och-prognoser/analys-och-utvardering/storstadsregionernas-arbetsmarknad>. (Hämtad 2023-03-15).

Arbetsförmedlingen (2021a). *Arbetsmarknaden för personer över 55 år – utvecklingen sedan 2010*.
<https://arbetsformedlingen.se/statistik/analyser-och-prognoser/analys-och-utvardering/arbetsmarknaden-for-personer-over-55-ar--utvecklingen-sedan-2010>. (Hämtad 2023-03-15).

Arbetsförmedlingen (2021b). *Remissyttrande: Äldre har aldrig varit yngre – Allt fler kan och vill arbeta längre (SOU 2020:69)*. Dnr Af-2021/0019 2849.
<https://arbetsformedlingen.se/download/18.147b55ad179c674035344c/1622635105259/arbetsformedlingen-remissyttrande-promemorian-aldre-har-aldrig-varit-yngre-allt-fler-kan-och-vill-arbeta-langre.pdf>. (Hämtad 2023-03-15).

Arbetsförmedlingen (2022). *Utvecklade matchningstjänster*.
<https://arbetsformedlingen.se/omoss/varverksamhet/styrningochresultat/aterrapportering/utveckladematchningstjanster.4.1c82023718358f6982317f3.html>. (Hämtad 2023-03-14).

Carlsson, M. och Eriksson, S. (2017). *Påverkar arbetsökandes ålder och kön chansen att få svar på jobbansökan? – Resultat från ett fältexperiment*.
<https://www.ifau.se/Forskning/Publikationer/Rapporter/2017/paverkade-arbetsokandes-alder-och-kon-chansen-att-fa-svar-pa-jobbansokan-resultat-fran-ett-faltexperiment/>. (Hämtad 2023-03-15).

Dancygier, R. och Vernby, K. (2018). *Etniska hierarkier och diskriminering på arbetsmarknaden*.

<https://www.ifau.se/Forskning/Publikationer/Rapporter/2018/etniska-hierarkier-och-diskriminering-pa-arbetsmarknaden/>. (Hämtad 2023-03-15).

Migrationsverket (2023). *Verksamhets- och utgiftsprognos 2023-02-16*.

<https://www.migrationsverket.se/Om-Migrationsverket/Pressrum/Nyhetsarkiv/Nyhetsarkiv-2023/2023-02-06-Sankt-prognos-for-antalet-asylosokande-till-Sverige.html>. (Hämtad 2023-03-14).

Riksdagen (2022). *Utskott säger ja till att höja åldersgränser för pension med ett år*.

<https://www.riksdagen.se/sv/aktuellt/2022/maj/191/utskott-sager-ja-till-att-hoja-aldersgranser-for-pension-med-ett-ar/>. (Hämtad 2023-03-14).

Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) (2022). *Välfärdens kompetensförsörjning*.

<https://skr.se/skr/tjanster/rapporterochskrifter/publikationer/valfardenskompetensforsorjning.68208.html>. (Hämtad 2023-03-14).

SOU 2020:69 *Äldre har aldrig varit yngre – allt fler kan och vill arbeta längre*

<https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2020/11/sou-202069/>. (Hämtad 2023-03-15).

Digitalisering och teknikutveckling

Akavia (2022). *Möjlighet till distansarbete avgörande vid jobbsökande*.

<https://www.akavia.se/siteassets/01-gemensamt/trycksaker-och-broschyrer/rapport-distansarbete.pdf>. (Hämtad 2023-01-27).

Arbetsförmedlingen (2021). *Kompetensutvecklingen på arbetsmarknaden till år 2030*.

<https://arbetsformedlingen.se/download/18.63ac9f8017767d54d82abe/kompetensutvecklingen-arbetsmarknaden-till-2030.pdf>. (Hämtad 2023-03-15).

Arbetsförmedlingen (2023a). *Hitta yrkesprognoser*.

<https://arbetsformedlingen.se/for-arbetssookande/yrken-och-framtid/hitta-yrkesprognoser/yrkesomraden>. (Hämtad 2023-04-06).

Arbetsförmedlingen (2023b). *Långsiktig yrkesområdesanalys inom data och it*.

<https://arbetsformedlingen.se/statistik/analyser-och-prognoser/analys-och-utvardering/langsiktig-yrkesomradesanalys-inom-data-och-it>. (Hämtad 2023-02-01).

Arbetsmiljöverket (2022). *Arbetsmiljön 2021*.

<https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsmiljon-2021/arbetsmiljostatistik-arbetsmiljon-2021-rapport-2022-2.pdf>. (Hämtad 2023-01-27).

Autor, D. H., Levy, F. och Murnane, R. J. (2003). The skill content of recent technological change: An empirical exploration. *The Quarterly Journal of Economics* 118(4): 1279–1333.

<https://economics.mit.edu/sites/default/files/publications/the%20skill%20content%202003.pdf>. (Hämtad 2023-03-06).

Berglund, R. och Omorede, A. (2022). *Arbete på distans hemifrån våren 2022 - Sammanfattande resultatredovisning*.
<https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1699377/FULLTEXT01.pdf>. (Hämtad 2023-01-27).

Diskrimineringsombudsmannen (2022). *Transparens, träning och data. Myndigheters användning av AI och automatiserat beslutsfattande samt kunskap om risker för diskriminering*.
<https://www.do.se/download/18.56175f8817b345aa7651be9/1646982570826/rappo-rt-transparens-traning-och-data.pdf>. (Hämtad 2022-02-13).

Edin, P-A., Fredriksson, P., Nybom, M. och Öckert, B. (2018). *Den ökande avkastningen på sociala förmågor*.
<https://www.ifau.se/globalassets/pdf/se/2018/r-2018-23-sociala-fardigheter.pdf>. (Hämtad 2023-03-15).

Europeiska kommissionen (2021). Förslag till Europaparlamentets och rådets förordning om harmoniserade regler för artificiell intelligens (rättsakt om artificiell intelligens) och om ändring av vissa unionslagstiftningsakter, 21.4.2021, COM(2021) 206 final.
<https://data.riksdagen.se/fil/0DA6A29C-62BA-4F9C-A5BE-5A74B5765F63>. (Hämtad 2023-02-14).

Europeiska kommissionen (2022). *Index för digital ekonomi och digitalt samhälle (Desi) 2022*.
<https://ec.europa.eu/newsroom/dae/redirection/document/88761>. (Hämtad 2023-02-03).

Fredriksson, P., Graetz, G., Hensvik, L. och Seim, D. (2023). *Konjunkturrådets rapport 2023 – Strukturomvandling på svensk arbetsmarknad: konsekvenser och policyåtgärder*.
<https://snsse.cdn.triggerfish.cloud/uploads/2023/01/sns-konjunkturradsrapport-2023.pdf>. (Hämtad 2023-01-26).

Hensvik, L. och Nordström Skans, O. (2019). *Jobbpolarisering och efterfrågan på olika förmågor på framtidens arbetsmarknad*.
<https://www.ifau.se/globalassets/pdf/se/2019/r-2019-30-jobbpolarisering-och-efterfragan-pa-olika-formagor-pa-framtidens-arbetsmarknad.pdf>. (Hämtad 2023-03-03).

International Telecommunication Union (2021). *Global Cybersecurity Index 2020*.
https://www.itu.int/dms_pub/itu-d/opb/str/D-STR-GCI.01-2021-PDF-E.pdf. (Hämtad 2023-02-03).

Jämställdhetsmyndigheten (2021). *Artificiell intelligens och jämställdhet*.
<https://jamstalldhetsmyndigheten.se/media/exsg4ofh/ai-och-jamstalldhet.pdf>. (Hämtad 2023-02-22).

Jämställdhetsmyndigheten (2022). *AI och jämställdhet i statlig förvaltning*.
https://jamstalldhetsmyndigheten.se/media/ngqhx3b/jamstalldhet_ai_sep_2022.pdf. (Hämtad 2023-02-22).

Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2022). *Distansarbete – översikt av internationella forskningen om arbetsmiljö och hälsa, balans i livet och produktivitet före och under covid-19 pandemin med särskilt beaktande av kvinnors och mäns villkor*.
<https://mynak.se/wp-content/uploads/2022/02/Studier-av-olika-aspekter-av-distansarbete-covid-19-digital.pdf>. (Hämtad 2023-01-27).

Myndigheten för digital förvaltning (Digg) (2023). *Uppdrag att främja offentlig förvaltnings förmåga att använda artificiell intelligens*.
<https://www.digg.se/download/18.5b30ce7218475cd9ed39384/1674479294670/Slutrapport%20Uppdrag%20att%20fr%C3%A4mja%20offentlig%20of%C3%B6rvaltnings%20of%C3%B6rm%C3%A5ga%20att%20anv%C3%A4nda%20AI%20I2021-01825.pdf>. (Hämtad 2023-02-13).

Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB) (2023). *När kriget kom nära. Årsrapport it-incidentrapportering 2022*.
<https://rib.msb.se/filer/pdf/30339.pdf>. (Hämtad 2023-03-21).

Nationellt cybersäkerhetscenter (2022). *Cybersäkerhet i Sverige 2022. Del 1: Hot, metoder, brister och beroenden*.
<https://www.ncsc.se/siteassets/publikationer/ncsc-rappor-1-cybersakerhet-i-sverige-2022-hot-metoder-brister-och-beroenden.pdf>. (Hämtad 2023-02-03).

Regeringens skrivelse 2017/18:47. *Hur Sverige blir bäst i världen på att använda digitaliseringens möjligheter – en skrivelse om politikens inriktning*.
<https://www.regeringen.se/4ad143/contentassets/95f8ed6239b84d9d86702bcaebe391b7/hur-sverige-bli-bast-i-varlden-pa-att-anvanda-digitaliseringens-mojligheter--en-skrivelse-om-politikens-inriktning-skr>. (Hämtad 2023-01-26).

Skolverket (2022). *Förslag till nationell digitaliseringsstrategi för skolväsendet 2023–2027*.
<https://www.skolverket.se/getFile?file=10849>. (Hämtad 2023-01-18).

Statens väg- och transportforskningsinstitut (VTI) (2022). *Regeringsuppdrag om elektrifieringen av transporter. Kostnader, finansiering och affärsmodeller*.
<https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1639105/FULLTEXT01.pdf>. (Hämtad 2023-02-02).

Svensk Handel (2022). *Kompetensrapport 2022*.
<https://cms.svenskhandel.se/storage/documents/dokument/aktuellt-och-opinion/rapporter-och-foldrar/vriga-rapporter/Kompetensrapport%202022.pdf>. (Hämtad 2023-02-03).

Svenskt Näringsliv (2021). *Kompetensförsörjning för klimatomställningen*.
https://www.svensktnaringsliv.se/bilder_och_dokument/rapporter/9f50ys_rapport

[klimatkompetens webbpdf 1175402.html/Rapport Klimatkompetens webb.pdf](#).
(Hämtad 2023-01-18).

Teknikföretagen (2022). *Teknikföretagens kompetensundersökning 2022. Kompetensförsörjning för den gröna och digitala omställningen.*

<https://www.teknikforetagen.se/globalassets/rapporter--publikationer/kompetensforsorjning/teknikforetagens-kompetensundersokning-2022.pdf>. (Hämtad 2022-02-03).

Trafikanalys (2022). *Korttidsprognoser för vägfordonsflottan 2022–2025.*

<https://www.trafa.se/globalassets/pm/underlag/prognosblad-2022.pdf>. (Hämtad 2023-02-06).

Yakymovych, Y. (2023). *Hur går det för personer i rutinyrken som förlorar sitt jobb?*

<https://www.ifau.se/globalassets/pdf/se/2023/2023-1-hur-gar-det-for-personer-i-rutinyrken-som-forlorar-sitt-jobb.pdf>. (Hämtad 2023-03-03).

Arbetsmarknadspolitik

Arbetsförmedlingen (2021). *Yttrande över betänkandet Ds 2021:17 En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden.*

Arbetsförmedlingen (2022a). *Matchningsinsatser för personer som nyligen fått uppehållstillstånd – Slutrapport från socialfondsprojektet Jämställd etablering.*

<https://arbetsformedlingen.se/statistik/analyser-och-prognoser/analys-och-utvardering/slutrapport-projekt-jamstalld-etablering->. (Hämtad 2023-02-16)

Arbetsförmedlingen (2022b). *Uppdrag med anledning av en reformerad arbetsmarknadspolitik verksamhet – Lägesbeskrivning den 3 oktober 2022.*

<https://arbetsformedlingen.se/om-oss/var-verksamhet/styrning-och-resultat/aterrapportering/uppdrag-med-anledning-av-en-reformerad-arbetsmarknadspolitik-verksamhet>. (Hämtad 2023-02-16).

Arbetsförmedlingen (2023a). *Budgetunderlag 2024–2026.*

<https://arbetsformedlingen.se/om-oss/var-verksamhet/styrning-och-resultat>. (Hämtad 2023-03-21)

Arbetsförmedlingen (2023b). *Effekter av tre arbetsmarknadspolitiska program 2010–2020 – Arbetsmarknadsutbildning, arbetspraktik och stöd till start av näringsverksamhet.*

<https://arbetsformedlingen.se/statistik/analyser-och-prognoser/analys-och-utvardering/effekter-av-tre-arbetsmarknadspolitiska-program-2010-2020>. (Hämtad 2023-02-22).

Arbetsförmedlingen (2023c). *Färre ukrainska flyktingar än väntat har skrivit in sig på Arbetsförmedlingen.*

<https://arbetsformedlingen.se/om-oss/press/pressmeddelanden?id=1FD74495F22260D2>. (Hämtad 2023-02-20).

Arbetsförmedlingen (2023d). *Återrapport – Uppdrag till Arbetsförmedlingen att analysera och redovisa behov hos långtidsarbetslösa som står särskilt långt från arbetsmarknaden.*

<https://arbetsformedlingen.se/om-oss/var-verksamhet/styrning-och-resultat/aterrapportering/behov-hos-langtidsarbetslosa-som-star-sarskilt-langt-fran-arbetsmarknaden>. (Hämtad 2023-02-16).

Arbetsmarknadsdepartementet (2022a). *Johan Pehrson kommenterar parternas avtal om etableringsjobb.*

<https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2022/12/johan-pehrson-kommenterar-parternas-avtal-om-etableringsjobb/>. (Hämtad 2023-02-16).

Arbetsmarknadsdepartementet (2022b). *Uppdrag med anledning av en reformerad arbetsmarknadspolitisk verksamhet.*

<https://www.regeringen.se/regeringsuppdrag/2022/06/uppdrag-med-anledning-av-en-reformerad-arbetsmarknadspolitisk-verksamhet/>. (Hämtad 2023-02-16).

Arbetsmarknadsdepartementet (2022c). *Uppdrag om information om svensk arbetsmarknad.*

<https://www.regeringen.se/regeringsuppdrag/2022/04/uppdrag-om-information-om-svensk-arbetsmarknad/>. (Hämtad 2023-02-16).

Arbetsmarknadsdepartementet (2022d). *Utredning om genomförandet av EU:s direktiv om tillräckliga minimilöner.*

<https://www.regeringen.se/artiklar/2022/12/utredning-om-genomforandet-av-eus-direktiv-om-tillrackliga-minimiloner/>. (Hämtad 2023-02-16).

Arbetsmarknadsdepartementet (2023). *Regeringen föreslår 100 miljoner kronor för sfi för ukrainska medborgare.*

<https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2023/03/regeringen-foreslar-100-miljoner-kronor-for-sfi-for-ukrainska-medborgare/>. (Hämtad 2023-03-28).

Crona, M. (2022). Parterna överens om etableringsjobb. *Arbetsvärlden*. 5 december.

<https://www.arbetsvarlden.se/parterna-overens-om-etableringsjobb/>. (Hämtad 2023-02-16).

CSN (2023a). *Delat anslag för termin för omställningsstudiestödet.*

<https://www.csn.se/om-csn/press/pressmeddelanden/2023-01-20-delat-anslag-per-termin-for-omstallningsstudiestodet.html>. (Hämtad 2023-02-20).

CSN (2023b). *Omställningsstudiestöd.*

<https://www.csn.se/omstallning>. (Hämtad 2023-02-15).

CSN (2023c). *Statistik om omställningsstudiestöd februari 2023.*

<https://www.csn.se/om-csn/statistik-och->

[rapporter/omställningsstudiestod/statistik-om-omställningsstudiestod-februari-2023.html](#). (Hämtad 2023-03-02).

Fredriksson, P., Graetz, G., Hensvik, L. och Seim, D. (2023). *Konjunkturrådets rapport 2023 – Strukturomvandling på svensk arbetsmarknad: konsekvenser och policyåtgärder*.

<https://snsse.cdn.triggerfish.cloud/uploads/2023/01/sns-konjunkturradsrapport-2023.pdf>. (Hämtad 2023-03-07).

Förordning 2022:807. *Om statlig ersättning för arbete i etableringsjobb*.

Justitieombudsmannen (JO) (2021). *Inspektion av Arbetsförmedlingens kontor i Solna den 29–30 mars och i Malmö den 26–27 april 2021*.

<https://www.jo.se/Global/Inspektionsprotokoll/Inspektionsprotokoll%201690-2021.pdf>. (Hämtad 2023-02-16).

Lund, S. och Crona, M. (2022). *Nya regeringen vill ändra omställningsstödet. Arbetsvärlden*. 19 oktober.

<https://www.arbetsvarlden.se/nya-regeringen-vill-andra-omstallningsstodet/>. (Hämtad 2023-02-15).

Medlingsinstitutet (2022). *Avtalsrörelsen och lönebildningen År 2021 – Medlingsinstitutets årsrapport*.

Migrationsverket (2023). *Frågor och svar om massflyktsdirektivet – för kommuner, regioner och apotek*.

<https://www.migrationsverket.se/Andra-aktorer/Kommuner/Information-till-kommuner-om-massflyktsdirektivet/Fragor-och-svar-om-massflyktsdirektivet.html>. (Hämtad 2023-02-16).

OECD (2023). *Swedish Public Employment Service (2021-2023)*.

<https://www.oecd.org/els/emp/reforming-swedish-PES.htm>. (Hämtad 2023-03-27)

Offentliga omställningsorganisationen (2022). *Registrerade omställningsorganisationer i Sverige*.

<https://nysteget.se/om-oss/registrerade-omstallningsorganisationer-i-sverige>. (Hämtad 2023-03-08).

Proposition 2021/22:176. *Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden*.

Regleringsbrev för budgetåret 2023 avseende Arbetsförmedlingen.

SCB (2022). *Medianlöner i Sverige*.

<https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/utbildning-jobb-och-pengar/medianloner-i-sverige/>. (Hämtad 2023-02-16).

Socialförsäkringsutskottets betänkande 2022/23:SfU9. *Ett höjt försörjningskrav för arbetskraftsinvandrare*.

Svanström, T. och Johansson, K. (2022). *Debatt: Rör inte den svenska lönebildningen*.

https://www.svensktnaringsliv.se/sakomraden/arbetsmarknadspolitik/debatt-ror-inte-den-svenska-lonebildningen_1193330.html. (Hämtad 2023-02-16).

TCO (2022). *Varför händer det inget? Om omställningsstudiestödet och behovet av fler utbildningar för yrkesverksamma*.

<https://tco.se/fakta-och-politik/omstallning/varfor-hander-det-inget>. (Hämtad 2023-02-16).

Tidöavtalet (2022). *Tidöavtalet: Överenskommelse för Sverige*.

<https://www.liberalerna.se/wp-content/uploads/tidoavtalet-overenskommelse-for-sverige-slutlig.pdf>. (Hämtad 2023-02-15).

Von Scheele, C. (2022). Beslut om minimilöner klart – ministerrådet säger ja. *Arbetsvärlden*. 5 oktober.

<https://www.arbetsvarlden.se/beslut-om-minimiloner-klart-ministerradet-antar-sluttext/>. (Hämtad 2023-02-16).

Von Scheele, C. (2023a). Danmark försöker stoppa minimilöner i domstol. *Arbetsvärlden*. 18 januari.

<https://www.arbetsvarlden.se/danmark-forsoker-stoppa-minimiloner-i-domstol/>. (Hämtad 2023-02-16).

Von Scheele, C. (2023b). Sverige vill stoppa minimilöner – ”Vi tycker inte att direktivet är önskvärt”. *Arbetsvärlden*. 19 januari.

<https://www.arbetsvarlden.se/sverige-vill-stoppa-minimiloner-vi-tycker-inte-att-direktivet-ar-onskvart/>. (Hämtad 2023-02-16).