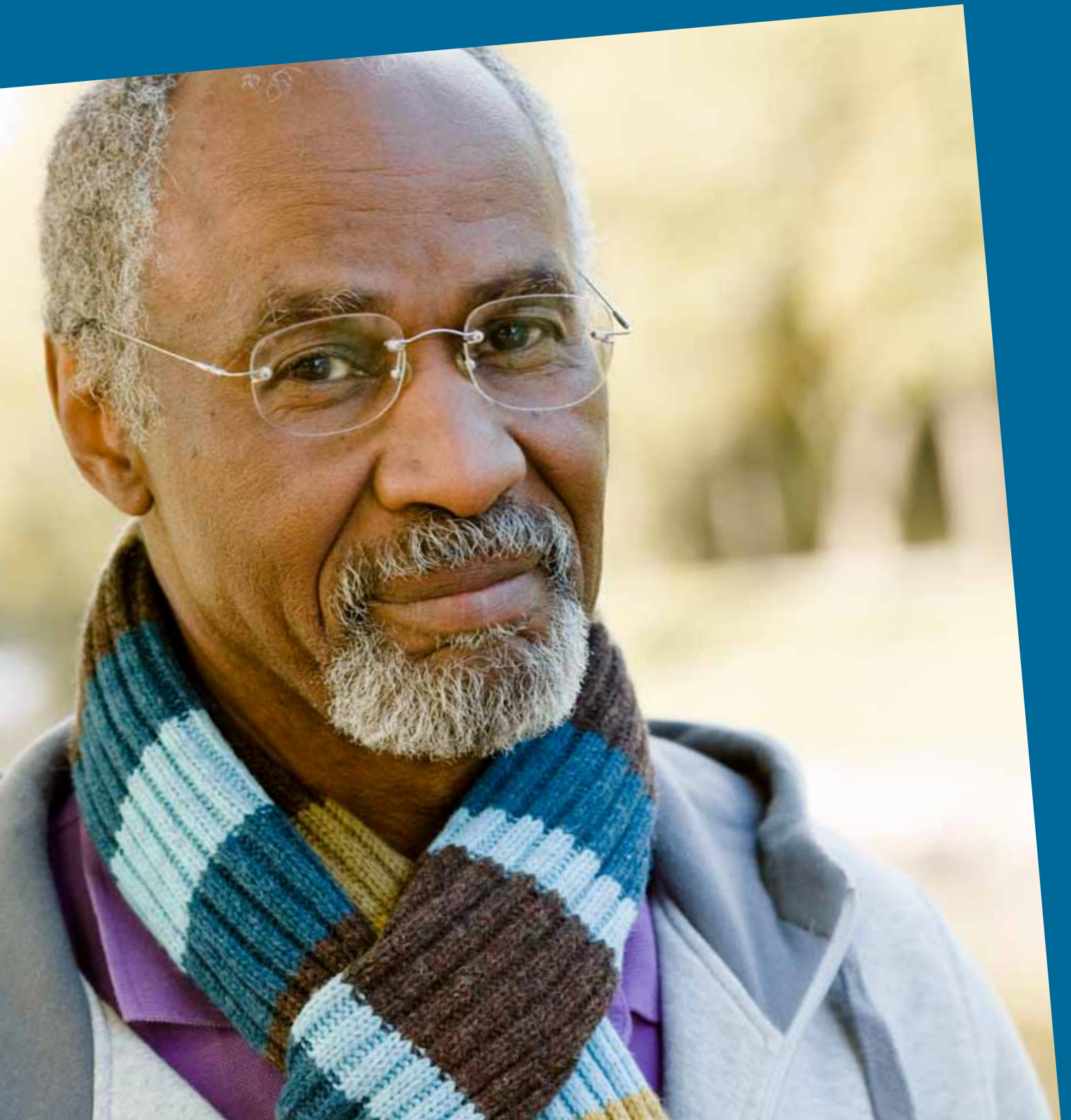


Generationsväxlingen på arbetsmarknaden

– I RIKET OCH I ETT REGIONALT PERSPEKTIV



Sammanfattning



Stora åldersavgångar

Det kommer att ske en extra stor pensionsavgång från arbetsmarknaden under åren 2010 till 2015, vilket leder till att tillväxten av antalet personer i arbetskraften hämmas. Detta begränsar det möjliga antalet arbetade timmar, vilket i sin tur leder till att BNP-tillväxten hämmas. Generationsväxlingen slår olika hårt mot olika branscher och regioner. Under åren 2010 till och med 2025 växer arbetskraften av demografiska skäl enbart i storstadslänen medan den minskar i stora delar av övriga landet. Vidare drabbas vissa branscher och yrkesområden betydligt hår-

dare än andra och där talar mycket för stigande rekryteringsproblem – det vill säga brist på arbetskraft – framför allt under de kommande fem åren. Sammantaget beräknas omkring 1 600 000 personer lämna arbetslivet av åldersskäl fram till och med 2025, vilket kan jämföras med cirka 1 350 000 åldersavgångar under de gångna 15 åren. Det finns emellertid mycket som kan göras för att mildra effekterna av generationsväxlingen, men det finns ingen universell lösning utan det krävs en rad olika insatser för att få ett bra resultat.

Brist på arbetskraft?

Det vanliga är att ökad brist på arbetskraft leder till att lönerna drivs upp, det vill säga att arbetsgivarna tvingas konkurrera om arbetskraften med lönen inom vissa yrkesområden. Detta ökar risken för löneinflation. Riksbanken följer utvecklingen på arbetsmarknaden noggrant och signaler om stigande brist på arbetskraft möts med en höjd ränta vilket kylar av arbetsmarknaden.

Eftersom Riksbanken inte kommer att tillåta löneinflation kommer räntan att höjas till en nivå där löneinflationen kan hållas tillbaka. Från detta kan några slutsatser dras. En av dessa är att generationsväxlingen inte kan leda till generell brist på arbetskraft. En höjd räntenivå leder till att arbetsmarknaden kyls av i god tid innan utbredd brist på arbetskraft uppstår. Detta påverkar dock utvecklingen av antalet arbetade timmar och BNP-tillväxten negativt, vilket i hög grad påverkar de offentliga budgetarna och därmed möjligheterna att upprätthålla dagens välfärdsystem. Generationsväxlingen riskerar därför att dämpa BNP-tillväxten långsiktigt, genom att den potentiella BNP-tillväxten blir lägre. Den stora utmaningen i samband med generationsväxlingen blir att motverka brist på arbetskraft genom att så långt det är möjligt sätta in olika strategier för att få ett ökat arbetskraftsdeltagande hos befolkningen i aktiv ålder samt minimera strukturlösheten.

Luckorna ger också nya jobb i annan skepnad

Det har ibland hävdats att generationsväxlingen kommer att ge små effekter på arbetsmarknaden och den svenska ekonomin. Resonemanget är att de jobböppningar som uppstår till viss del kommer att rationaliseras bort, i och med att det sker en mer eller mindre automatisk höjning av produktivitetstillväxten. Denna process sker alltid på en dynamisk arbetsmarknad och den innebär att jobb rationaliseras bort samtidigt som kompetensen förändras på andra lediga jobb. Det uppstår också många lediga jobb inom andra yrken än där åldersavgångarna sker. Det är dock inte rimligt att anta att denna förändring sker omedelbart för alla jobböppningar som en följd av generationsväxlingen. Det finns också en motsatt risk att produktiviteten dämpas kortsiktigt.

När många nyanställningar sker kan produktiviteten hämmas eftersom det tar tid att lära upp ny arbetskraft. I ett lite längre tidsperspektiv är det emellertid rimligt att anta att produktiviteten automatiskt höjs genom att de nyanställda har en längre utbildning samt besitter bättre kunskap i ny teknik. Det är också värt att påpeka att mängden jobb påverkas av storleken på den totala befolkningen, vilken växer stadigt de kommande 15 åren.

Trendbrott

För första gången i modern tid blir antalet nyutträdande ungdomar lägre än åldersavgångarna från arbetsmarknaden på riksplplanet, och det inträffar inom ett par år. Detta är en första indikation på att tillgången på arbetskraft är på väg att begränsas i landet. Under tidigare årtionden har antalet nyutträdande alltid varit betydligt högre än åldersavgångarna. Att tillträdande ligger högre än åldersavgångar är en grundläggande förutsättning för en långsiktig tillväxt av arbetskraften. Den kommande utvecklingen innebär vidare att möjligheten att öka sysselsättningen försämras, vilket i sådana fall skapar hinder för utvecklingen av antalet arbetade timmar.

Högst balanstal i Stockholms län – lägst på Gotland

Det kommer att bli stora variationer i balansen mellan tillträdande yngre och åldersavgångar mellan olika län och mellan olika kommuner. Av landets län är det enbart tre, Stockholms, Uppsala och Västra Götalands län, som får fler ungdomar som träder in på arbetsmarknaden än antalet åldersavgångar under perioden 2010 till och med 2025, och alltså uppvisar gynnsamma balanstal. Efter dessa tre län kommer Skåne län som under perioden nästan uppvisar balans mellan nytillskott av ungdomar och åldersavgångar. Alla andra län får betydligt färre ungdomar som träder in på arbetsmarknaden än antalet åldersavgångar. De fyra län som redovisar mest gynnsamt balanstal har tre gemensamma nämnare:

- Storstad eller större stad inom länet.
- Relativt låg medelålder bland de sysselsatta.
- Många universitets- eller högskolestuderande i länet

Gotlands, Norrbottens och Dalarnas län är de tre län som har lägst balanstal. Skillnaderna mellan storstadsregionerna och övriga län kommer att förstärkas under åren 2010 till och med 2025. Alla län beräknas dock få ett lägre balanstal under perioden 2010 till och med 2025 jämfört med perioden 1995 till och med 2010. Under åren 1995 till och med 2010 var det nio län som uppvisade ett gynnsamt balanstal – vilket alltså kan jämföras med de tre län perioden 2010 till och med 2025. Detta indikerar att arbetskraftstillskottet krymper på lång sikt i stora delar av landet. De stora variationerna i balanstal mellan de två tidsperioderna (1995-2010 och 2010-2025) förklaras framför allt av storleken på födelsekullarna men också av förlängd studietid. De låga födelsetalen på 1930-talet (främst åren 1933-1935) ledde till relativt få åldersavgångar i mitten av 1990-talet och några år därefter, vilket är den främsta förklaringen till att nästan hälften av länen hade ett positivt balanstal under åren 1995 till och med 2010. Vidare är de höga födelsetalen under 1940-talet den främsta förklaringen till att alla län får ett lägre balanstal under åren 2010 till och med 2025.

Kvinnorna står för obalansen

Det råder stora skillnader mellan könen i balansen mellan tillträdande och åldersavgångar. För kvinnornas del inträffar trendbrottet år 2011, det vill säga att åldersavgångarna blir större än tillskottet av yngre, medan det dröjer ända tills år 2015 innan kurvorna temporärt skär varandra när det gäller män. Det sammanhänger med att kvinnor och i synnerhet utlandsfödda kvinnor har ett lägre arbetskraftsdeltagande i utgångsläget och att kvinnor lämnar arbetsmarknaden tidigare än män. Gapet mellan tillträdande och åldersavgångar bland kvinnor växer successivt ända till år 2018 då det är som störst. Därefter minskar gapet något men det förblir dock stort under hela perioden till och med 2025. För männens del uppstår inget liknande gap utan tillflödet balanserar i stort sett åldersavgångarna under hela den undersökta perioden. Fler kvinnor skulle alltså kunna delta i arbetslivet och här finns stora outnyttjade potentialer, främst bland utlandsfödda kvinnor.

Det finns ett par utmärkande drag mellan länen när det gäller fördelningen av åldersavgångar

mellan könen. Dels är det många skogslän som får relativt stora åldersavgångar bland både män och kvinnor. Dels är det också en stor spännvidd i storleken på åldersavgångar mellan länen. En del län uppvisar en stor differens mellan andelen kvinnor respektive män som lämnar arbetsmarknaden (Kronobergs, Blekinge samt Gävleborgs län). Andra län däremot (Stockholms, Uppsala och Västerbottens län) visar upp en motsatt bild, där det är en marginell skillnad mellan andelen män respektive kvinnor som lämnar arbetsmarknaden fram till och med 2025.

Stora skillnader mellan kommungrupperna

Fördelningen mellan tillträdande och åldersavgångar, det vill säga balanstalet, fördelat per kommungrupp¹ visar att det endast är grupperna *storstäder* samt *större städer* som får fler ungdomar som kliver in på arbetsmarknaden än antalet åldersavgångar. Övriga kommungrupper uppvisar en obalans med fler åldersavgångar än tillskott av ungdomar på arbetsmarknaden. Lägst balanstal uppvisar grupperna *glesbygdskommuner* samt *övriga små kommuner med mindre än 12 500 invånare* och belägna utanför glesbygdsregionerna. För alla kommungrupper utom *storstäder* sker de största åldersavgångarna de kommande fyra åren, för att sedan successivt minska fram till första hälften av 2020-talet.

Antalet inträden av ungdomar på arbetsmarknaden kommer att minska i alla kommungrupper, undantaget gruppen *storstäder*, fram till mitten på 2010-talet. I början på 2020-talet syns en tydlig uppgång i antalet ungdomar som träder in på arbetsmarknaden, vilket beror på de relativt stora ungdomskullarna födda i början på 2000-talet. Gruppen *storstäder* skiljer sig åt från övriga kommungrupper genom att antalet nytillträdde ungdomar på arbetsmarknaden ökar de kommande två åren för att sedan årligen minska fram till 2022, då tillskotten av ungdomar åter ökar. Detta innebär att ökningen av nytillträdande ungdomar under 2020-talet sker något senare i gruppen *storstäder* än bland övriga kommungrupper.

Störst andel åldersavgångar får Övertorneå, där drygt 49 procent av de sysselsatta lämnar arbetsmarknaden av åldersskäl fram till och med

¹ Enligt SKL:s (Sveriges Kommuner och Landsting) nomenklatur, se bilaga 10.

2025. Stora åldersavgångar väntas även i Överkalix, Ljusnarsberg, Gullspång och Pajala på cirka 49 procent fram till och med 2025. Lägst andel åldersavgångar får Solna med 27 procent. I storstäderna Malmö, Göteborg och Stockholm lämnar cirka 32 procent av de sysselsatta arbetsmarknaden fram till och med 2025.

Högst andel åldersavgångar inom jord- och skogsbruk...

De högsta åldersavgångarna i förhållande till de yrkesverksamma återfinns inom jord- och skogsbruket. Inom de näringarna kommer 46 procent av de drygt 70 000 yrkesverksamma att lämna arbetsmarknaden under perioden 2010-2025. Det motsvarar drygt 30 000 personer. Andelen kan jämföras med 37 procent för arbetsmarknaden som helhet. Andelen avgångar är ungefär lika hög inom samtliga tre delnärings, det vill säga jordbruk, skogsbruk och fiske. Åldersavgångarna är stora i nästan samtliga län och är främst lokaliserade till mindre kommuner.

Inom nedanstående yrken inom jord- och skogsbruk kommer de största åldersavgångarna att ske fram till och med 2025.

Lantmästare, trädgårdsingenjör	53,6
Husdjursuppfödare	49,7
Växtodlare/djuruppfödare	48,5
Fiskare	47,9
Skogsmästare	45,9
Skogsbrukare	45,5
Jägmästare	44,8

...och offentlig sektor

Under perioden 2010 till och med 2025 kommer 44 procent av de anställda inom offentlig sektor att lämna arbetsmarknaden. Det motsvarar cirka 645 000 personer. Med nuvarande inflöde av yrkesverksamma sker ett tillskott av 465 000 personer. Det innebär att skillnaden mellan tillträdande och avgångar utifrån nuvarande förutsättningar uppgår till cirka 180 000 personer. Den offentliga sektorn riskerar därmed att få betydande svårigheter att fylla åldersavgångarna med ny arbetskraft. Det krävs således att fler yngre väljer att arbeta inom den sektorn.

Offentliga tjänstenärings får stora åldersav-

gångar i alla län de kommande åren. De största åldersavgångar i landet som helhet inträffar under åren 2010 till och med 2014. Nästan alla skogslän och Gotland beräknas få stora åldersavgångar inom den offentliga tjänstesektorn. Lägst andel åldersavgångar sker i Stockholms, Uppsala och Västerbottens län.

Störst andel åldersavgångar sker generellt i kommuner med liten befolkning, särskilt grupperna *kommuner med mindre än 12 500 invånare* samt *glesbygdskommuner*. Lägst andel åldersavgångar sker i storstäderna. *Storstäder* är också den kommungrupp som får minst variationer i avgångsfrekvensen under loppet av perioden till och med år 2025.

Tretton kommuner beräknas få fler åldersavgångar enbart inom den offentliga tjänstesektorn än det totala nytillskottet av ungdomar på den lokala arbetsmarknaden. För dessa kommuner blir generationsväxlingen synnerligen besvärlig, då nytillskottet av ungdomar på arbetsmarknaden inte ens räcker för att täcka upp åldersavgångarna inom den offentliga sektorn samtidigt som det sker stora åldersavgångar inom andra sektorer. Det blir därmed heller inget arbetskraftstillskott för att öka sysselsättningen under de kommande 15 åren inom dessa lokala arbetsmarknader. Mot denna bakgrund är det centralt att vidta insatser för att öka tillgången på arbetskraft i dessa mest utsatta kommuner.

- Ljusnarsberg
- Berg
- Vingåker
- Kalix
- Överkalix
- Åsele
- Gullspång
- Kramfors
- Bräcke
- Strömsund
- Boden
- Pajala
- Övertorneå

Fram till och med 2025 har följande yrken inom den offentliga sektorn de största åldersavgångarna. Som mest uppgår åldersavgångarna till två tredjedelar av de yrkesverksamma.

Speciallärare	66,2
Distriktsköterskor	64,9
Tandsköterskor	61,0
Barnsjuksköterskor	58,2
Gymnasielärare yrkesämnen	56,2
Barnmorskor	55,2
Biomedicinska analytiker	54,8
Sjuksköterskor, psykvård	54,2
Tandläkare	54,1
Skol- och utbildningskonsulenter	53,4
Receptarier	51,3
Röntgensjuksköterskor	51,3
Psykologer	51,2
Administratörer offentlig förvaltn.	50,0
Läkare	46,5
Tandhygienister	46,2
Operationssjuksköterskor	46,2
Lärare estetiskt-praktiska ämnen	46,0
Socialekreterare, kuratorer	45,3
Gymnasielärare allmänna ämnen	44,6

Industrin som arbetsmarknaden i övrigt

Åldersavgångarna i förhållande till antalet yrkesverksamma ligger inom industrin i paritet med arbetsmarknaden som helhet. Under perioden 2010 till och med 2025 kommer 37 procent att lämna arbetsmarknaden. Det motsvarar cirka 255 000 personer. Med nuvarande inflöde av yrkesverksamma sker ett tillskott av ungdomar på 210 000 personer. Det innebär att skillnaden mellan tillträdande och avgångar utifrån nuvarande förutsättningar uppgår till drygt 45 000 personer, och att alltså nästan 3 000 för få per år träder in i industrinäringen. Industrin bedöms emellertid fortsätta att minska sin sysselsättning och det framtida tillskottet kan nationellt komma att balansera åldersavgångarna, men regionalt kan underskotten på utbildad arbetskraft bli betydande. Det finns även stora risker för att det blir underskott inom yrken med krav på längre utbildning, såväl nationellt som regionalt. Intresset bland ungdomar för längre industriutbildningar är i dagsläget alldeles för lågt för att täcka behoven av arbetskraft inom yrken med högre kompetenskrav.

Bland länen kommer Gotlands och Väster- norrlands län att ha högst andel av de industrisysselsatta som lämnar arbetsmarknaden,

medan Jönköpings och Västra Götalands län får lägst andel åldersavgångar. Åldersavgångarna per kommungrupp visar att det är grupperna *storstäder* respektive *övriga kommuner med mindre än 12 500 invånare* som får minst respektive störst andel åldersavgångar. Gruppen *storstäder* får störst åldersavgångar under åren 2020-2024, medan *övriga kommuner med mindre än 12 500 invånare* får störst åldersavgångar de närmaste fyra åren.

Inom nedanstående industriyrken kommer de största åldersavgångarna att ske fram till och med 2025. Andelen som lämnar arbetslivet av de yrkesverksamma visas för ett urval av yrken i tabellen nedan.

Driftsmaskinister	48,8
Finmekaniker	43,1
Möbelsnickare, modellsnickare	42,1
Smeder, verktygsmakare och maskinarb	41,6
Processoperatörer trä och papper	41,2
Processoperatörer stål och metallverk	40,7
Gruv och bergarbetare	39,7
Grafiker	39,2
Drejare, glashyttarb, dekorationsmålare	39,2
Maskinoperatörer grafisk ind o pappersv.	38,5
Elmontörer, tele- o elektronikreparatörer	38,5
Maskinoperatörer textil skinn och läder	38,2
Maskin- och motorreparatörer	37,7
Processoperatörer kemisk basindustri	36,0
Malmförädlingsoperatörer	35,6
Maskinoperatörer trävaruindustri	34,5
Processoperatörer glas och keramik	34,4
Gjutare, svetsare, plåtslagare	33,9

Bygg har föryngrats något

Byggnadsverksamheten har tidigare haft en hög medelålder men denna har sjunkit till följd av många rekryteringar under de goda åren 2006-2007. Åldersavgångarna inom näringen uppgår till 35 procent under perioden fram till och med 2025. Det är nästan lika mycket som genomsnittet på arbetsmarknaden. Avgångarna motsvarar ungefär 95 000 personer. Med nuvarande förutsättningar avseende bland annat utbildningsdimensionering kommer det in ungefär 10 000 färre, vilket betyder att det finns ett behov att utbilda fler för att upprätthålla sysselsättningen på oförändrad nivå. Bedömningen är dock att



näringsen kommer att växa på sikt och att det behövs ett tillskott av arbetskraft på betydligt fler än de nära 100 000 avgångarna.

Flest åldersavgångar kommer att inträffa i Västernorrlands och Norrbottens län. Motpolen är Stockholms och Uppsala län. Bland kommungrupperna är det *glesbygdskommuner* som får högst andel åldersavgångar, medan grupperna *storstäder* och *förortskommuner* är de två kommungrupper som får lägst andel åldersavgångar. Genomgående för alla kommungrupper, undantaget *storstäder*, är att de största åldersavgångarna sker fram till och med 2014. För gruppen *storstäder* går flest i ålderspension under åren i början av 2020-talet. Glesbygdskommunerna kommer framför allt att ha stora åldersavgångar under åren 2010-2014. Under samma period inträffar även stora åldersavgångar i övriga mindre kommuner utanför glesbygden.

Inom nedanstående byggyrken kommer de största åldersavgångarna att ske fram till och

med 2025. Andelen som lämnar arbetslivet i förhållande till de yrkesverksamma visas för ett urval av yrken i nedanstående tabell.

Anläggningsarbetare	42,2
Arkitekter, stadsplanerare	40,6
Byggnadsingenjörer, byggnadstekn.	39,2
Civilingenjörer bygg och anläggning	37,3
Målare	36,1
Byggnadsträarbetare	35,8
Betongarbetare	35,4
VVS-montörer	34,0
Golvläggare	33,4
Isoleringsmontörer	33,4
Glasmästare	32,6
Övriga bygg- och anläggningsarb	32,3
Lackerare	30,6
Övriga byggnadshantverkare	30,5
Takmontörer	30,2
Installationselektriker	28,1

Lägre andelar inom privata tjänster

Privata tjänster är ett stort och heterogent näringsområde som sysselsätter 1,8 miljoner personer. Antalet åldersavgångar beräknas till 560 000 eller 32 procent. Det är en lägre andel än inom andra sektorer. Anledningen till den lägre andelen är en låg medelålder inom flertalet av de privata tjänstenäringarna. Inom handel samt restaurang och hotell ligger avgångarna på 28 respektive 17 procent. Även inom företags-tjänster, uthyrning och datakonsultverksamhet är medelåldern lägre än för arbetsmarknaden som helhet och avgångarna beräknas till 32 procent. Inom personliga tjänster blir andelen 37 procent. Allra högst andel åldersavgångar uppstår inom transportnäringen med 39 procent. Inom sistnämnda näring lämnar drygt 100 000 personer arbetslivet fram till och med 2025. Med hänsyn till storleken på tillflödet av yngre arbetskraft uppstår ett glapp på nästan 20 000 personer för att upprätthålla oförändrad sysselsättning inom transportnäringen. Alla övriga tjänstenäringar har en god påfyllnad av yngre arbetskraft och fortsätter denna utveckling i samma utsträckning som hittills kommer tillgången på arbetskraft att bli tillräcklig sett ur ett nationellt perspektiv. Regionalt kan det emellertid uppstå obalanser där tillgången på yngre arbetskraft blir knapp.

Fram till och med 2025 får Norrbottens, Södermanlands och Dalarnas län högst andel åldersavgångar. Stockholms och Västra Götalands län får lägst andel åldersavgångar. *Storstäder, förortskommuner* och *större städer* är de kommungrupper som får lägst andel åldersavgångar. Gruppen *storstäder* och *förortskommuner* får sina största åldersavgångar mellan åren 2020–2024. Störst andel åldersavgångar inom den privata tjänstenäringen kommer att ske i *glesbygdskommuner*, *övriga kommuner med mindre än 12 500 invånare* samt *kommuner med 12 500–25 000 invånare*. I dessa tre kommungrupper sker flest åldersavgångar åren 2010–2014. Även *varuproducerande kommuner*, *pendlingskommuner* samt *kommuner med mer än 25 000 invånare* får störst åldersavgångar under denna tidsperiod.

Inom nedanstående yrken kommer de största åldersavgångarna att ske fram till och med 2025.

Lokförare	59,2
Bangårdspersonal	59,2
Begravningsentreprenörer	55,8
Kartingenjörer	54,8
Maskinbefäl	53,9
Fartygsbefäl	53,1
Boutredare	52,5
Buss- och spårvagnsförare	52,1
Sekreterare	51,7
Ingenjörer gruv- och metall	51,5
Advokater, åklagare	48,2
Byggnads- och brandinspektörer	48,0
Säkerhetsinspektörer	47,6
Bokförings- och redovisningsassistenter	46,2
Fastighetsmäklare, fastighetsförvaltare	45,7
Flygtekniker	45,6
Värderare, auktionister	44,1
Elingenjörer, eltekniker	44,0
Redovisningsekonomer	44,0

Kommer arbetskraftsbehovet att kunna fyllas?

Det finns ett tydligt samband mellan utvecklingen av å ena sidan befolkningen i yrkesaktiva åldrar och å andra sidan arbetskraft och sysselsättning. Tillgången på arbetskraft har gynnats av en stark utveckling av befolkningen i arbetsför ålder de senaste årtiondena. Kommande årtionden ändras förutsättningarna drastiskt. Den demografiska effekten på arbetskraftsutbudet kommer att sjunka till 40 000 personer eller 2 500 personer per år i genomsnitt. Under vissa år minskar till och med det demografiska tillskottet i arbetskraften. Detta kan jämföras med att tillskottet legat i intervallet 15 000 till 25 000 per år de senaste årtiondena. I förlängningen betyder det att förutsättningarna för att fylla åldersavgångarna och öka sysselsättningen blir markant sämre. Generationsväxlingen blir således en stor utmaning eftersom tillskottet av ny arbetskraft stagnerar om nuvarande förutsättningar består avseende till exempel arbetskraftsdeltagande.

Det demografiska tillskottet av personer i arbetskraften kommer under perioden 2010 till och med 2025 uteslutande från utlandsfödda, vilka beräknas öka med cirka 145 000 personer med nuvarande arbetskraftsdeltagande, varav 85 000 män och 60 000 kvinnor. Samtidigt minskar antalet

Tabell 1. Åldersavgångar, förändringen av arbetskraftsutbudet samt försörjningsbörda, år 2010-2025

Region	Åldersavgångar	Arbetskraftsutbudet	Försörjningsbörda
	andel av sysselsatta respektive län	förändring i procent	förändring i procent
Gotlands län	42,7	-9,9	11,1
Norrbottnens län	42,2	-14,4	9,6
Dalarnas län	42,0	-10,5	9,8
Västernorrlands län	41,7	-9,9	8,6
Gävleborgs län	41,2	-9,5	7,8
Kalmar län	41,0	-9,3	8,7
Värmlands län	40,1	-9,0	7,2
Blekinge län	39,9	-5,9	6,8
Jämtlands län	39,8	-10,4	9,4
Södermanlands län	39,0	-1,0	7,2
Västerbottens län	38,4	-5,9	6,5
Västmanlands län	38,3	-1,3	5,6
Östergötlands län	38,1	-1,0	4,9
Hallands län	38,1	1,0	8,5
Kronobergs län	37,9	-3,5	6,3
Örebro län	37,5	-2,9	5,8
Skåne län	37,4	5,5	4,1
Jönköpings län	37,1	-1,9	5,3
Västra Götalands län	37,1	2,3	4,4
Uppsala län	36,6	1,9	6,5
Stockholms län	35,1	9,8	3,4
Riket	37,3	0,9	5,3

svenskfödda med 105 000 personer och nedgången håller i sig under hela perioden. Arbetskraftens förändring de närmaste årtiondena handlar således mycket om de utlandsföddas möjligheter att komma ut i arbetslivet. Arbetskraftsdeltagandet är dock lågt bland flertalet kategorier av utlandsfödda.

Samband mellan åldersavgångar och arbetskraftens förändring

De län som har den mest ogynnsamma situationen när det gäller den demografiska utvecklingen är Gotland, Norrbotten, Dalarna, Västernorrland, Gävleborg, Kalmar och Värmland. I dessa län kommer mer än 40 procent att lämna arbetsmarknaden

av åldersskäl. Samtidigt minskar arbetskraftsutbudet av demografiska skäl med mer än 8 procent. Den gynnsammaste situationen kommer att finnas i de tre storstadslänen, Stockholm, Västra Götaland och Skåne, samt i Uppsala län om nuvarande förutsättningar består.

Det demografiska tillskottet till arbetskraften i *storstadslänen* beräknas till cirka 150 000 personer. I gruppen *övriga län i Syd- och Mellansverige* minskar arbetskraftsutbudet med cirka 28 000 och i skogslänen med 81 000 personer. Talen illustrerar de mycket stora regionala skillnader som kommer att uppstå om nuvarande trender i befolkningsutvecklingen och arbetskraftsdeltagandet består.



Försörjningsbördan allt tyngre

Det beräknade tillskottet av yrkesaktiv befolkning och stora åldersavgångar kommer att få konsekvenser ifråga om försörjningsbördan och därmed förutsättningarna för välfärdssystemen. Vi har genom en enkel beräkning försökt belysa försörjningsbördan för den del av befolkningen som förvärvsarbetar. Ett sätt att mäta den är att ställa hela befolkningen mot antalet personer i arbete.

Försörjningsbördan har under perioden 2000-2010 legat på omkring 2,55. Det betyder att 1 person måste försörja sig själv och ytterligare 1,5 person. De närmaste två årtiondena och en bit in på 2030-talet ökar kvoten kontinuerligt. Det hittills högsta värde som redovisats är 2,65 vid mitten av 1990-talet i samband med den djupa lågkonjunkturen. Detta beräknas passeras år 2020 och kvoten stiger till en ny rekordnotering på drygt 2,7 år 2025, och den söker sig

upp mot 2,8 under 2030-talet. Det innebär att försörjningsbördan riskerar att bli den högsta under den undersökta perioden sedan år 1970, varvid en person i arbete kommer att få försörja sig själv plus nästan ytterligare två personer i befolkningen. Vissa regioner drabbas hårdare, och län med höga andelar åldersavgångar och krympande arbetskraftsutbud får en kraftig försämring av försörjningsbördan, till exempel Gotland, Norrbotten och Dalarna.

För att bibehålla nuvarande försörjningsbörda i landet som helhet måste antalet personer i arbete öka med 330 000 personer fram till och med år 2025. Talen ovan rörande arbetskraftens ökning genom befolkningens förändring visar endast på ett tillskott på drygt 40 000 personer. De scenarier vi beskriver kan mildras genom en mängd olika insatser och dessa kan vidtas såväl nationellt som regionalt och lokalt.

Ytterligare potentialer att utöka arbetskraftsutbudet

Den ekonomiska politiken har efter år 2006 tydligt inriktats mot att öka arbetskraftsutbudet. Den politiken har också fått effekt. Arbetskraften har ökat betydligt mer än vad som varit vanligt under tidigare jämförbara konjunkturlägen. Det finns dock ytterligare potential att höja arbetskraftsutbudet. Ett exempel berör de stora skillnader som finns i arbetskraftsdeltagande bland utlandsfödda mellan olika regioner. Spännvidden mellan den kommun som har det högsta och den som har det lägsta arbetskraftsdeltagandet är hela 40 procentenheter. En enkel beräkning visar att om samtliga kommuner skulle uppnå samma arbetskraftsdeltagande som den kommun som uppvisar det högsta arbetskraftsdeltagandet så skulle det ge ett tillskott av utlandsfödda på 200 000 personer i arbetskraften. Talet visar att det finns mycket mera att åstadkomma när det gäller att genom insatser stimulera arbetskraftsdeltagandet. Den outnyttjade arbetskraftspotentialen bland kvinnor kan bli ännu högre än vad räkneexemplet ovan visar om man har som mål att kvinnorna ska nå ända upp till männens arbetskraftstal.

Vad kan påverkas och vilka insatser bör vidtas?

Det finns flera typer av insatser som behöver vidtas för att underlätta arbetskraftsförsörjningen i framtiden. I första hand handlar det om att nyttja den arbetskraftsresurs som finns inom landet. Arbetskraftsinvandring kommer inte att vara någon universell lösning men kan delvis trygga arbetskraftsförsörjningen inom vissa yrken där det utbildas för få inom landet. Bland de grupper som har en sämre konkurrensförmåga och en svagare förankring på arbetsmarknaden finns följande:

- Arbetslösa inom tillbakagående yrken.
- Ungdomar som inte klarar skolan med godkända betyg.
- Tillträdande ungdomar vars utbildningsinriktning inte överensstämmer med efterfrågan på arbetskraft – svårt för tillträdande att snabbt finna arbete inom utbildningsyrket.
- Utlandsfödda.
- Funktionshindrade med nedsatt arbetsförmåga.

- Äldre arbetskraft.
- Geografiskt lokalt bundna utan arbete.

För det andra gäller det att vidta ytterligare insatser för att bättre nyttja de arbetskraftsresurser som inte finns på arbetsmarknaden. Det handlar om utbudshöjande stimulanser såsom förbättringar inom utbildningsväsendet, integrationsfrågor, samverkan, arbetsmarknadspolitik med mera.

Exempel på insatser för att utöka samt effektivare nyttja arbetskraftsresurserna:

- Tillvarata outnyttjade arbetskraftspotentialer, till exempel bland utlandsfödda.
- Ökad arbetskraftsinvandring inom yrken med underskott på utbildade inom landet.
- Anpassningar mot arbetsmarknadens efterfrågan nationellt/regionalt/lokalt rörande utbildningsinriktning och utbildningsinnehåll. Se över formerna för utbildningar (utbildningar med lågt intresse och kopplingen till arbetslivet).
- Ytterligare utveckla samarbetet mellan olika aktörer – arbetsmarknadens parter, kommunerna, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, universitet och högskolor, gymnasieskolor, andra utbildningsanordnare med flera.
- Utbildningssatsning riktad mot vuxna som saknar gymnasiekompetens.
- Utveckla vuxenutbildningen – fler yrkesutbildningar för vuxna (industri, bygg, vård).
- Öka tillgången på utbildade inom strategiska yrkesområden.
- Minska studietiderna inom utbildningsväsendet.
- Öka andelen unga med godkända betyg från gymnasieskolan.
- Ökad kompetensutveckling av anställda.
- Fortsatta insatser för att hålla tillbaka utslagningen från arbetslivet – undvika att långtidssjukskrivning och att antalet med sjuk- och aktivitetsersättning återigen ökar.
- Effektiv arbetsmarknadspolitik för att nyttja arbetskraftstillgången bättre.
- Utveckla regioners attraktionskraft och infrastruktur.

Ura 2010:5
ISBN 978-91-977810-0-8

Serien Ura innehåller två återkommande redovisningar per år av "Arbetsmarknadsutsikterna" samt redovisningar från olika utredningar som utförs inom Arbetsförmedlingen

Rekv.nr 803277
Rapporten beställs från Nässjötryckeriet AB,
571 82 Nässjö, tel: 0380-795 00, fax 0380-751 80

 **Arbetsförmedlingen**

113 99 Stockholm
Telefon 08-508 801 00
www.arbetsformedlingen.se