



Kompetensförsörjning

Underlagsrapport till Regionrapport 2018/19 (VGR Analys 2018:32)

VGR Analys 2019:13



Regionrapport 2018/19 – hållbar utveckling i Västra Götaland – Vår bästa tid är nu? (VGR Analys 2018:32) har tagits fram av enheten för samhällsanalys vid Västra Götalandsregionen. Kontaktpersoner för olika områden är:

- Karin Althoff – Demografi och jämställdhet
- Tomas Ekberg – Lycka, demokrati, ekonomisk utveckling, miljö och regional utveckling
- Monica Emanuelsson – Uppföljning och utvärdering av den regionala utvecklingspolitiken
- Göran Henriksson – Hälsa och jämlikhet
- Maria Larsson – Infrastruktur och innovation
- Mari Nilsson – Kultur
- Cecilia Olbin Gard – Hälsa, delaktighet, trygghet
- Barbara Rubinstein – Hälsa, delaktighet, trygghet
- Joacim Waara – Utbildning, arbetsmarknad, ekonomisk utveckling och integration

Kartmaterial Pernilla Olsson Frost och Magnus Nilsson

Innehåll

Kompetensförsörjning – underlagsrapport Regionrapport 2018/19	4
Kompetensförsörjning	5
Arbetskraftsbristen	5
Demografi och befolkningens åldersmässiga sammansättning	7
Migration.....	8
Utbildning.....	9
Strukturomvandlingens inverkan på arbetsmarknaden	9

Kompetensförsörjning – underlagsrapport

Regionrapport 2018/19

Västra Götalandsregionen genomför en gång per år en samlad analys av tillståndet i regionen i ett invånarperspektiv. Utgångspunkten är Vision Västra Götaland – Det goda livet. Invånarnas välbefinnande och frågan om utvecklingen är hållbar socialt, i miljön och ekonomiskt står i centrum. Utvecklingen inom dessa områden analyseras utifrån en modell som beskrivs i visionen.

Vart femte till sjätte år görs en mer omfattande genomgång med ett längre tidsperspektiv och där mer vikt läggs vid jämförelser med utvecklingen i omvärlden. Resultaten sammanfattas i en regionrapport som för 2018/19 presenterades hösten 2018 och finns tillgänglig via vgregion.se/regionrapport (VGR Analys 2018:32).

Regionrapporten baseras i sig på ett antal fristående analyser som vi nu gör tillgängliga i form av underlagsrapporter. De är tänkta att ge en något bredare men fortfarande koncentrerad och sammanfattande bild av utvecklingen inom respektive område. Samtliga underlagsrapporter finns på samma hemsida som huvudrapporten. Rapporterna har tagits fram vid enheten för samhällsanalys på Västra Götalandsregionen.

Denna underlagsrapport beskriver utvecklingen när det gäller kompetensförsörjningen. Fokus ligger på den rådande arbetskraftsbristen och utvecklingen under kommande år. Rapporten har skrivits av Joacim Waara.

Rapporten visar att det råder arbetskraftsbrist som är såväl strukturellt som konjunktorellt betingad. Detta innebär att efterfrågetrycket på arbetsmarknaden är högt till följd av ett gott konjunkturläge, samt att befolkningens sammansättning, vad gäller faktorer som ålder och utbildning, inte matchar efterfrågan på arbetsmarknaden. Det råder stor osäkerhet inför framtiden och det krävs långtgående insatser för att mobilisera tillgängliga outnyttjade arbetskraftsreserver, varav de utrikes födda är den mest betydelsefulla. Därtill bör nämnas att osäkerheten också är stor vad gäller den pågående digitaliserings- och automatiseringsrörelsen.

Tempot i samhällsomvandlingen har ökat och utmaningarna är många men de är också relativt tydliga. En generell slutsats av analysen är att det regionala utvecklings- och förändringsarbetet blir än viktigare i framtiden. I huvudrapporten finns en kort sammanfattning av viktiga områden för framtiden. Det blir dessutom allt mer uppenbart att en stark samverkan mellan parter från olika delar av samhället är en förutsättning för att hantera de flesta av dessa frågor på ett framgångsrikt sätt i framtiden.

Vår förhoppning är att Regionrapport 2018/19 med dess underlagsrapporter ska bidra till en bra diskussion och till kloka prioriteringar i framtidens utvecklingspolitik i Västra Götaland.

Västra Götaland, mars 2019

Karin Althoff
Enhetschef

Tomas Ekberg
Projektledare

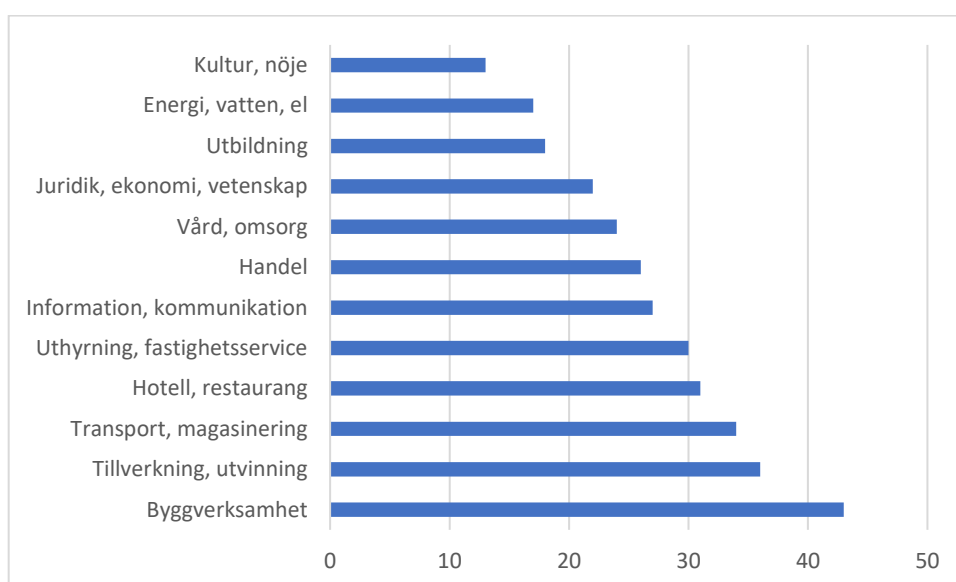
Enheten för samhällsanalys
Västra Götalandsregionen

Kompetensförsörjning

Arbetskraftsbristen

Att tillgodose efterfrågan på arbetskraft är nödvändigt om en ekonomis fullständiga potential ska kunna nyttjas.¹ För närvarande råder dock ett strukturellt och konjunktorellt efterfrågeöverskott på arbetskraft, vilket innebär att det råder arbetskraftsbrist i vissa sektorer och regioner. Förklaringen till detta är dels det konjunkturella läget, dels strukturella faktorer som exempelvis den demografiska situationen. Det för närvarande goda internationella och nationella konjunkturläget gör alltså att den öppna och konkurrensutsatta västsvenska ekonomin går på högvarv, och det råder ett högt efterfrågetryck på arbetsmarknaden i Västra Götaland liksom i Sverige i övrigt. Sysselsättningen ökar kontinuerligt och det blir allt svårare att hitta branschkompetent personal. Det råder följaktligen stor efterfrågan på arbetskraft inom både industri och privat samt offentlig service. Tillväxtverket lyfter exempelvis fram bristen på arbetskraft som det största hindret för företagens tillväxt i Sverige i sin analys av företagens villkor.²

Andelen företag som upplever arbetskraftsbrist som hinder för expansion, per bransch, procent



Källa: Tillväxtverket (2017), *Företagens villkor och verklighet*.

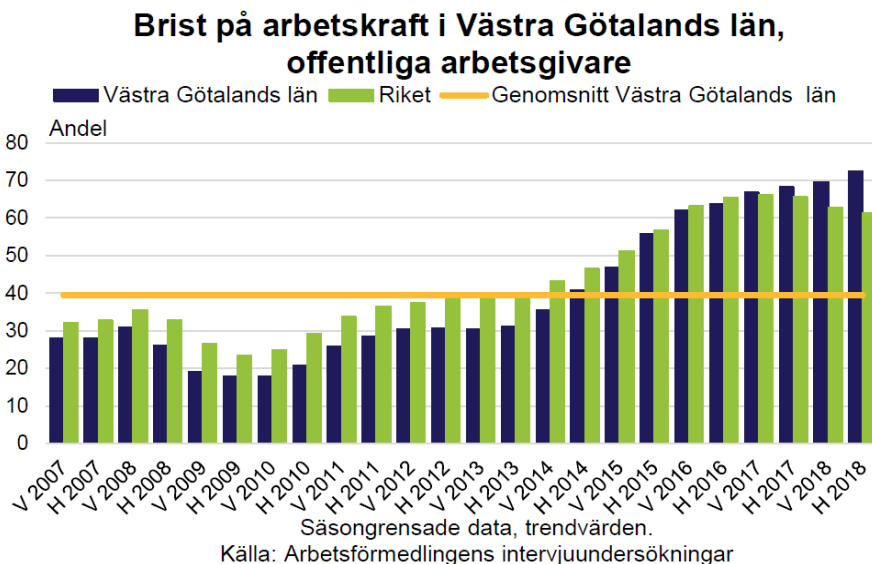
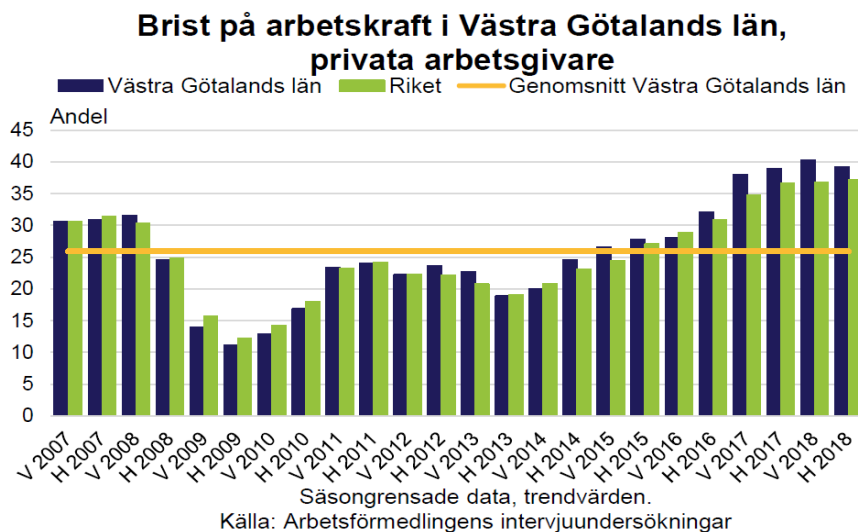
Som framgår i diagrammet ovan är arbetskraftsbristen branschöverskridande, men läget är som allvarligast inom byggverksamhet och tillverkning/utvinning. Regionala undersökningar verifierar Tillväxtverkets slutsatser, men indikerar att läget förvärrats under 2018. I konjunkturbarometern för Västra Götaland hösten 2018, som bygger på enkätundersökningar från regionalt lokaliserade företag, framgår att flertalet branscher förutser behov av en fortsatt utökning av personalstyrkan. I den aktuella rapporten framgår

¹ Se bl.a. Helldahl, Per (2018), *Hoppjerkas återkomst? Synen på arbetskraftens rörlighet från 1940-talet till idag*.

² Tillväxtverket (2017), *Företagens villkor och verklighet 2017*.

dessutom att 8 av 10 företag inom företagstjänster inte klarar att rekrytera personal med rätt kompetens, vilket har menlig inverkan på företagets fortsatta expansion.³

Det faktum att det råder högt efterfrågetryck på arbetsmarknaden visar sig även tydligt i Arbetsförmedlingens statistik avseende bristen på arbetskraft hos såväl offentliga som privata arbetsgivare (se diagram nedan). Omkring 70 procent av de offentliga arbetsgivarna menar att de brottas med brist på arbetskraft, medan motsvarande siffra för privata arbetsgivare är ungefär 40 procent. Samtidigt har antalet lediga platser på den regionala arbetsmarknaden nästintill fyrdubblats mellan 2009 och 2018.⁴ Om vi därtill beaktar det faktum att en växande andel av förmedlingen av arbetskraft inte ombesörjs av Arbetsförmedlingen finns det ytterligare anledning att bekymra sig över den nuvarande och framtida kompetensförsörjningen, eftersom antalet lediga platser underskattas i den statistik som presenteras i arbetsförmedlingens vakansstatistik.⁵



³ VGR (2018), *Konjunkturbarometern för Västra Götaland våren 2018*.

⁴ Arbetsförmedlingens intervjuundersökningar och statistik gällande anmälda lediga platser.

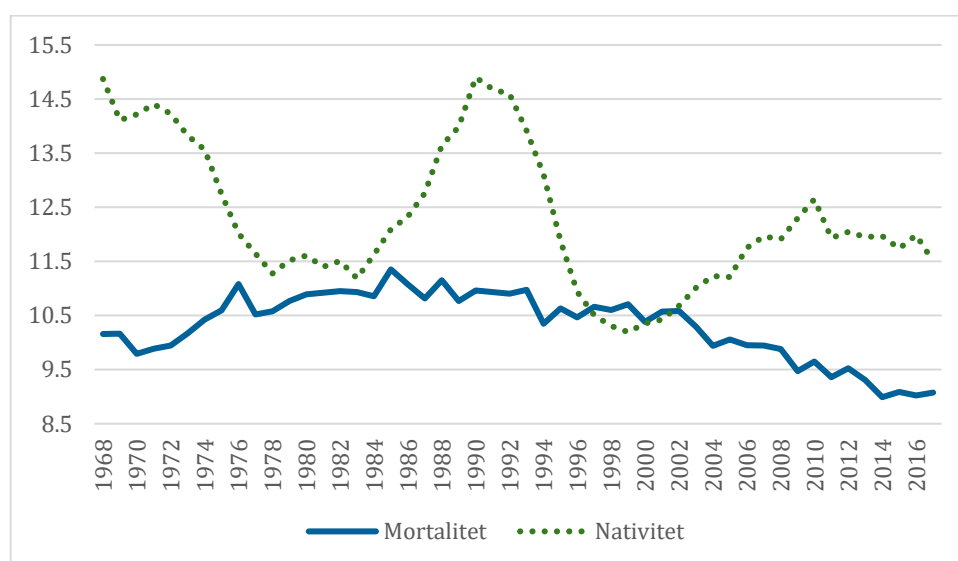
⁵ SCB, AKU.

Möjligheten att rekrytera arbetskraft begränsas av den demografiska situationen och den tillgängliga gruppen arbetssökandens grundläggande humankapital (formell utbildning och kompetenser som kan betraktas som ekonomiska resurser). Samtidigt som det råder arbetskraftsbrist i vissa sektorer och regioner, fasas vissa grupper arbetstagare ut, vilket kan förklaras av en pågående strukturomvandling med ökad digitalisering och automatisering. Mot bakgrund därav finns det anledning att diskutera den aktuella, och framtida, kompetensförsörjningen. Relevanta faktorer att beakta är demografi och befolkningens åldersmässiga sammansättning, migration, utbildning och strukturomvandlingen.⁶

Demografi och befolkningens åldersmässiga sammansättning

Flertalet länder i västvärlden brottas med en problematik med åldrande befolkning och minskad andel individer i arbetsför ålder. En sjunkande andel förvärvsarbetande ska sålunda försörja en växande grupp äldre och fylla vakanserna på arbetsmarknaden, vilket förklaras av långsiktigt minskande, om än fluktuerande, födelsetal (diagram nedan) och förlängd medellivslängd.

Födelsetal (nativitet) och dödlighet (mortalitet) per 1000 invånare i Västra Götaland 1968–2017



Källa: SCB, Befolkningsstatistik.

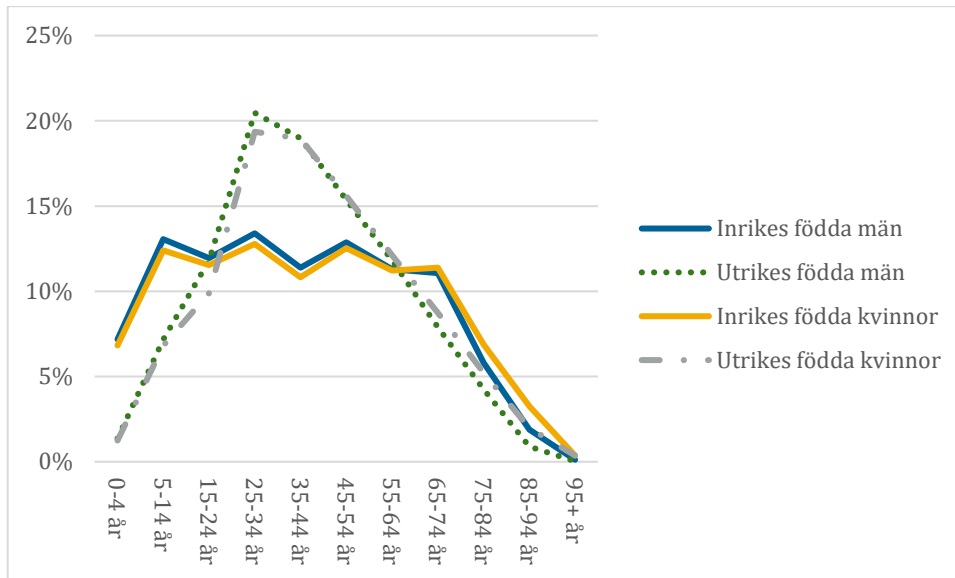
Åldersstrukturen i Västra Götaland är likvärdig riksgenomsnittet, och förklaras av de successivt minskade födelsetalen i relation till befolkningsstorleken, vilket innebär att andelen personer i arbetsför ålder är otillfredsställande inom gruppen inrikes födda (se diagram nedan). Dessutom visar prognoserna att denna andel kommer att minska i samtliga fyra delregioner (Boråsregionen, Fyrbodal, Göteborgsregionen, Skaraborg) under kommande år.⁷ Det finns sålunda ett demografiskt dilemma, i den mån att en minskad

⁶ VGR (2018), *Konjunkturbarometern för Västra Götaland våren 2018*.

⁷ VGR (2017), *Förutsättningar och utmaningar för långsiktig kompetensförsörjning i Göteborgsregionen*; VGR, (2017) *Förutsättningar och utmaningar för långsiktig kompetensförsörjning i Boråsregionen*; VGR (2017),

andel förvärvsarbetande ska försörja en växande andel barn och äldre om vi utgår från att pensionsåldern förblir oförändrad.

Åldersstruktur i Västra Götaland 2017, procent



Källa: SCB, Folkmängd efter region, ålder och kön.

Som framgår ovan skiljer sig ålderssammansättningen åt om grupperna inrikes födda och utrikes födda jämförs, då det är färre barn och äldre i den sistnämnda gruppen. Immigrationen bidrar därmed positivt till det regionala och nationella arbetskraftsutbudet, eftersom en betydande andel av de individer som söker sig till Sverige är i arbetsför ålder. Noterbart är att den inrikes födda befolkningen kan nyttjas mer effektivt på arbetsmarknaden, genom bl.a. höjd pensionsålder och tidigare inträde på den öppna arbetsmarknaden. Vissa reformer har genomförts, syftandes till att mobilisera outnyttjade produktiva resurser inom gruppen 65+, men det finns utrymme för fortsatt reformering inom det aktuella området förutsatt att en höjd pensionsålder är eftersträfvansvärd.⁸

Migration

Eftersom det råder brist på arbetskraft i hela riket är det svårt att se storskaliga nationella folkomflyttningar som en lösning på den strukturella arbetskraftsbristen. Det går visserligen att få till ett mer effektivt nyttjande av arbetskraftsresurserna, genom förbättrade matchningsmekanismer och viss interregional mobilitet på arbetsmarknaden.⁹ Detta löser emellertid inte den grundläggande problematiken vad gäller arbetskraftsbristen på aggregerad nivå. För närvarande råder snarare överrörlighet på arbetsmarknaden, vilket kan leda till överbudskonkurrens inom vissa branscher.

Förutsättningar och utmaningar för långsiktig kompetensförsörjning i Fyrbodal; VGR (2017), Förutsättningar och utmaning för långsiktig kompetensförsörjning i Skaraborg.

⁸ Waara, Joacim (2016), *Stannar Sverige utan invandring? Migration och demografiska dilemman 1945–2010.*

⁹ REGLAB (2018), *Regionala matchningsindikatorer: Fördjupad analys.*

En tidigare beprövad lösning vad kompetensförsörjningsproblematiken beträffar är invandring.¹⁰ I huvudsak skulle Sverige behöva genomföra riktade rekryteringsinsatser och på ett effektivt sätt mobilisera de outnyttjade resurser som finns i flyktingpopulationen. En betydande andel av flyktingarna är i arbetsför ålder, och skulle med adekvata insatser kunna anställas inom sektorer med påtaglig brist på arbetskraft. Vad gäller arbetskraftsinvandringen finns redan en etablerad rekryteringsverksamhet, men med tanke på det höga efterfrågetrycket på arbetsmarknaden finns utrymme för en mer omfattande insats. Noterbart är dock att det inte råder konsensus gällande utomeuropeisk arbetskraftsinvandring. För det första finns ett fackligt motstånd, som grundar sig i rädslan för en allmän nedpressning av det svenska löneläget.¹¹ För det andra riskerar rekrytering av högutbildade från utvecklingsländer att orsaka en s.k. braindrain problematik, som innebär att de högutbildade lämnar utvecklingsländer och de som stannar kvar saknar den kompetens som krävs för att skapa ekonomisk tillväxt. Dessutom är det svårt att garantera kvalitén i den befintliga välfärden om en betydande andel av de högutbildade emigrerar.¹²

Utbildning

Ett effektivt nyttjande av de befintliga arbetskraftsresurserna kräver en matchning mellan arbetsmarknadens utbuds- och efterfrågesida. Det räcker alltså inte att enbart se till demografiska faktorer och migration, då även utbildning måste beaktas när kompetensförsörjning diskuteras.¹³ Den nuvarande kompetensbristen är sålunda en följd av elevers utbildningsval samt vikande skolresultat. Sedan millennieskiftet har andelen elever som lämnar grundskolan utan fullständiga betyg ökat i alla fyra delregioner i Västra Götaland, vilket hämmar tillströmningen till gymnasieskolan. Detta är problematiskt då efterfrågan på lågutbildad arbetskraft tenderar att minska, medan det råder stor efterfrågan på yrkesutbildade med gymnasieutbildning, personer med eftergymnasial utbildning inom yrkeshögskolan samt akademiker. Det finns alltså en växande grupp ungdomar och unga vuxna som har mycket svårt att erhålla arbete på grund av skolmisslyckanden.¹⁴

Förutom sjunkande skolresultat fylls ej platserna inom vissa gymnasie-, högskole- och universitetsutbildningar, trots att utbildningarna är riktade mot sektorer med goda anställningsmöjligheter. Det är särskilt problematiskt inom teknik- och naturområdet, där många utbildningsplatser står tomma, samtidigt som industrin ”skriker” efter arbetskraft. Denna problematik måste hanteras på såväl delregional som regional och nationell nivå. Annars kommer den rådande sektor- och regionspecifika arbetskraftsbristen att förvärras.¹⁵

Strukturomvandlingens inverkan på arbetsmarknaden

För närvarande befinner vi oss mitt i en omställningsfas, som närmast kan betecknas som en strukturomvandling, med ökat inslag av digitalisering och automatisering i arbetslivet. Konsekvenserna av denna strukturomvandling, för arbete och sysselsättning, är svåra att fastställa. En viktig anledning till att stora investeringar görs i digitalisering och automatisering är att de förväntas bidra till en ökad produktivitet. Det har emellertid fram till nu varit svårt att på aggregerad nivå påvisa ett direkt samband mellan ökad investeringskvot i nya innovationer och en ökad produktivitet. Det har snarare varit så att

¹⁰ Waara, Joacim (2012), *Svenska Arbetsgivareförningen och arbetskraftsinvandringen 1945–1972*.

¹¹ www.lo.se. (2018), *LO vill ha skärpta regler för arbetskraftsinvandring*.

¹² Carrington, William – Detragiache, Enrica (2006), *How Big is the Brain-Drain?*

¹³ REGLAB (2018), *Regionala matchningsindikatorer: Fördjupad analys*.

¹⁴ Nordström Skans, Oskar et al. (2017), *Åtgärder för en inkluderande arbetsmarknad: Konjunkturrådets rapport*.

¹⁵ Bergström Malinowski, Gunilla – Isaksson, Malin (2017), *Ungas insteg på arbetsmarknaden i Västra Götaland: En genomlysning av insatser och samordning på lokal, regional och nationell nivå*.

arbetsproduktiviteten har stagnerat det senaste decenniet, trots en pågående omställning av industri- och tjänsteproduktionen. Detta är inte unikt för den pågående omställningen, då liknande utvecklingstendenser har kunnat skönjas under tidigare struktumvandlingsfaser. Detta förklaras av att det tar tid innan produktionen fullt ut kan ta tillvara den nya teknikens potential. På sikt finns det anledning att anta att svensk ekonomi kommer att dra nytta av den ökade graden av automatisering, men det finns inga garantier för en sådan utveckling.¹⁶

Struktumvandlingen har en direkt inverkan på sysselsättningen. Vi ser i skrivande stund att vissa arbeten tenderar att fasas ut, medan efterfrågan på andra kompetenser ökar. Inom industrin leder en ökad automatiseringsgrad till att vissa arbetaryrken förvinns och samtidigt sker en viss utfasning av tjänstemannayrken. Vad den senare kategorin beträffar syns detta tydligt inom bl.a. bank- och finanssektorn. Samtidigt växer antalet vakanser inom arbetsmarknadssegment som kräver högre utbildning och specialistkompetens och arbeten som kräver en lägre kompetensnivå inom servicebranschen.¹⁷ Digitaliseringen har följaktligen en direkt inverkan på efterfrågan på olika yrkeskompetenser samt arbetets innehåll och förutsättningar. Det blir därför allt viktigare att diskutera hur innehållet i framtidens yrken kommer att förändras och vilka krav som ställs på framtidens arbetstagare. Dessutom krävs djuplodande analyser gällande dels vilka investeringar i digitalisering och automation som anses nödvändiga, dels vilka insatser som krävs vad kompetensutveckling och omställningsinsatser anbelangar. Bland annat tenderar gränslinjen mellan industri- och tjänsteproduktion att suddas ut, vilket kräver en kompetensintegration och anpassning av arbetskraftens sektor- och arbetsplatspecifika kunskaper.¹⁸



¹⁶ Vinnova och Esprit (2013) *Det innovativa Sverige: Sverige som kunskapsnation i en internationell kontext*; Waara, Joacim – Sandberg, Peter (2014), *Industri och arbetsmarknad i förändring: Den västsvenska regionen 1945–2010*.

¹⁷ Brynjolfsson, Erik – McAfee, Andrew (2014), *The Second Machine Age*.

¹⁸ CRA Working Paper 2017:1, *Kompetenslandskapets omvandling mot industri 4.0: Långsiktiga perspektiv på kompetensbehovet inom industrin och industrinära tjänster i Västra Götaland*.