

VGR Analys 2019:46

Koncernkontoret

2019-10-08

Arbetskraftsbristen

Potentiella konsekvenser och till buds stående lösningar

Förord

I föreliggande rapport analyseras utbud och efterfrågan på arbetskraft, med särskilt fokus på arbetskraftsbristen och dess potentiella konsekvenser samt till buds stående lösningar. Det rör sig i huvudsak om ett informativt kunskapsunderlag, som riktar sig till såväl politiker och offentligtanställda tjänstemän som allmänhet. Rapporten är skriven av Joacim Waara vid enheten för samhällsanalys, Västra Götalandsregionen.

Karin Althoff

Enhetschef Samhällsanalys

Innehåll

Inledning	4
Disposition	4
Strukturcykler i svensk ekonomi.....	5
Arbetskraftsutbudet.....	6
Befolkningstillväxt.....	6
Nativitet och mortalitet	7
Åldersstruktur.....	8
Migration.....	10
Utbildning	13
Matchning mellan utbildning och yrke	15
Efterfrågan på arbetskraft.....	17
Arbetskraftsbristen	19
Potentiella konsekvenser.....	21
Flaskhalsar i privat och offentlig sektor.....	21
Lönebildning, löneökningar och inflationsboom	22
Överrörlighet på arbetsmarknaden och Hoppjerkas återkomst?	25
Desorganisationsfenomen	27
Till buds stående lösningar som kan mildra arbetskraftsbristen	28
Förlängt arbetsliv	28
Mobilisering av inhemska arbetskraftsreserver	29
Arbetskraftsinvandring.....	31
Brain-Gain och Brain-Drain.....	32
Produktivitetssökande investeringar.....	32
Sammanfattande diskussion.....	35

Inledning

För närvarande råder en sektor- och branschöverskridande arbetskraftsbrist som förklaras av dels det konjunkturella läget, dels strukturella faktorer. Den konjunkturellt betingade bristen kan antas vara övergående, då ett förändrat konjunkturläge med lägre tillväxt i svensk ekonomi medför att den aggregerade efterfrågan på arbetskraft minskar. Detta gäller särskilt konkurrensutsatta branscher, som är känsliga för både externa chocker och variationer i efterfrågan från såväl hemmamarknad som exportmarknad. Det strukturella efterfrågeöverskottet på arbetskraft är mer bestående och betingas bl.a. av befolkningens ålderssammansättning och den missmatchning som råder mellan utbuds- och efterfrågesidan på arbetsmarknaden gällande humankapital (formell utbildning och annan kompetens som kan betraktas som ekonomisk resurs). I nuläget talar det mesta för att den strukturellt betingade arbetskraftsbristen kommer att bestå, och förvärras, under en överskådlig framtid.¹ Den demografiska situationen i denna fråga tycks obönhörlig.² Detta är en stor utmaning för svensk ekonomi, då bristen på arbetskraft riskerar att föra med sig en rad negativa konsekvenser. Det finns samtidigt ett antal potentiella lösningar som skulle kunna tänkas mildra arbetskraftsbristen under kommande år.³ Lösningar som kräver genomförande av ett antal mer eller mindre impopulära reformer.

I föreliggande rapport analyseras utbud och efterfrågan på arbetskraft, med särskilt fokus på arbetskraftsbristen och dess potentiella konsekvenser samt till buds stående lösningar. Paralleller dras till utvecklingen under 1950- och 1960-talen, då en utbredd arbetskraftsbrist rådde till följd av den demografiska situationen och den höga tillväxten i svensk ekonomi. Analysen baseras i huvudsak på vetenskaplig litteratur, offentliga utredningar och offentlig statistik. De resultat som presenteras i rapporten bedöms vara representativa för både Västra Götaland och Sverige som helhet, eftersom den grundläggande problematiken är densamma i stora delar av landet.

Disposition

Efter denna kortfattade inledning följer det analytiska ramverket. Därefter avhandlas arbetskraftsutbud i kapitel 3 följt av efterfrågan på arbetskraft i kapitel 4. I det 5:e kapitlet problematiseras potentiella konsekvenser som kan följa av bristen på arbetskraft, medan till buds stående lösningar som kan bidra till att mildra efterfrågeöverskottet på arbetskraft analyseras i kapitel 6. I det 7:e och avslutande kapitlet följer så en sammanfattande diskussion.

¹ VGR (2019) *Kompetensförsörjning: Underlagsrapport till Regionrapport 2018/2019*; Waara, J. (2019), *Arbetskraftsbrist och migration: Intressekonflikter under "de gyllene åren"* i Rauhut, D. & Broström, L., *Med öppna armar*, forthcoming.

² SOU 2000:7, *Långtidsutredningen*; Lindh, T. & Malmberg, B. (2000), *40-talisternas uttåg; En ESO-rapport om 2000-talets demografiska utmaningar*; SOU 2015:101, *Demografins regionala utmaningar*.

³ VGR (2019) *Kompetensförsörjning: Underlagsrapport till Regionrapport 2018/2019*.

Strukturcykler i svensk ekonomi

Det går att se vissa mönster, eller cykliska förlopp, i den svenska ekonomins utveckling sedan mitten av 1800-talet.⁴ Förloppen betecknas inom samhällsvetenskaplig forskning som strukturcykler, vilka sträcker sig över 40–50 år och inrymmer förloppet: *Strukturkris – Omvandlingsfas – Rationaliseringsfas – Strukturkris*. Strukturkris innebär att den ekonomiska struktur som råder (kombinationen av bl.a. organisation, teknik, produkter och marknader) utsätts för så pass hård konkurrens att det uppstår ett omvandlingstryck. Strukturkriserna har alltså följts av omvandlingsfaser, som har varat i omkring 20–25 år. Under omvandlingsfaserna har förnyelsen varit omfattande och nya strukturer har uppkommit, då nya produkter och tekniska system har spridits samtidigt som investeringarna har ökat. Omvandlingsfaserna har successivt övergått i rationaliseringsfaser, som har pågått i 15–20 år och som har präglats av relativt stabila förhållanden. Under dessa faser har världshandeln vuxit. Därigenom har konkurrensen ökat och rationaliseringarna intensifierats, vilket har gett en ökad produktivitet och tillväxt. Slutligen har tillväxttakten för den rådande ekonomiska strukturen nåtts och en ny strukturkris har uppstått.⁵

De cykliska förloppen i ekonomin har påverkat arbetsmarknadens efterfrågesida. För det första har den samlade efterfrågan på arbetskraft påverkats av kriserna och omvandlingsfaserna respektive rationaliseringsrörelserna. Efterfrågetrycket på arbetsmarknaden har följaktligen varierat beroende på var i strukturcykeln man har befunnit sig. För det andra har efterfrågan på arbetskraft förändrats när gamla näringar har avvecklats, eller omvandlats, till förmån för nya. Den kompetens som efterfrågas (humankapital) har följaktligen förändrats som en följd av sektoriella och branschspecifika förskjutningar och man har ställts inför utmaningen att både omhänderta friställd arbetskraft i avvecklingsbranscher och frambringa efterfrågad kompetens i expansiva branscher. Förmågan att frambringa arbetskraft påverkas även av strukturella faktorer, som exempelvis nativitet och mortalitet samt befolkningens åldersmässiga sammansättning. Om potentialen i expansiva branscher ska kunna tas tillvara, och företagen ska kunna nå produktionstaket, krävs att arbetskraftsutbudet matchar arbetsmarknadens efterfrågesida ur både en kvalitativ och en kvantitativ aspekt.⁶

⁴ Utgångspunkten har sitt ursprung i en strukturcyklisk tradition inom den samhällsvetenskapliga forskningen med företrädare som Joseph Schumpeter, Ingvar Svennilson, Erik Dahmén och Lennart Schön. Observera att utgångspunkten inte är en teori i begreppets egentliga mening, utan snarare en modell som kan användas för systematisering och periodisering. Den används här för att spåra utvecklingstrender och förändring över tid.

⁵ Dahmén, E. (1988) 'Development blocks' in industrial economics, i *Scandinavian Economic History Review*, 36: 1; Schön L. (2012) *En modern svensk ekonomisk historia: Tillväxt och omvandling under två sekel*.

⁶ Schön, L. (2012) *En modern svensk ekonomisk historia: Tillväxt och omvandling under två sekel*; Björklund, A. et al (2014) *Arbetsmarknaden*; Waara, J. (2017) Conflict or Cross-Class Alliance? New Perspectives on the Swedish Model in the Labor Market, *Essays in Economic and Business History Volume XXXV*.

Arbetskraftsutbudet

Det totala arbetskraftsutbudet bestäms bl.a. av befolkningens storlek och dess åldersmässiga sammansättning. Därtill är det befintliga arbetskraftsutbudets humankapital av betydelse. Sveriges historiska och framtida befolkningsutveckling har alltså en betydande samhällsekonomisk betydelse, eftersom befolkningsutvecklingen påverkar det aggregerade arbetskraftsutbudet.⁷ Det finns samtidigt ett samband mellan ekonomisk utveckling och befolkningsförändring, vilket har uppmärksammats i den vetenskapliga litteraturen. Befolkningsutvecklingen betraktas följaktligen som en viktig faktor för den ekonomiska utvecklingen, samtidigt som genomgripande demografiska förändringar har givits ekonomiska förklaringar.⁸ Dessutom har den ekonomiska utvecklingen, och en förändrad efterfrågan på arbetskraft, fört med sig en utbyggnad av utbildningsväsendet och den genomsnittliga utbildningsnivån har ökat successivt under lång tid.⁹

I detta kapitel avhandlas arbetskraftsutbudet ur såväl en kvantitativ som en kvalitativ aspekt. Först behandlas centrala demografiska aspekter såsom födda (nativitet) och döda (mortalitet), åldersstruktur och flyttningar (migration), varav den sistnämnda ägnas särskild uppmärksamhet då utrikes födda (internationella migranter) är en stor outnyttjad arbetskraftsreserv i svensk ekonomi. Samtliga aspekter är dock betydelsefulla och av avgörande betydelse för det nationella och regionala arbetskraftsutbudet.¹⁰ Förutom demografiska aspekter analyseras även det befintliga arbetskraftsutbudets utbildningsnivå och matchningen mellan utbildning och yrke på arbetsmarknaden.

Befolkningstillväxt

Mellan 1968 och 2017 ökade Sveriges befolkning med ungefär 2 miljoner, medan motsvarande siffra för Västra Götaland var omkring 350 000. Det har alltså rört sig om en betydande befolkningsökning, som i huvudsak förklaras av förhållandet mellan nativiteten och mortaliteten samt migration. Befolkningsökningen kan antas ha haft en positiv inverkan på arbetskraftsutbudet, men för att avgöra i vilken utsträckning det förhåller sig på så vis krävs en mer utförlig genomlysning av befolkningens sammansättning, vilket följer nedan.

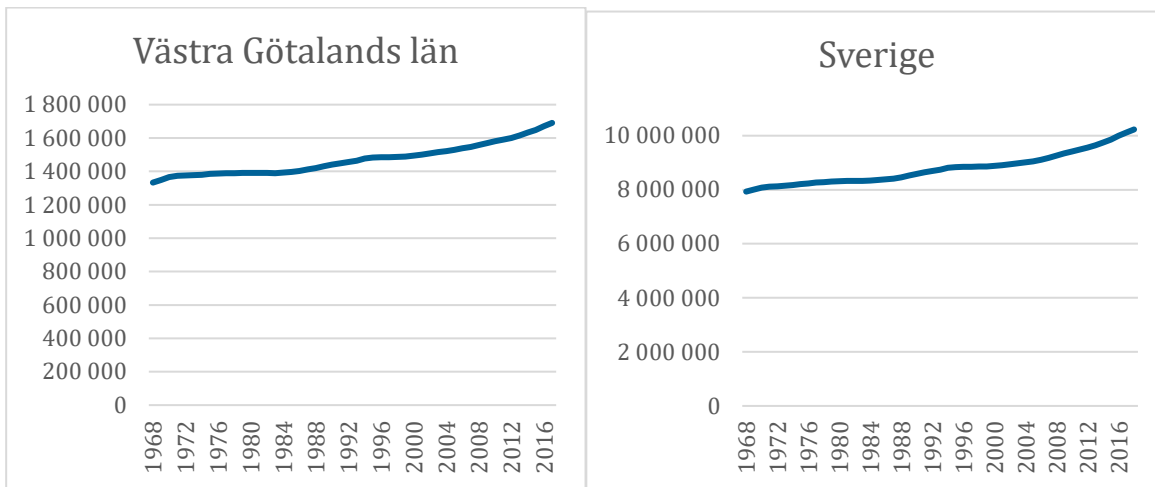
⁷ Björklund A. et al (2014) *Arbetsmarknaden*.

⁸ Ohlsson, R. & Broomé, P. (1988) *Ålderschocken*.

⁹ Waara, J. (2012) *Svenska Arbetsgivareföreningen och arbetskraftsinvandringen 1945–1972*.

¹⁰ Befolkningsökningen kan beräknas enligt följande: $befolkning_t = befolkning_{t-1} + födda_t - döda_t \pm nettomigration_t$. Utgångspunkt för beräkningsmodellen är att befolkningsökningens storlek kan beräknas utifrån befintlig population samt ett eventuellt födelseöverskott och flyttningsöverskott.

Figur 3.1: Folkmängden i Sverige och Västra Götalands län 1968–2017

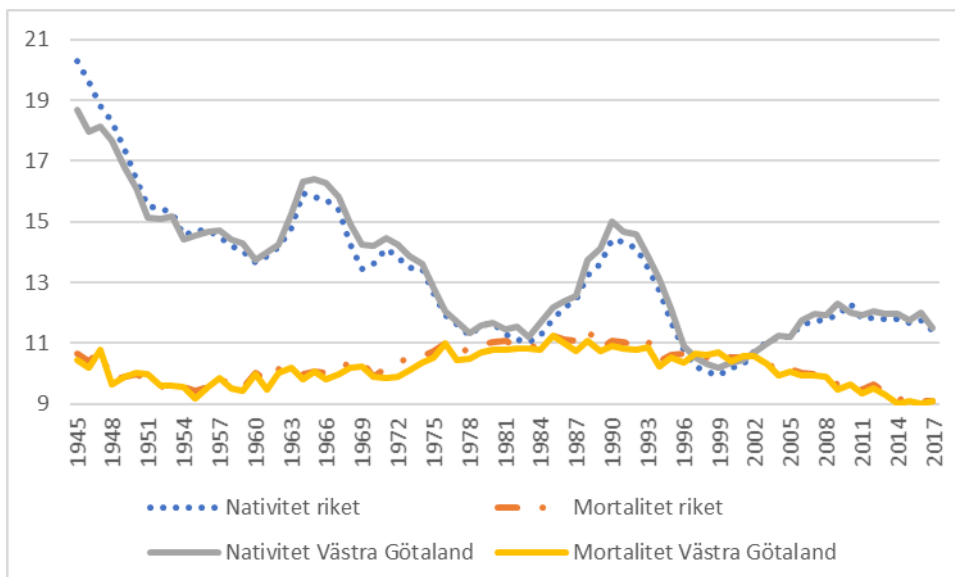


Källa: SCB, Folkmängd.

Nativitet och mortalitet

Möjligheten att tillgodose det privata näringslivets och offentlig sektors efterfrågan på arbetskraft är beroende av födelsetalen och förhållandet mellan antalet födda och antalet döda. Som framgår i diagrammet nedan (figur 3.2) har nativiteten per 1000 invånare minskat i länet och riket som helhet sedan krigsslutet.

Figur 3.2: Nativitet och mortalitet per 1 000 invånare i Sverige och Västra Götalands län 1945–2017



Källa: Statistisk årsbok för Sverige. SOS Befolkningsförändringar. SCB, befolkning.

Födelsetalen började emellertid minska redan under 1800-talets andra hälft och denna utveckling fortgick under 1900-talets första årtionden, vilket skapade en livlig debatt

gällande den framtida arbetskraftsförsörjningen. En debatt som delvis påminner om dagens diskussion gällande bristen på arbetskraft med rätt kompetens och förväntade framtida brister vad arbetskraftsutbudet beträffar.¹¹

Åren 1945–2017 har födelsetalen alltså varierat kraftigt, med tillfälliga toppar under 1940-, 1960- och 1990-talen.¹² Trots dessa tillfälliga toppar har nativiteten trendmässigt minskat under hela efterkrigstiden. Ett talande exempel för detta är om vi jämför åren kring 1940-talets mitt med millennieskiftesperioden. Som framgår i diagrammet ovan föddes omkring 20 barn per 1000 invånare i såväl Västra Götaland som riket 1945, medan motsvarande siffra vid millennieskiftet var 10. Noterbart är även att den över tid relativt stabila mortaliteten översteg nativiteten åren kring millennieskiftet, vilket innebär att befolkningen hade minskat i såväl län som rike vid den aktuella tidpunkten om det inte hade varit för en förhållandevis storskalig nettomigration.¹³

Åldersstruktur

Den ovan redovisade nativiteten har en direkt inverkan på befolkningens åldersmässiga sammansättning. Den låga nativiteten under 1900-talets första årtionden och mellankrigstiden medförde att antalet personer i arbetsför ålder förblev lågt under 1950- och 1960-talen, samtidigt som andelen äldre ökade.¹⁴ Den stora gruppen 40-talisterna inträde på arbetsmarknaden bidrog till en påtaglig utbudsökning på arbetsmarknaden, och detsamma gäller den stora gruppen 60-talister. Samtidigt har pensionsavgångarna från 40-talistgenerationen förändrat befolkningspyramiden, med en ökning i gruppen 65 plus mellan år 2000 och 2017 (se figur 3.3). Andelen inrikes födda personer i gruppen 65–74 år har följaktligen ökat med 3 procentenheter i både Sverige och Västra Götaland under den aktuella perioden.

Parallellt med att andelen äldre växer så minskar andelen individer i arbetsför ålder. Som exempel kan nämnas att andelen inrikes födda personer i åldrarna 25–44 minskat med ungefär 2,5 procentenheter. Ökningen av andelen äldre, och minskningen i grupperna 25–44, kan tyckas marginell sett till procentenheter, men det rör sig om en betydande förändring sett till antalet. I Västra Götaland ökade exempelvis antalet inrikes födda personer i åldern 25–64 med omkring 2 700 åren 2000–2017, medan motsvarande ökning i gruppen 65+ var 49 000. Förskjutningen mot en ökande andel äldre har skett under relativt kort tid och befolkningsprognoserna pekar mot en fortsatt utveckling i samma riktning under kommande år.¹⁵

¹¹ Ett talande exempel gällande mellankrigstiden debatt om den minskade nativiteten är makarna Alva och Gunnar Myrdals pamflett *Kris i Befolkningsfrågan*, som publicerades 1934. Under senare år har en mängd liknande skrifter publicerats, varav den första i sitt slag, som förutspådde en framtida arbetskraftsbrist under 2000-talet, var Rolf Ohlsson och Per Brommés studie *Ålderschocken*, som publicerades redan 1988.

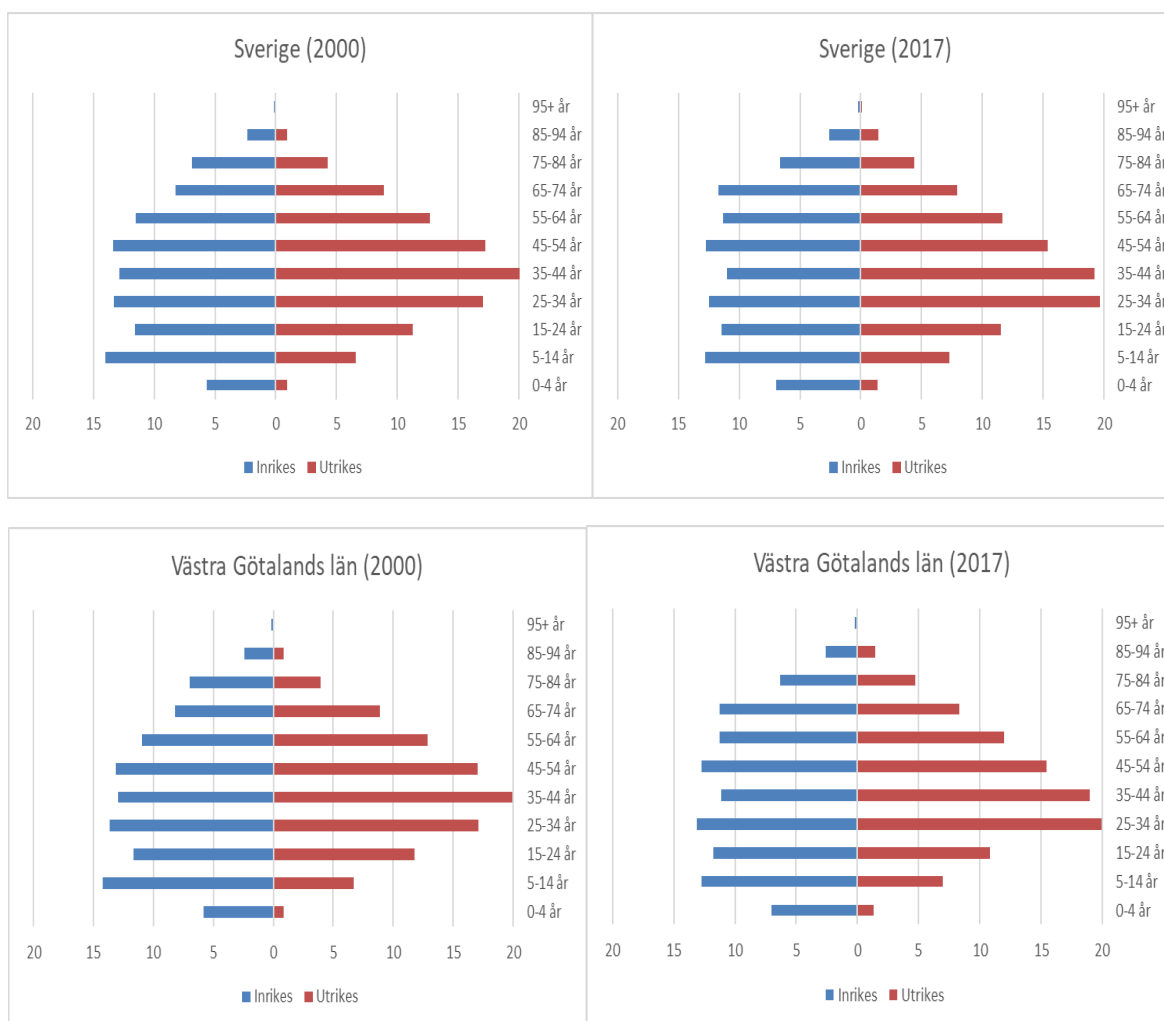
¹² VGR (2016) *Utbildnings- och arbetsmarknadsprognos för Västra Götaland med sikte på 2025*; Waara, J. (2012) *Svenska Arbetsgivareföreningen och arbetskraftsinvandringen 1945–1972*.

¹³ Sandberg, P. & Waara, J. (2014) *Industri och arbetsmarknad i förändring: Den västsvenska regionen 1945–2010*.

¹⁴ Waara, J. (2017) *Conflict or Cross-Class Alliance? New Perspectives on the Swedish Model in the Labour Market*.

¹⁵ VGR (2016) *Utbildnings- och arbetsmarknadsprognos för Västra Götaland med sikte på 2025*.

Figur 3.3: Åldersstruktur i Sverige och Västra Götalands län 2000 och 2017, procent



Källa: SCB, Inrikes och utrikes födda efter region, ålder och kön. År 2000 – 2018.

Den stora immigrationen har omformat det svenska samhället på flera olika plan, varav ålderssammansättningen är ett. Som framgår av befolkningspyramiderna ovan är en betydande andel av de utrikes födda i arbetsför ålder. Andelen personer som är 65 år eller äldre, samt 0–25 år, har i det närmaste varit oförändrad i Västra Götaland mellan åren 2000 och 2017, och situationen är densamma på riksnivå. Denna utveckling skiljer sig sålunda åt från utvecklingen i den inrikes födda populationen, där andelen äldre vuxit. Om vi jämför de utrikes föddas ålderssammansättning med de inrikes födda kan vi konstatera att 66 procent av de utrikes födda är i åldern 25–64, medan motsvarande siffra för inrikes födda är 48 procent. Mot bakgrund av skillnader i sysselsättningsgrad mellan inrikes och utrikes födda (se nedan) kan vi konstatera att det finns en stor outnyttjad arbetskraftsreserv inom den sistnämnda gruppen som bör tas tillvara om den rådande arbetskraftsbristen ska kunna överbryggas.

Migration

Rörlighet är av central betydelse för att en arbetsmarknad ska vara välfungerande. Ekonomi och produktion genomgår ständiga förändringar genom såväl variationer i konjunktur och efterfrågan som prisutveckling och teknisk utveckling. När sådana förändringar äger rum måste arbetskraft överföras från stagnerande branscher och regioner till expansiva sådana.¹⁶ Detta gäller såväl internationell som nationell migration, vilket avhandlas nedan i nämnd ordning. (Noterbart är att avsnittet om nationell nettomigration endast avser utrikes födda medborgare, vilket förklaras av att det är denna grupp som utgör den stora outnyttjade arbetskraftsreserven.)

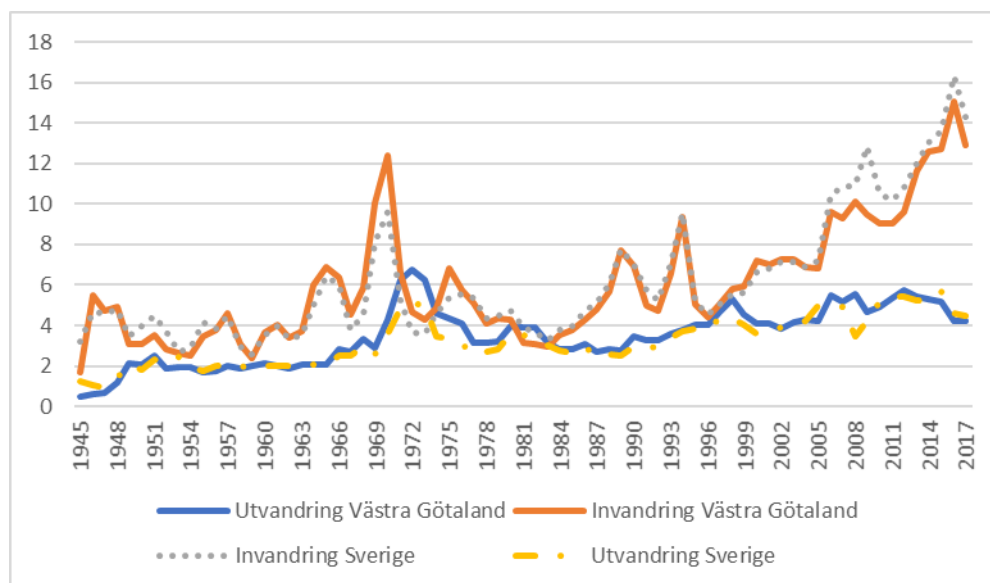
Den internationella migrationen, det vill säga invandringen och utvandringen till och från Sverige och Västra Götaland, har haft en betydande inverkan på arbetskraftsutbudet i landet sedan mitten av 1800-talet. Fram till det första världskrigets utbrott var Sverige primärt ett utvandringsland, då många sökte sig över Atlanten till den nordamerikanska kontinenten. Följden därav blev att Sverige gick miste om en betydande mängd potentiella arbetstagare. Under mellankrigstidens krisår var den internationella migrationen ytterst begränsad, men från andra världskrigets slutår fram till dags dato har Sverige mottagit en stor mängd invandrare. Sverige övergick följaktligen från att vara ett utvandrings- till att bli ett invandringsland under 1900-talet. Immigrationens karaktär har förändrats radikalt under de senaste 70 åren. För det första var det primärt arbetskraftsinvandrare som sökte sig till Sverige från 1945 till 1970-talets första hälft, vilket kan förklaras av en utbredd arbetskraftsbrist. Från 1970-talet har lejonparten av migranterna istället utgjorts av flyktingar och anhöriga, även om antalet arbetskraftsinvandrare ökat under senare år. För det andra var den inomnordiska och inomeuropeiska immigrationen dominerande fram till 1970-talet, men därefter har andelen utomeuropeiska migranter successivt ökat. För det tredje har nettoinvandringen fluktuerat kraftigt, med särskilt stort inflöde dels i anslutning till inbördeskriget i forna Jugoslavien under 1990-talet, dels under de senaste 10 åren.¹⁷ För det fjärde har den utomeuropeiska arbetskraftsinvandringen ökat markant de senaste åren, vilket primärt förklaras av den utbredda bristen på arbetskraft.

Som framgår i figur 3.4 motsvarade utvecklingen i länet den i landet som helhet ifråga om internationell migration. Direkt efter kriget sökte sig en betydande mängd utländska medborgare till Sverige, medan färre personer flyttade ut. Under 1950- och 1960-talen var invandringen omfattande till såväl Västra Götaland som riket i övrigt, då bristen på arbetskraft innebar att möjligheten att erhålla arbete var god även för utländska medborgare. Samtidigt ökade utvandringen, vilket nästan uteslutande kan förklaras av att migranter återvände till sina ursprungsländer. Åren 1969–1970 ökade immigrationen kraftigt till följd av en lågkonjunktur i Finland och många av finländarna sökte sig till Västsverige. Flertalet av dessa flyttade dock hem igen så snart konjunkturläget stabiliserats i Finland, vilket förklarar varför utvandringen översteg invandringen 1971–1972. I spåren av den industriella strukturkrisen under 1970-talet försvann i stort sett arbetskraftsinvandringen. Den anhörig- och flyktinginvandring som har dominerat migrationen sedan dess har fluktuerat kraftigt, med uppgångar under 1990-talet och under senare år.

¹⁶ Björklund, A. et al (2014) *Arbetsmarknaden*.

¹⁷ Lundh, C. (2016) *Invandringen till Sverige*.

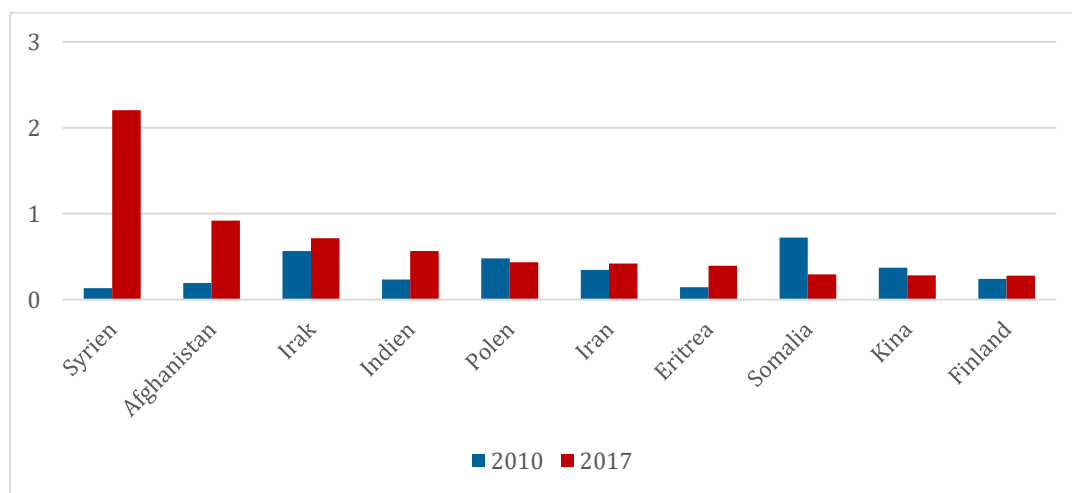
Figur 3.4: In- och utvandring per 1 000 invånare i Sverige och Västra Götalands län 1945–2017



Källa: Statistisk årsbok för Sverige. SCB, Befolkningsförändringar antal personer efter region, förändringar och år.

Ur ett historiskt perspektiv är det påtagligt att invandringen har varit särskilt omfattande under de senaste 10 åren. Detta illustreras bl.a. av att differensen mellan invandring och utvandring ökat kraftigt under senare år. Nettomigrationen per 1000 invånare uppgick till 7,4 åren 2008–2017, medan motsvarande siffra under perioden 1998–2007 var 2,8. Detta innebär att nettomigrationen var 2,6 gånger större de senaste 10 åren än föregående tioårsperiod. Därtill bör nämnas att de senaste årens omfattande invandring har varit ihållande, medan tidigare toppar har varit av mer temporär karaktär. En migrationspolitisk omläggning i Sverige och övriga EU har visserligen fört med sig en minskad inflyttning, men trots detta är immigrationen fortsatt omfattande.

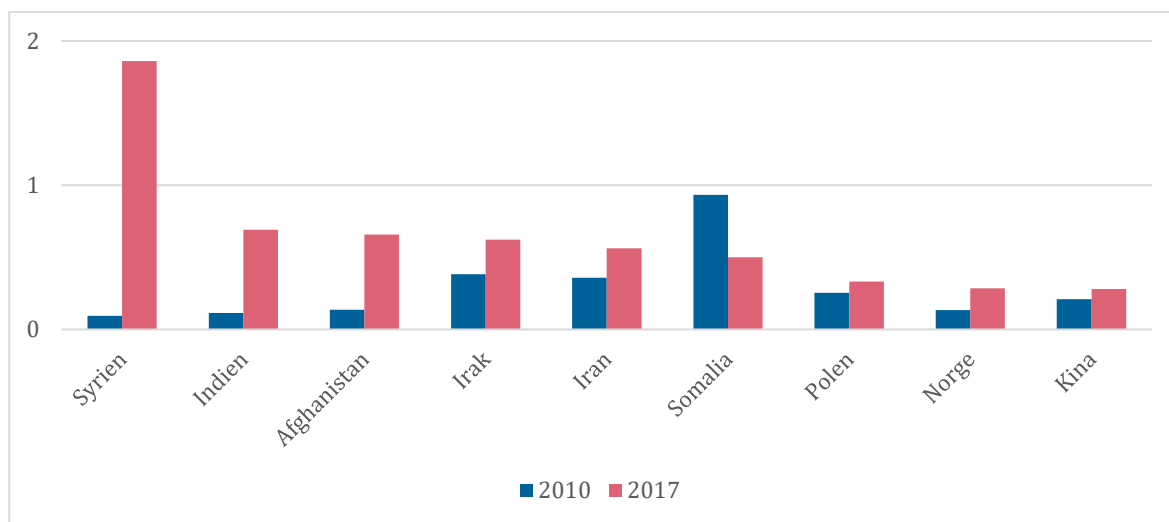
Figur 3.5: Invandring per migrantgrupp 2010 och 2017 per 1 000 invånare, Sverige



Källa: SCB, Invandringar och utvandringar efter födelseland, tabellinnehåll och år.

Under 2000-talet har migrationens sammansättning förändrats på såväl riks- som länsnivå (se figur 3.5 och 3.6). Ett tydligt exempel på detta är den kraftiga ökningen av antalet immigranter från Syrien och Afghanistan. År 2010 sökte sig exempelvis 0,1 antal syrier per 1 000 invånare till Sverige, medan motsvarande siffra 2017 var 2,2. Dessa är huvudsakligen asylsökande flyktingar som sökt sig till Sverige för att fly krig och misär i sina hemländer. Därutöver kan vi observera ett ökat inflöde av arbetskraftsinvandrare från ett land som Indien. År 2010 uppgick invandringen från Indien till 0,2 per 1 000 invånare, vilket kan jämföras med 0,5 år 2017. Den utomeuropeiska arbetskraftsinvandringen har ökat markant under senare år, vilket förklaras av bl.a. inflyttningen från sistnämnda utomeuropeiska land. Som exempel kan nämnas att hela 15 500 arbetstillstånd beviljades 2017 och 28 procent av dessa rörde indiska medborgare. Detta kan jämföras med 13 500 beviljade tillstånd 2010, varav 13 procent tillställdes indier.¹⁸ Trots en ökad arbetskraftsinvandring är det värt att poängtera att flyktinginvandringen utgör den volymmässigt mest betydelsefulla gruppen, vilket även nämns ovan.

Figur 3.6: Invandring per migrantgrupp 2010 och 2017 per 1 000 invånare, Västra Götalands län

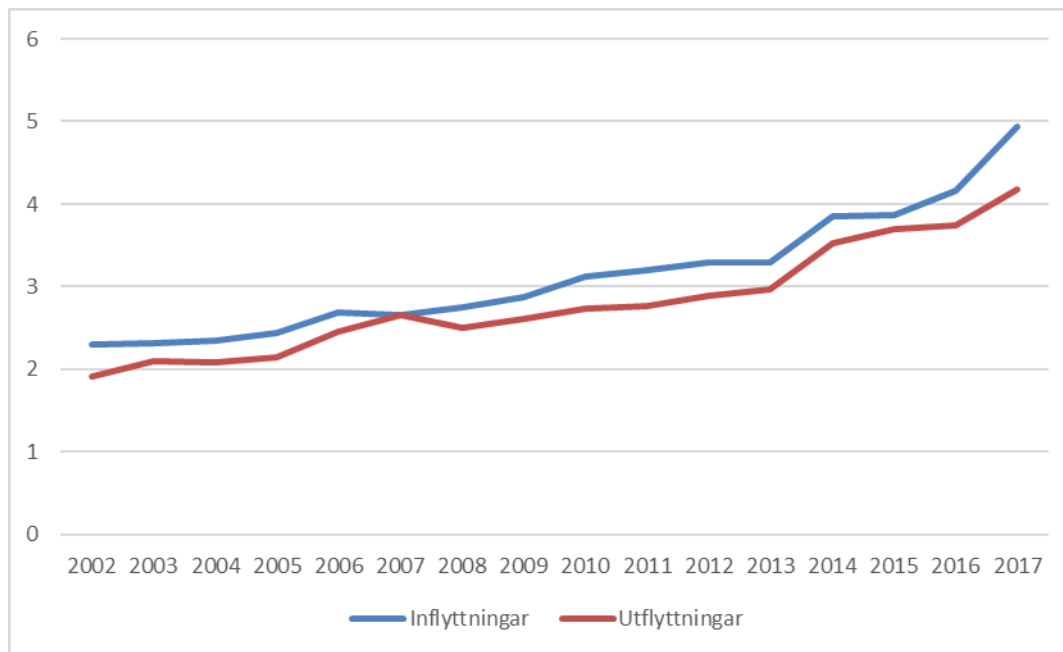


Källa: Västdatabasen.

Som framgår av diagrammet ovan föreligger inga större skillnader om vi jämför invandringen till Västra Götalands län med inflyttningen till riket som helhet. Det rör sig i huvudsak om samma migrantgrupper. Det föreligger dock vissa skillnader som bör framhållas. Exempelvis var inflyttningen till länet i samma storleksordning om vi jämför indier och afghaner år 2017. På riksnivå var däremot invandringen från Afghanistan nästan dubbelt så stor som den indiska. Förklaringen till detta torde vara att näringslivsstrukturen i länet har en inriktning som attraherar indiska arbetskraftsmigranter.

¹⁸ www.migrationsverket.se Statistik: Arbetstillstånd.

Figur 3.7: Nationella flyttningar per 1 000 invånare, utrikes födda, Västra Götalands län, 2002–2017



Källa: SCB, Flyttningar efter region, födelseregion, tabellinnehåll och år.

De nationella flyttningarna har ökat successivt perioden 2002–2017, men bidraget till befolkningsökningen och arbetskraftsutbudet har varit marginell. Förklaringen till detta är att nettoflyttningen (dvs. differensen mellan inflyttade och utflyttade) har varit i det närmaste obetydlig. Däremot kan det vara så att migranter från vissa specifika regioner väljer att flytta till Västra Götalands län, medan andra nationaliteter lämnar. Förklaringen till detta är att det ofta finns inslag av ”klusterbildning” då vissa immigranter tenderar att söka sig till regioner och bostadsområden där landsmän finns bosatta.¹⁹

Utbildning

Efterfrågan på arbetskraft förändras kontinuerligt sett till både volym och kompetens, vilket även nämns ovan. 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 (se vidare nedan). Strukturomvandlingen har dock en direkt inverkan på arbetsmarknaden, då vi i skrivande stund ser att vissa arbeten tenderar att fasas ut, medan efterfrågan på andra kompetenser ökar. Den förändrade efterfrågan på arbetskraft är inte unik för vår tid, då liknande förändringar har skett tidigare.²⁰ En utvecklingstrend som är av betydelse ur ett långsiktigt perspektiv är det ökade kravet på

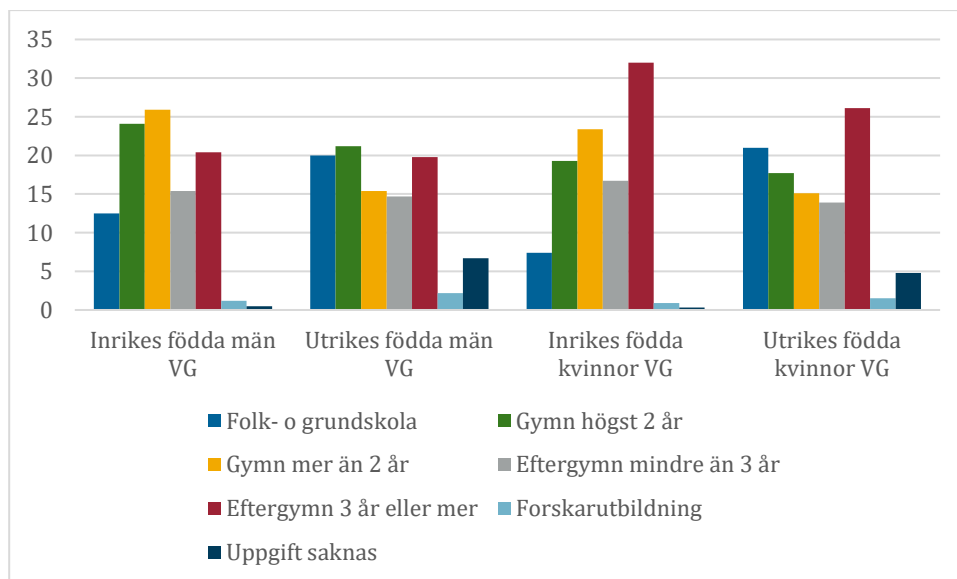
¹⁹ Nordström Skans, O & Åslund, O. (2009) *Segregationen i storstäderna*.

²⁰ Sandberg, P. & Waara, J. (2014) *Industri och arbetsmarknad i förändring: Den västsvenska regionen 1945–2010*.

utbildning, som förklaras av förskjutningar på arbetsmarknadens efterfrågesida. Denna utveckling har inneburit att efterfrågan på arbetskraft med begränsad utbildningsbakgrund, det vill säga folk- och grundskola, har minskat, medan efterfrågan på högutbildade och vissa gymnasialt utbildade stadigt ökar. Konsekvensen därav är att personer som av en eller annan anledning har en begränsad skolgång får allt svårare att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden.

Utbildningsnivån skiljer sig åt om vi jämför de utrikes födda med de inrikes födda (se figur 3.8). Över lag har de utrikes födda en lägre utbildningsnivå, och det har under senare år varit vanligt att personer som sökt sig från andra länder till länet har motsvarande folk- och grundskoleutbildning som sin högsta utbildningsnivå. Detta gäller såväl län som övriga riket. Omkring 20 procent av de utrikes födda i Västra Götaland har endast genomgått utbildning motsvarande folk- eller grundskola, vilket kan jämföras med 10 procent av de inrikes födda i samma region. Det faktum att hela 10 procent av de inrikes födda har en så pass låg utbildningsnivå kan primärt förklaras av att barn till utrikes födda i vissa regioner har svårt att klara av skolgången. Denna utveckling förväntas fortskrida under kommande år och kan framförallt förklaras av flyktinginvandring från regioner med en bristfällig infrastruktur för utbildning.²¹

Figur 3.8: Utbildningsnivå i Västra Götaland 2017, 25–64 år, procent



Källa: www.regionfakta.se

Det är viktigt att komma ihåg att det är stora skillnader i utbildningsbakgrund om vi jämför olika migrantgrupper. Exempelvis har en betydande andel av flyktingarna från Iran genomgått universitetsutbildning, medan många personer från bl.a. Afrikas horn saknar adekvat utbildningsbakgrund för den svenska arbetsmarknaden. Det krävs följaktligen betydande och riktade insatser för att ut- och fortbilda vissa migrantgrupper, om de ska

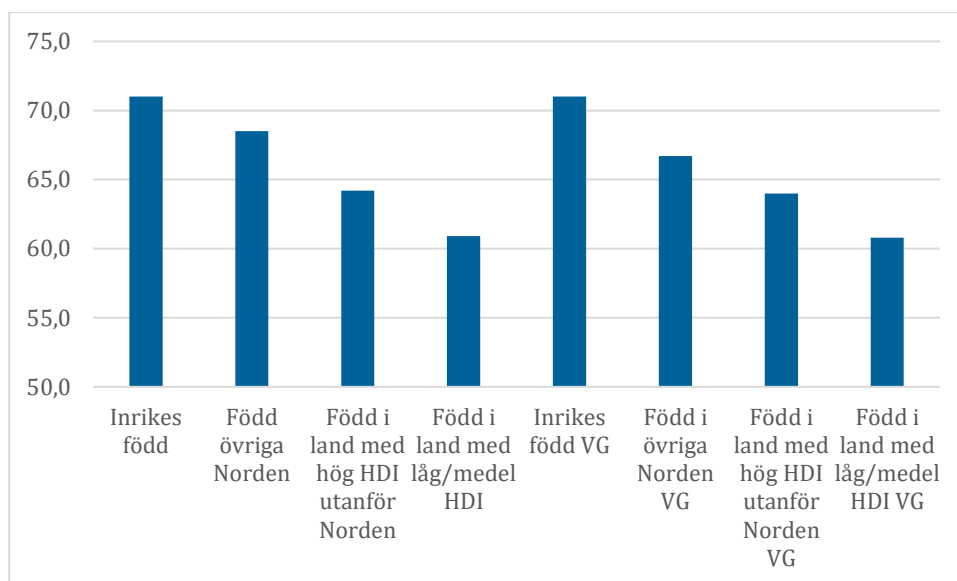
²¹ VGR (2016) *Utbildnings- och arbetsmarknadsprognos för Västra Götaland med sikte på 2025*.

kunna etablera sig på den öppna arbetsmarknaden.²² Sverige har genom sitt flyktningmottagande mottagit en relativt stor grupp lågutbildade. Vissa andra länder har däremot varit mer restriktiva och framförallt medgivit inresetillstånd för personer med en utbildningsbakgrund som kan anses vara av intresse för mottagarlandet.²³

Matchning mellan utbildning och yrke

Förutom den grundläggande utbildningsnivån är även matchningen mellan utbildning och yrke av betydelse. (Matchning åsyftar enkelt uttryckt att det arbete som utförs stämmer överens med den enskildes utbildningsbakgrund). Bristen på ett så kallat transparent humankapital är av stor betydelse för de utrikes föddas möjlighet att etablera sig på arbetsmarknaden. Detta innebär i praktiken att det finns stora svårigheter vad gäller validering av utbildningsbakgrund och grundläggande kompetens, då många arbetsgivare har svårt att värdera de utrikes föddas kunskaper.²⁴ Detta leder i förlängningen till att många arbetsgivare väljer att anställa en inrikes född, snarare än en utrikes född, eftersom det är enklare att bedöma den inrikes föddes kompetens. Därutöver skapar kravet på yrkeslegitimation flaskhalsar som motverkar immigranternas arbetsmarknadsetablering.

Figur 3.9: Matchning mellan utbildning och yrke efter födelselandsgrupp i Sverige och Västra Götalands län 2016, procent



Källa: SCB, Matchningsindikatorer; Matchningsgrad (M2).

Den problematik som föreligger vad gäller matchningen mellan utbildning och yrke visualiseras med all tydlighet i diagrammet nedan (se figur 3.9). Det skiljer närmare 10

²² VGR (2019) *De utrikes föddas arbetsmarknadsintegration i Västra Götaland*; Lundh, C. (2016) *Invandringen till Sverige*.

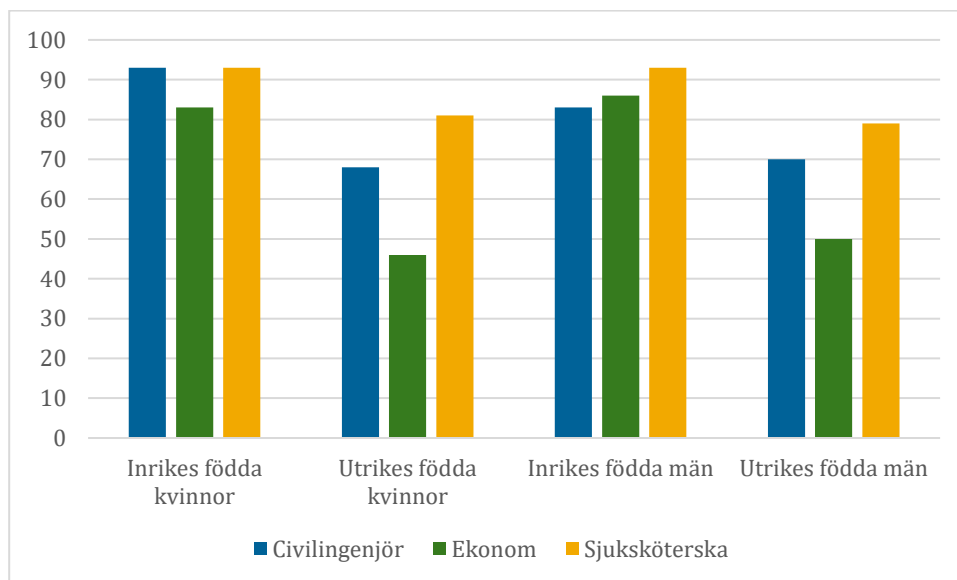
²³ Castles, S. & Miller, M.J. (2016) *The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World*.

²⁴ Nordström Skans, O. & Åslund, O. (2014) *Seeking Similarity: How Immigrants and Natives Manage in the Labor Market*.

procentenheter i matchningsgrad mellan inrikes födda och personer födda i länder som definieras som låg/medel på HDI-skalan (*Human development index*).²⁵ Situationen är densamma på riksnivå som länsnivå. Den enda egentliga skillnaden i matchningsgrad i länet respektive riket föreligger inom gruppen ”Född i övriga Norden.” På riksnivå är matchningsgraden närmare 69 procent, medan motsvarande siffra i Västra Götalands län är 67 procent.

Matchningsproblematiken visar sig även om olika utbildningsgrupper jämförs. I det statistiska underlaget ingår individer som har minst tre års universitetsutbildning inom respektive område. Som framgår i diagrammet nedan (se figur 3.10) är skillnaderna mellan inrikes och utrikes föddas matchning stora för såväl civilingenjörer som ekonomer och sjuksköterskor, vilket är en direkt återspeglning av den tidigare nämnda matchningsproblematiken och bristen på transparent humankapital. Den största skillnaden i matchningsgrad finner vi bland kvinnliga ekonomer, där differensen är hela 37 procentenheter mellan inrikes och utrikes födda. Konsekvensen därav blir ett ineffektivt nyttjande av produktiva resurser, då de utrikes födda akademikerna ofta tvingas utföra arbetsuppgifter de bedöms vara överkvalificerade för samtidigt som många arbetsgivare anger att de inte lyckas rekrytera arbetskraft inom vissa yrkessektorer. Det finns idag en stor efterfrågan på exempelvis civilingenjörer och det faktum att endast 70 procent av de utrikes födda civilingenjörerna matchas till sina yrken är ytterst problematiskt. Inte bara ur ett samhällsekonomiskt perspektiv, utan också för den enskilde individen. Det finns nämligen en stor risk att välbefinnandet för dessa personer påverkas negativt, eftersom det arbete som erbjuds ofta är av en art som genererar lägre inkomster än vad som kan förväntas sett till utbildningsbakgrunden.

Figur 3.10: Matchning mellan utbildning och yrke för inrikes och utrikes födda män och kvinnor 2016, procent



Källa: SCB, Matchningsindikatorer; Integration: utrikes föddas matchning på arbetsmarknaden i Sverige.

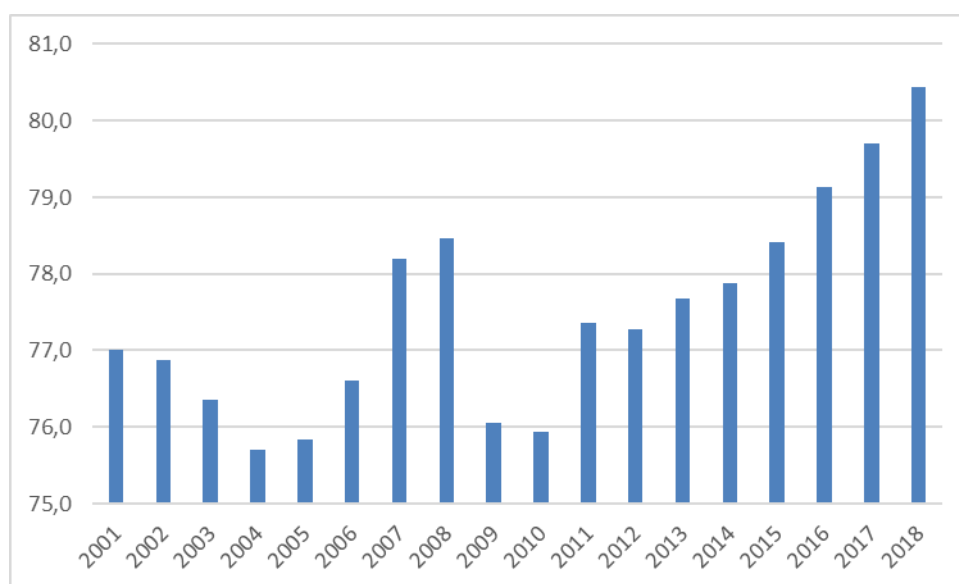
²⁵ HDI används för att estimerar välbefinnanden i olika länder och inkluderar variablerna medellivslängd, utbildning och BNP per capita.

Efterfrågan på arbetskraft

Efterfrågan på arbetskraft styrs i huvudsak av efterfrågan på varor och tjänster. Därtill påverkas efterfrågetrycket på arbetsmarknaden av produktionssambanden (teknik och organisation) och priserna på olika produktionsfaktorer inklusive arbetskraften.²⁶ En ökad efterfrågan på varor och tjänster, som normalt följer av en högkonjunktur, medför alltså en ökad efterfrågan på arbetskraft (förutsatt att arbete inte kan ersättas med kapital). I föreliggande kapitel avhandlas efterfrågan på arbetskraft och den rådande arbetskraftsbristen. I fokus står sysselsättning och arbetslöshet samt arbetsgivarnas oförmåga att i nuläget fylla sina vakanser.

Efterfrågetrycket på arbetsmarknaden avspeglar sig i statistiken över andelen sysselsatta i åldern 20–64 (se diagram nedan). Som synes har andelen sysselsatta ökat kontinuerligt sedan den internationella finanskrisen 2009–2010, och en jämförelse mellan åren 2010 och 2018 visar att sysselsättningen har ökat med fyra procentenheter. (Noterbart är att utvecklingen i Västra Götaland är likvärdig utvecklingen på riksnivå). Det kan vid en första anblick framstå som en förhållandevis marginell förändring, men ökningen är betydande och uppgår till omkring 500 000 individer. År 2010 var ungefär 4,3 miljoner personer i åldern 20–64 sysselsatta i Sverige, medan motsvarande siffra 2018 var cirka 4,8 miljoner.²⁷

Figur 4.1: Andelen sysselsatta 20–64 år i riket, 2001–2018, procent



Källa: SCB, AKU

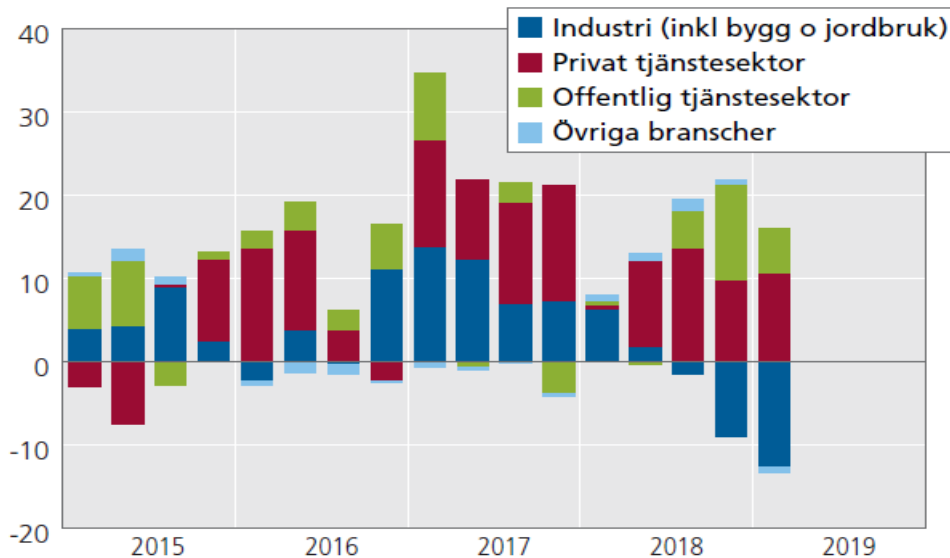
I diagrammet nedan åskådliggörs sysselsättningsförändringen i Västra Götaland per sektor. Som synes sker för närvarande den största ökningen av antalet sysselsatta i privat- och offentlig tjänstesektor, medan sysselsättningen inom industrin minskar. Det faktum att antalet industrisysselsatta minskar är ett tydligt trendbrott efter flera år av nyrekrytering inom den aktuella sektorn. Det förändrade efterfrågetrycket på arbetsmarknaden inom

²⁶ Björklund, A. et al (2014), *Arbetsmarknaden*.

²⁷ SCB, AKU.

industrin kan förklaras av en mattad konjunktur och minskad efterfrågan på industriproducerat gods på såväl den inhemska marknaden som exportmarknaden.

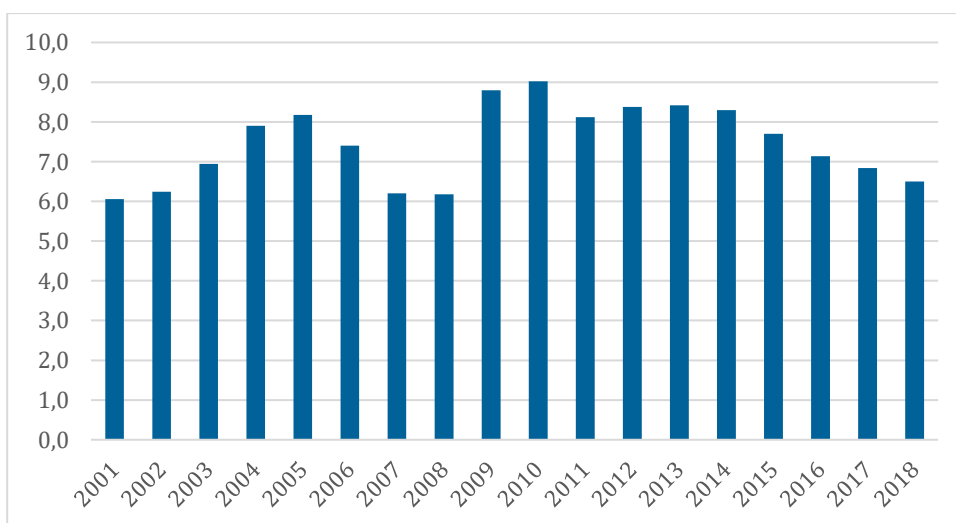
Figur 4.2: Sysselsättningen i Västra Götaland, förändring jämfört med motsvarande kvartal föregående år, tusental



Källa: Konjunkturbarometer för Västra Götaland våren 2019.

Föga förvånande återspeglar sig efterfrågetrycket på arbetsmarknaden även i arbetslöshetssiffrorna. Vad arbetslösheten beträffar har emellertid inte förändringen varit lika drastisk som i fallet med sysselsättningen, då arbetslösheten minskade med 2,5 procentenheter mellan 2010 och 2018 i riket. Detta innebär att antalet arbetslösa personer i åldern 20–64 minskade med 62 000 under perioden.²⁸

Figur 4.3: Relativ arbetslöshet 20–64 år i riket, 2001–2018, procent



Källa: SCB, AKU.

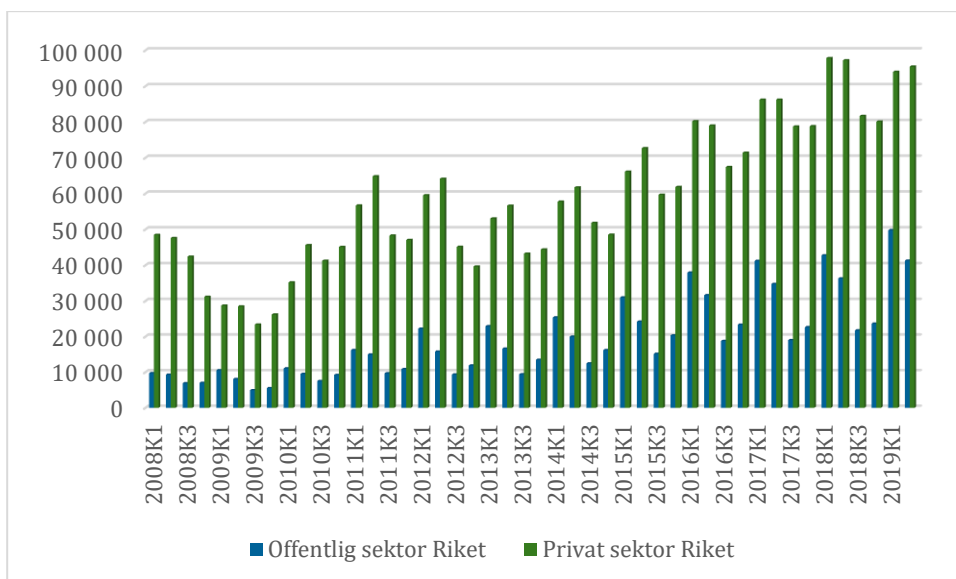
²⁸ SCB, AKU.

Arbetskraftsbristen

Tillgång till arbetskraft med efterfrågad kompetens är en förutsättning för företagande och ekonomisk tillväxt samt upprätthållandet av kvalitén inom offentlig samhällsservice. För närvarande råder emellertid en utbredd arbetskraftsbrist i svensk ekonomi, som förklaras av både konjunkturen och strukturella faktorer som den outnyttjade arbetskraftsreservens utbildningsnivå. Det finns följaktligen ledig arbetskraft i form av tusentals inskrivna arbetsökande, men många av dem har inte en kompetens som efterfrågas på svensk arbetsmarknad.

Det råder brist på arbetskraft inom både privat och offentlig sektor. För näringslivets del nåddes toppen för arbetskraftsbristen för ett år sedan. Efterfrågetrycket på arbetsmarknaden är dock fortfarande högt och ett betydande antal företag har fortfarande svårt att rekrytera arbetskraft med rätt kompetens. Inom offentlig sektor är arbetskraftsbristen än mer utbredd än inom den privata. Uppgifter från Arbetsförmedlingen visar att hela 65 procent av de offentliga arbetsgivarna har svårt att rekrytera personal med efterfrågad kompetens, vilket har menlig inverkan på kvalitén i den offentliga samhällsservicen.²⁹

Figur 4.4: Antal lediga jobb i privat och offentlig sektor från kvartal 1 2008 till kvartal två 2019



Källa: SCB, Lediga jobb efter region, sektor och kvartal.

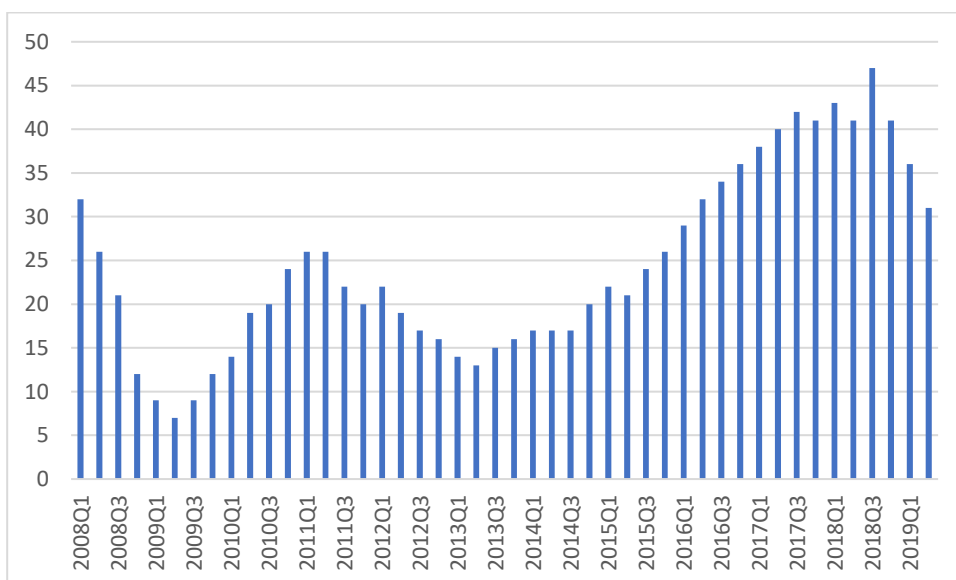
Noterbart är att det inte är möjligt att exakt fastställa hur stort efterfrågeöverskottet på arbetskraft är. Däremot går det dels att skatta förändringen av antalet lediga jobb, dels att

²⁹ Arbetsförmedlingen (2019) *Arbetsmarknadsutsikterna våren 2019 Västra Götalands län: Prognos för arbetsmarknaden 2019–2020*.

estimera hur stor andel av arbetsgivarna som bedömer att de ej lyckas fylla sina vakanser.³⁰ I diagrammet ovan redovisas förändringen av antalet lediga jobb inom privat och offentlig sektor per kvartal från första kvartalet 2008 till andra kvartalet 2019. Det föreligger som synes vissa säsongsvariationer, men det mest intressanta är att antalet lediga jobb trendmässigt har ökat. Värt att notera är också att ökningen av antalet lediga jobb avstannade i övergången mellan 2018 och 2019.

I diagrammet nedan illustreras arbetskraftsbristen inom det privata näringslivet 2008–2019. Uppgifterna, som produceras av konjunkturinstitutet, visar med all tydlighet att arbetskraftsbristen inom privat sektor fortfarande är ett stort problem. Samtidigt är det tydligt att efterfrågetrycket på arbetsmarknaden har minskat, till följd av en konjunkturavmattning under det senaste året.³¹

Figur 4.5: Andelen företag som anger att det råder brist på arbetskraft i näringslivet från kvartal 1 år 2008 till kvartal 2 år 2019, procent



Källa: Konjunkturinstitutet, Kvartalsserier

³⁰ Uppgifter gällande hur stor andel av arbetsgivarna som ej lyckas fylla sina vakanser redovisas bl.a. i Tillväxtverkets rapporter "Företagens villkor" och Arbetsförmedlingens rapporter samt statistik som produceras av Konjunkturinstitutet.

³¹ Konjunkturinstitutet, kvartalsserier; Konjunkturbarometer för Västra Götaland våren 2019.

Potentiella konsekvenser

Bristen på arbetskraft kan få en rad negativa konsekvenser som måste tas på största allvar. Redan 1988 varnade forskarna Rolf Ohlsson och Per Broomé för att den framtida arbetskraftsförsörjningen var hotad. En minskande befolkning i arbetsför ålder skulle komma att behöva försörja en växande andel äldre. Samtidigt pekade framtidsprognoserna mot fortsatt låga födelsetal. Till detta lades en stadig ökning av medellivslängden.³² Sedan slog 1990-talskrisen till med full kraft och frågan om en framtida arbetskraftsbrist hamnade långt ner på den politiska agendan. Under 1990-talets andra hälft och 2000-talet har emellertid frågan om arbetskraftsbristen hamnat allt högre upp på agendan, och det framstår i skrivande stund som något av en ödesfråga för svensk ekonomi.

I föreliggande kapitel presenteras ett antal potentiella konsekvenser som kan följa av den sektor- och branschöverskridande bristen på arbetskraft. Konsekvenserna är mångfasetterade och långtgående. Det går inte att förutsäga den framtida utvecklingen i detalj, och därför inte heller exakt fastställa alla följdverkningar av arbetskraftsbristen, men på basis av vetenskaplig litteratur, rapporter från myndigheter och andra offentliga institutioner, offentlig statistik och tidigare erfarenheter av arbetskraftsbrist framläggs ett antal högst troliga konsekvenser nedan. Konsekvenser som alltför sällan lyfts fram i samhällsdebatten, vare sig från medias sida eller i den politiska debatten.

Flaskhalsar i privat och offentlig sektor

Den nu rådande arbetskraftsbristen motverkar ett fullt nyttjande av produktionskapaciteten i svensk ekonomi. Detta gäller såväl den privata industri- och tjänsteproduktionen som den offentliga servicen (välfärden). Företagen når helt enkelt inte produktionstaket, eftersom bristen på arbetskraft skapar flaskhalsar i produktionsleden. Det faktum att företagen ej når produktionstaket har långsiktigt negativ inverkan på svensk ekonomis internationella konkurrenskraft, då marknadsandelar går förlorade till andra länder och regioner. Denna utveckling är långsiktigt problematisk, eftersom svensk BNP-tillväxt äventyras om ett fullskaligt nyttjande av produktionskapaciteten ej kommer tills stånd. En BNP-tillväxt som i mångt och mycket utgör grunden för upprätthållandet av välståndet i Sverige.³³

Samtidigt hämmas leveranstid och kvalitén inom offentlig service till följd av den utbredda bristen på branschkompetent personal. Köerna inom vård och omsorg ökar och utbildningsväsendet får allt svårare att erbjuda en högkvalitativ utbildning till barn och ungdomar.³⁴ Det faktum att andelen äldre i befolkningen stadigt ökar, medan andelen individer i arbetsför ålder minskar, riskerar att förvärra situationen ytterligare inför framtiden, då flaskhalsarna blir allt trängre och köerna allt längre.³⁵ Gruppen ”äldre” är den största konsumenten av sjukvård och annan offentlig samhällsservice, och en ökad

³² Ohlsson, R. & Broomé, P. (1988), *Ålderschocken*.

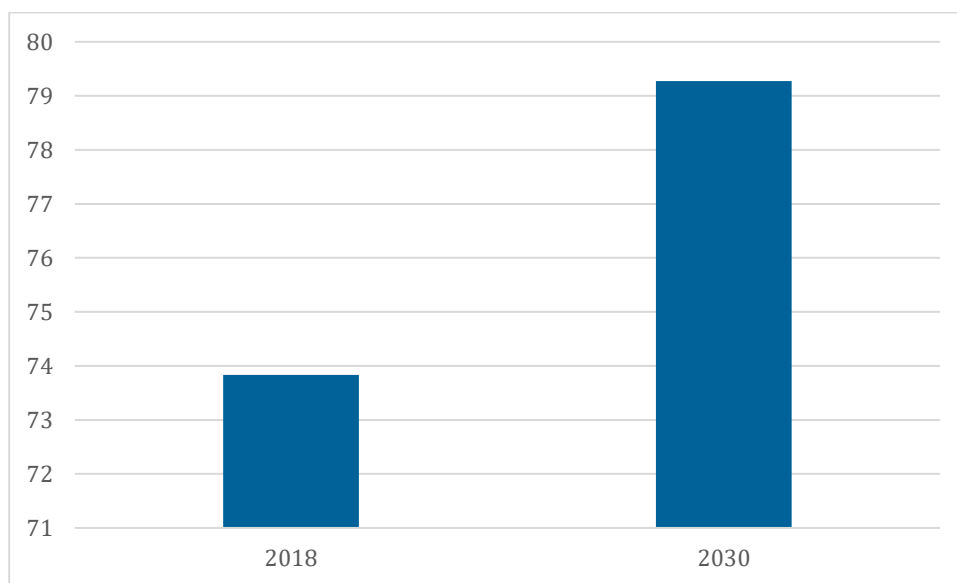
³³ Industrins ekonomiska råd (2019) *Långsiktiga trender: Klimatet, teknologin, demografien och produktiviteten*.

³⁴ SOU 2015:101, *Demografins regionala utmaningar*.

³⁵ Rauhut, D. (2002) *Arbetskraftsbrist och arbetskraftsinvandring: Hot eller möjlighet för ekonomisk tillväxt?*

medellivslängd kommer göra att de äldres konsumtion av offentlig service blir allt svårare att bära för den förvärvsarbetande delen av befolkningen. Detta illustreras tydligt i statistik gällande den s.k. demografiska försörjningskvoten, vilken beräknas genom att antalet personer 0–19 år samt 65+ divideras med antalet individer i åldern 20–64. Kvoten multipliceras sedan med 100. År 2018 skulle följaktligen ungefär 74 barn och äldre försörjas av 100 personer i åldern 20–64 i Västra Götaland, medan motsvarande siffra år 2030 förväntas vara 79. Noterbart är att det finns betydande interregionala skillnader och i vissa delar av Sverige ser situationen än mer problematisk ut.

Figur 5.1: Försörjningskvot i Västra Götaland 2018 och 2030



Källa: SCB, egna beräkningar utförda av Cecilia Olbin Gard.

Lönebildning, löneökningar och inflationsboom

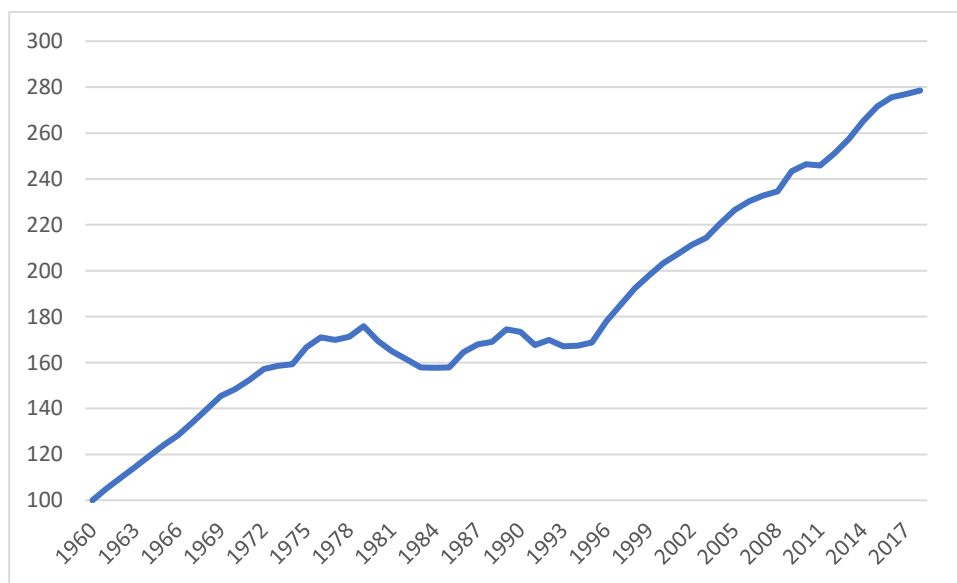
Förhållandet mellan utbud och efterfrågan på arbetsmarknaden påverkar parternas förhandlingsstyrka i lönerörelsen. Arbetskraftsbrist och dess inverkan på lönebildningen är väldokumenterad och har rönt stor uppmärksamhet i den vetenskapliga litteraturen. Studier visar att fackliga organisationers förhandlingsposition stärks om det råder arbetskraftsbrist, medan arbetsgivarna gynnas av ett utbudsöverskott.³⁶ Under den tidiga efterkrigstidens arbetskraftsbristsepok fanns emellertid vad som närmast kan betecknas som en *institutionaliserad bromsfunktion* i lönebildningen, genom samordnade centrala förhandlingar mellan Landsorganisationen (LO) och Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF). Denna förhandlingsmodell betecknas normalt som den svenska modellen på arbetsmarknaden, som innebar att parterna utgick från ett estimerat samhällsekonomiskt utrymme, vilket beräknades på basis av föregående års produktivitetsökning inom näringslivet. Avtalet utgjorde normen för lönebildningen och anpassades sedan förbundsvis och lokalt. Täckningsgraden för avtalen var oerhört hög och denna förhandlingsmodell

³⁶ Nash, J. (1950), The Bargaining Problem, *Econometrica* 18 (2); Svenjar, J. (1986), Bargaining Power, Fear of Disagreement and Wage Settlement: Theory and Evidence from U.S. Industry, *Econometrica* 54 (5); Waara, J. (2014) Kollektiv handling och konkurrensbegränsningar på svensk arbetsmarknad innan Saltsjöbadsavtalet, i *Organiserad samverkan: Svenska karteller under 1900-talet*, red. Karlsson, B.

användes fram till 1982. Genom det centrala avtalet kunde parterna på arbetsmarknaden motverka alltför kraftig löneglidning och stävja alltför kraftiga löneökningar, vilket i sig innebar att inflationen kunde hållas stången.³⁷

Inom den nationalekonomiska forskningen har Mancur Olson belyst det faktum att LO och SAF genom sin storlek, heterogenitet och höga täckningsgrad på arbetsmarknaden tog ett brett samhällsekonomiskt ansvar för lönesättning, inflation och ekonomin som helhet.³⁸ Den svenska lönebildningen har emellertid förändrats sedan dess, med en minskad täckningsgrad för kollektivavtalen och högre grad av individuell lönesättning. Därigenom har den institutionaliserade bromsfunktionen i lönebildningen försvunnit och enskilda löntagares möjlighet att förhandla upp sin egen lön har ökat. Detta kan, under perioder med sektor- och branschöverskridande arbetskraftsbrist, medföra att arbetskraften blir överrörlig (se nedan) och att löneläget pressas uppåt kraftigt i hela ekonomin, vilket i sin tur kan medföra en inflationsboom. Under senare år har reallöneökningarna varit påtagliga (se diagram nedan), men detta förklaras i mångt och mycket av en marginell inflation. (Den nominella löneökningen anger hur mycket lönen ökar från ett år till en annat, men om hänsyn tas till inflationen anges istället reallön.)

Figur 5.2: Reallöneutveckling 1960–2018, (Index 1960=100)



Källa: Medlingsinstitutet, SCB, Ekonomifakta.

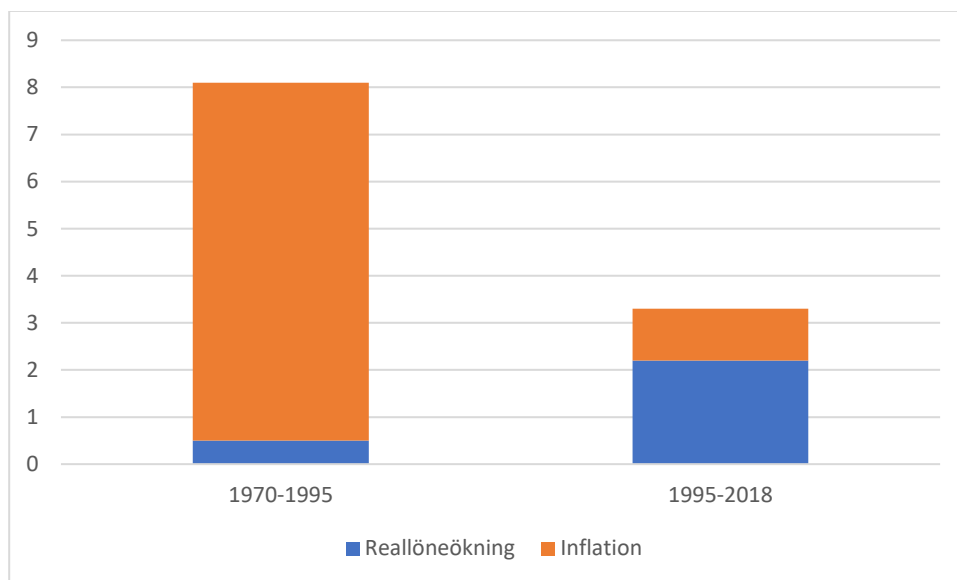
I diagrammet nedan åskådliggörs den årliga genomsnittliga löneökningen uppdelat per inflation och real löneökning 1970–2018. Det framgår med all tydlighet att inflationen under senare år har varit marginell, medan den under framförallt 1970- och 1980-talen ökade kraftigt. Det finns som sagt en överhängande risk att arbetskraftsbristen orsakar en

³⁷ Lundh, C. (2008) *Arbetsmarknadens karteller: Nya perspektiv på det svenska kollektivavtalets historia*; Waara, J. (2014) Kollektiv handling och konkurrensbegränsningar på svensk arbetsmarknad innan Saltsjöbadsavtalet, i *Organiserad samverkan: Svenska karteller under 1900-talet*, red. Karlsson, B.

³⁸ Olson, M. (1965) *The Logic of Collective Action: Public Goods and the Theory of Groups*.

inflationsboom som för med sig en rad problem, även om det inte finns några garantier för att så blir fallet. Antingen tvingas arbetsgivarna att spendera stora summor på att upprätthålla arbetskraftens reallön, vilket ger påtagligt ökade lönekostnader och en försämrad internationell konkurrenskraft. Ett annat alternativ är att arbetskraftens reallön sänks, vilket medför att den inhemska populationens köpkraft minskar. Inom nationalekonomi används begreppet NAIRU för att illustrera en s.k. jämviktsarbetslöshet som ger en konstant inflationstakt. (NAIRU står för *Non-Accelerating Inflation Rate of Unemployment*.) Det är svårt att exakt fastställa vad som kan betraktas som en eftersträvarvärd jämviktsarbetslöshet, men det centrala är att vare sig hög arbetslöshet eller arbetskraftsbrist är gynnsamt för inflationen i en öppen konkurrensutsatt ekonomi.³⁹

Figur 5.3: Löneutveckling och inflation: Årlig genomsnittlig nominell löneökning uppdelad på inflation och real löneökning 1970–2018, procent

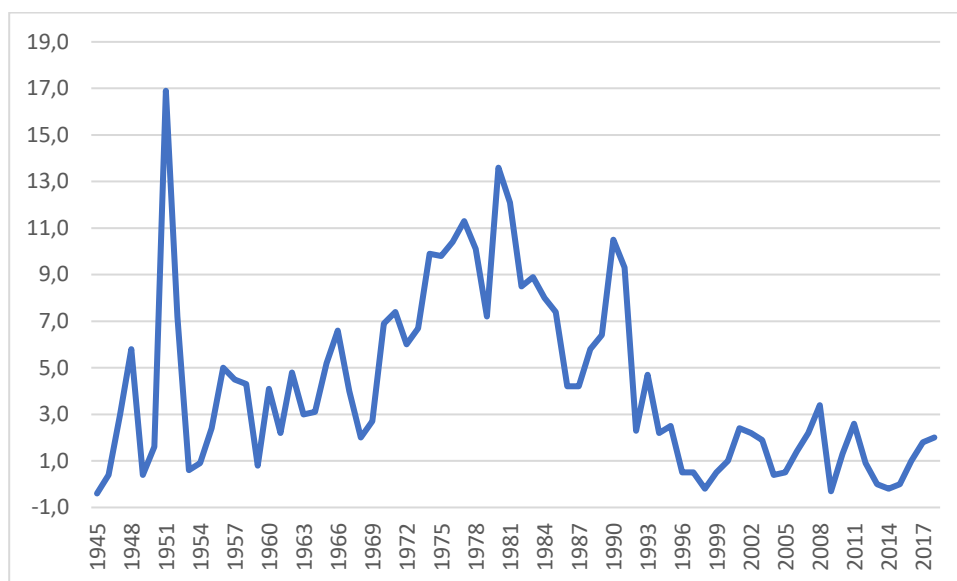


Källa: Medlingsinstitutet, SCB, Ekonomifakta.

Föreliggande delkapitel avslutas med en redovisning av den årliga förändringen av konsumentprisindex (se diagram nedan). Statistiken åskådliggör en, ur historiskt perspektiv, återhållsam prisförändring under 2000-talet. Vi verkar emellertid för närvarande vara i en uppåtgående trend, vilket kan vara värt att ha i åtanke mot bakgrund av de resonemang som förs ovan gällande arbetskraftsbrist, löneläge och inflation.

³⁹ Björklund, A. et al (2014) *Arbetsmarknaden*.

Figur 5.4: Konsumentprisindex, Årlig förändring i procent



Källa: SCB.

Överrörlighet på arbetsmarknaden och Hoppjerkas återkomst?

Med arbetskraftens *rörlighet* avses enligt vedertagen definition både geografisk och yrkesmässig mobilitet. Som nämnts ovan är arbetskraftens rörlighet av central betydelse för en väl fungerande arbetsmarknad, eftersom såväl industri- som tjänsteproduktion genomgår ständiga förändringar. Detta sker inte minst under strukturomvandlingsfaser. Under omvandlingsfaserna måste arbetskraft överföras från stagnerade branscher och företag till expansiva områden. Om arbetskraften är anpassningsbar och rörlig såväl geografiskt som yrkesmässigt kan en större andel av produktionskapaciteten utnyttjas, arbetslösheten dämpas och flaskhalsar undvikas.⁴⁰

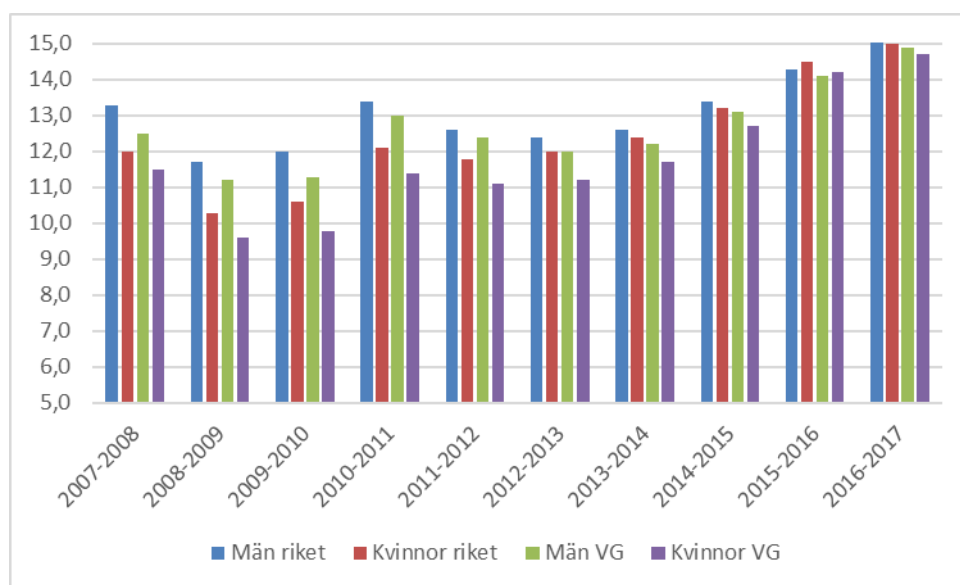
Det finns emellertid även mindre positiva aspekter av rörlighet på arbetsmarknaden. I ett läge då arbetskraftsbrist råder kan framförallt geografisk rörlighet användas som ett förhandlingsvapen från arbetstagare gentemot arbetsgivarna, vilka har svårt att värja sig mot arbetskraftens krav. I ett sådant läge anses arbetskraften vara *överrörlig*. Under den tidiga efterkrigstidens arbetskraftsbristsperiod beskrevs arbetarna som överrörliga, eftersom de tenderade att byta jobb i en utsträckning som hade menlig inverkan på svensk ekonomi. Vid denna tidpunkt myntades begreppet *Hopp-Jerka*, och i ett antal statliga kampanjer, präglade av en starkt moraliserande underton, framställdes överrörliga arbetstagare i negativ dager.⁴¹ Under 2000-talet har diskussionen om en överrörlig arbetskraft återaktualiserats till följd av en utbredd arbetskraftsbrist. Ett talande exempel på detta är publiceringen av forskningsrapporten ”Hopp-Jerkas återkomst?” år 2008. Det finns i dagsläget tydliga tecken på att arbetskraften är överrörlig inom vissa branscher.

⁴⁰ Björklund, A. et al (2014) *Arbetsmarknaden*.

⁴¹ Helldahl, P. (2008) *Hopp-Jerkas återkomst? Synen på arbetskraftens rörlighet från 1940-talet till idag*.

Exempelvis brottas utbildningsväsendet med en utbredd brist på kompetent arbetskraft, vilket har medfört att arbetsgivare bjuder över varandra i syfte att attrahera branschkompetent personal. Detta riskerar på sikt att leda till en kraftig uppsvingning av löneläget inom hela branschen, vilket blir kostsamt för arbetsgivarparten (och skattebetalarna). Det är emellertid svårt att fastställa när arbetskraften kan betecknas som överrörlig och hur pass frekvent arbetskraften byter jobb. En källa att luta sig mot är dock statistiken gällande just ”jobbyten” som produceras av SCB (se diagram nedan). Det är på basis av statistiken svårt att dra några tydliga slutsatser, men trenden under senare år är en högre frekvens vad jobbyten anbelangar, vilket kan vara ett tecken på att vi rör oss mot en situation där överrörligheten sprider sig över såväl sektorer som branscher.

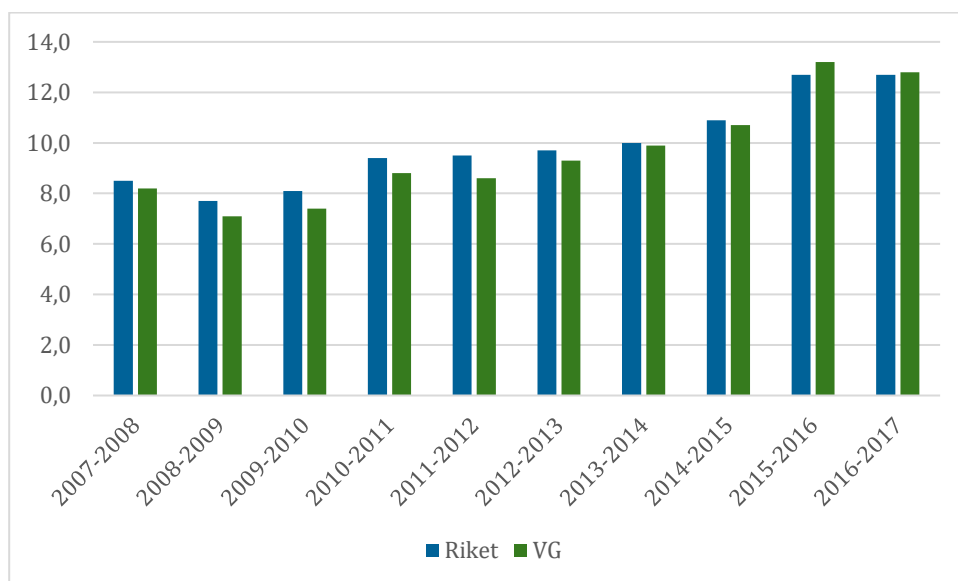
Figur 5.5: Andel jobbytare i riket och Västra Götaland 2007–2017, procent



Källa: SCB, Andel jobbytare efter region, näringsgren, kön och årsintervall.

På branschnivå blir utvecklingen med en ökad rörlighet på arbetsmarknaden än tydligare. Nedan åskådliggörs utvecklingen inom utbildningsväsendet, vilket är av intresse då det råder brist på lärare och andra typer av pedagoger i hela riket. Andelen jobbytare har ökat med ungefär 4 procentenheter på såväl riks- som länsnivå från åren 2009–2010 till åren 2016–2017. Detta kan med största sannolikhet förklaras av den ovan nämnda arbetskraftsbristen, och arbetskraftens möjlighet att använda mobilitet i syfte att tillskansa sig bättre arbetsvillkor högre lön.

Figur 5.6: Andel jobbytare inom utbildningsväsendet i riket och Västra Götaland, procent



Källa: SCB, Andel jobbytare efter region, näringsgren, kön och årsintervall.

Desorganisationsfenomen

När det råder brist på arbetskraft och den sysselsatta delen av den samlade arbetskraften blir överrörlig kan det uppstå s.k. *desorganisationsfenomen* inom arbetslivet. Detta innebär att olycksfallen, frånvarofrekvensen och svinet i produktionen ökar. Dessutom ökar företagens kostnader för nyrekrytering, då de vid upprepade tillfällen måste bekosta annonsering, intervjuer, arbetsplatsintroduktion och internutbildning. Den samlade bilden inom forskningen är följaktligen att desorganisationsfenomen hämmar den företagsspecifika, och aggregerade, produktionen av varor och tjänster. Detta försvårar möjligheterna att närma sig produktionstaket och *nyttja* den fulla tillväxtpotentialen i svensk ekonomi, vilket är negativt för tillväxten i BNP per capita.⁴²

⁴² Furåker, B. (1976) *Stat och arbetsmarknad: Studier i svensk rörlighetspolitik*; Waara, J. (2012) *Svenska Arbetsgivareföreningen och arbetskraftsinvandringen 1945-1972*.

Till buds stående lösningar som kan mildra arbetskraftsbristen

Det finns ett antal till buds stående lösningar som skulle kunna bidra till att mildra, eller överbrygga, arbetskraftsbristen. Lösningar som skulle kräva långtgående reformer, vilka i flera fall skulle stöta på patrull och skapa missnöje inom breda folklager. I föreliggande kapitel presenteras sålunda lösningar som skulle kunna mildra arbetskraftsbristen. Däremot görs ingen värdering gällande huruvida dessa lösningar är önskvärda ur ett medborgarperspektiv, då det primärt är en fråga för de folkvalda att hantera.

Förlängt arbetsliv

Under 1900-talets andra hälft genomfördes ett betydande antal reformer som gjorde att den produktiva delen av människors liv förkortades. En central del av aktuella reformering var genomförande ett antal generösa pensionsreformer, som medförde att flertalet personer äldre än 65 år lämnade arbetskraften för gott. De ekonomiska incitamenten att fortsätta arbeta minskade för den äldre befolkningen, eftersom ersättningsnivåerna höjdes successivt.⁴³ Som exempel kan nämnas att ungefär hälften av alla män i åldern 65–80 förvärvsarbetade år 1945, medan motsvarande siffra 1970 var ungefär 20 procent. Vad kvinnor beträffar förvärvsarbetade 11 procent i åldern 65–80 vid krigsslutet 1945, vilket hade minskat till 4 procent 1970. De äldres utfasning från arbetsmarknaden sågs emellertid som ett problem inom vissa kretsar, då en utbredd arbetskraftsbrist rådde under 1950- och 1960-talen. Inom arbetsgivarleden och vissa politiska partier förordades en ökad förvärvsintensitet bland äldre, eftersom de betraktades som en outnyttjad inhemsk arbetskraftsreserv. Dessa idéer fick emellertid inte något större genomslag, då rätten till en rimlig ersättning på ålderns höst var något som framförallt arbetarrörelsen hade kämpat för under lång tid.⁴⁴

I dagsläget förs idéer, fram som i mångt och mycket påminner om den diskussion som fördes under 1950- och 1960-talen, vad ett förlängt arbetsliv beträffar. Även denna gång motiveras en förlängning av arbetslivet med den utbredda bristen på arbetskraft, även om faktorer som senare etableringsålder på arbetsmarknaden och ökad medellivslängd samt bibehållen arbetsförmåga högt upp i åldrarna också används som argument. Politiskt görs helt enkelt bedömningen att den äldre populationen kan bidra till att mildra arbetskraftsbristen genom ett förlängt arbetsliv.⁴⁵

Under 2000-talet har mycket riktigt en ökning skett vad de äldres deltagande på den öppna arbetsmarknaden beträffar, vilket framgår i diagrammet nedan. År 2001 var ungefär 13 procent av männen och 6 procent av kvinnorna i åldern 65–74 sysselsatta, vilket kan jämföras med 21 för män respektive 13 procent för kvinnor år 2018. I reda tal innebär det

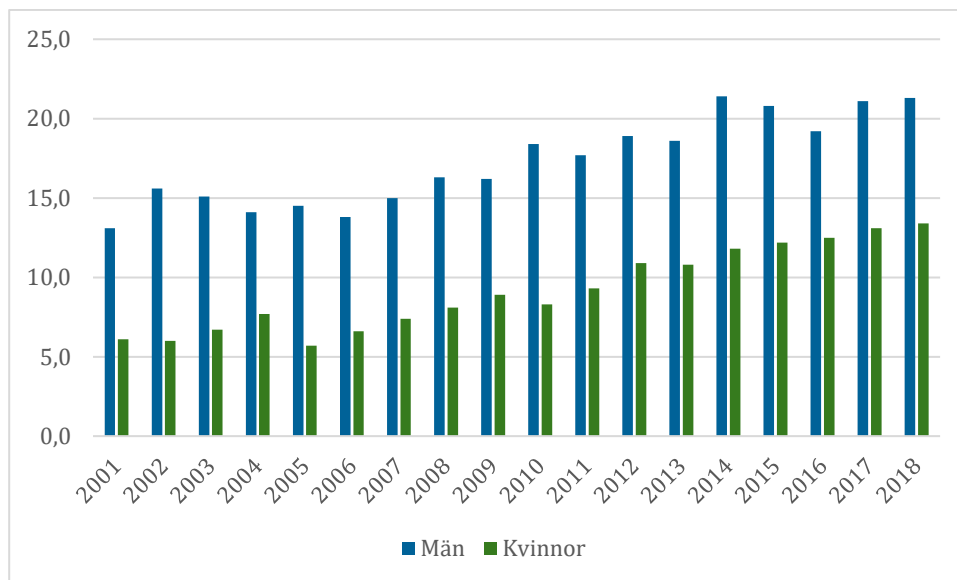
⁴³ Palme, M. (1990) *Pension Rights in Welfare Capitalism*.

⁴⁴ Waara, J. (2012) *Svenska Arbetsgivareföreningen och arbetskraftsinvandringen 1945–1972*.

⁴⁵ Arbetsmiljöverket (2012) *Jobba längre: Vad vet vi om äldre i arbetslivet?*; Rapport från riksdagen 2013/2014, RFR8, *Ett förlängt arbetsliv: Forskning om arbetsmarknadens och arbetstagares förutsättningar*.

att antalet arbetande män har ökat från 46 000 till 117 000 åren 2001–2018, medan antalet arbetande kvinnor har ökat från 24 000 till 76 000. Det finns mycket som talar för att denna utveckling kommer att fortgå kommande år, mot bakgrund av den demografiska situationen, det prognostiserade efterfrågeöverskottet på arbetskraft och pensionssystemets utformning.

Figur 6.1: Andelen sysselsatta 65–74 år i riket, 2001–2018, procent



Källa: SCB, AKU.

Mobilisering av inhemska arbetskraftsreserver

Det finns outnyttjade inhemska arbetskraftsreserver, som skulle kunna mobiliseras i syfte att motverka arbetskraftsbristen. Den största outnyttjade inhemska reserven består av utrikes födda, varför fokus ligger på denna grupp i föreliggande delkapitel. (Det finns också stora outnyttjade reserver inom grupper med fysiska och intellektuella funktionsnedsättningar, men denna grupps storlek och arbetsförmåga är svår att estimeras och det saknas i nuläget en tillförlitligt användbar statistik på aggregerad nivå.)

Studier visar att utrikes födda har en svagare ställning på arbetsmarknaden än den infödda befolkningen. Detta är inte unikt för Sverige, utan situationen är densamma i övriga EU och har så varit under en längre tid.⁴⁶ Sverige sticker alltså inte ut på ett anmärkningsvärt vis, i en internationell jämförelse, trots ett storskaligt flyktingmottagande.⁴⁷

Immigrantgruppens utmaningar vad gäller arbetsmarknadsetablering kan bl.a. förklaras av; den generella utbildningsnivån (se ovan), bristen på transparent humankapital (utbildning och annan kunskap som kan betraktas som ekonomisk resurs), otillräckliga språkkunskaper, bristen på socialt nätverk med koppling till arbetsmarknaden, vistelsetid i

⁴⁶ Zimmerman, K.F. ed. (2005) *European Migration: What do we know?*

⁴⁷ EUROSTAT (2018).

det nya hemlandet och ålder vid migration.⁴⁸ Studier visar dessutom att det kan finnas inslag av diskriminering i rekryteringsförfarandet, vilket är en aspekt som ej bör negligeras i arbetet med en förbättrad arbetsmarknadsintegration.⁴⁹

Förvärvsfrekvensen har varit märkbart högre inom gruppen inrikes födda än utrikes födda under längre tid. Dessutom har sysselsättningsgraden varit särskilt låg bland utrikes födda kvinnor, medan den varit högst inom gruppen inrikes födda män. Under 1990-talskrisen, vilken sammanföll med flyktinginvandringen från forna Jugoslavien, blev skillnaden i förvärvsfrekvens mellan in- och utrikes födda markant. Konjunkturedgången slog hårdare mot de utrikes föddas sysselsättning och det var p.g.a. konjunkturläget svårt för flyktingarna från Balkan att slå sig in på arbetsmarknaden. Även om sysselsättningsgapet minskade något kring millennieskiftet har skillnaderna i förvärvsfrekvens aldrig övervunnits.⁵⁰ Under 2000-talet har skillnaden i förvärvsfrekvens mellan utrikes och inrikes födda i genomsnitt varit omkring 25 procentenheter i Västra Götaland. Noterbart är att gapet ökade något i samband med den internationella finanskrisen 2008–2009. Därefter har sysselsättningsgraden ökat inom samtliga grupper till följd av det goda konjunkturläget.⁵¹

En förklaring till skillnaden i förvärvsfrekvens mellan inrikes och utrikes födda är de senaste årens omfattande flyktinginvandring och den mismatchning som råder mellan arbetsmarknadens utbuds- och efterfrågesida. Vissa migrantgrupper har svårt att slå sig in på den öppna arbetsmarknaden, trots att det råder arbetskraftsbrist i vissa sektorer och regioner. Sverige som helhet, liksom Västra Götaland, brottas följaktligen med en strukturell och konjunkturrell brist på arbetskraft, vilken hämmar förmågan att nå produktionstaket. Mot bakgrund därav krävs riktade utbildningsinsatser, som syftar till att matcha de utrikes föddas humankapital med arbetsmarknadens efterfrågesida. Det finns helt enkelt en stor outnyttjad arbetskraftsreserv inom immigrantgruppen, som skulle bidra positivt till den ekonomiska tillväxten om en effektiv mobilisering kom till stånd. Detta blir särskilt tydligt om vi beaktar det faktum att hela 75 procent av de utrikes födda med utbildning på högskole- eller universitetsnivå arbetar, medan arbetslösheten är särskilt hög inom gruppen med låg utbildningsnivå. Samtidigt är förvärvsfrekvensen närmare 91 procent inom gruppen inrikes födda med högskole- eller universitetsutbildning, vilket är avsevärt högre än för de utrikes födda. Detta beror som tidigare nämnts bl.a. på svårigheten att validera utländska utbildningar och på de flaskhalsar som uppstår på arbetsmarknaden då olika former av yrkeslegitimationer införs. Legitimationer som ofta gör att de utrikes födda inte erhåller ett arbete som matchar deras kompetensnivå.⁵² Mot bakgrund av den outnyttjade utrikes födda arbetskraftsreservens storlek finns det anledning att anta att ett

⁴⁸ Hirschman, C. ed. (1999) *The Handbook of International Migration*; Castles, S. & Miller, M.J. (2016) *The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World*; Gustafsson, B. et al (2018) *Older People in Sweden Without Means: On the Importance of Age at Immigration for Being Twice Poor*.

⁴⁹ Se bl.a. Rooth, D.O. & Carlsson, M. (2017) *Etnisk diskriminering på svensk arbetsmarknad: Resultat från ett fältexperiment*.

⁵⁰ Sandberg, P. & Waara, J. (2014) *Industri och arbetsmarknad i förändring: Den västsvenska regionen 1945–2010*.

⁵¹ VGR, Rapport 2014:5 *Utrikes födda på arbetsmarknaden: Ett kunskapsunderlag om arbetsmarknadsintegrationen i Västra Götaland under 2000-talet*.

⁵² SCB, Rapport 2017:11 *Integration – utrikes föddas matchning på arbetsmarknaden i Sverige*

flertal reformpaket, syftandes till en ökat deltagande på den öppna arbetsmarknaden, kommer att sjösättas under kommande år.

Arbetskraftsinvandring

Under perioder med efterfrågeöverskott på arbetskraft kan arbetskraftsutbudet ökas genom arbetskraftsinvandring. Under 1950- och 1960-talen uppstod en arbetskraftsbrist, som delvis kunde mildras genom att människor från Balkan, Syd- och Östeuropa sökte sig till Europas ekonomiskt mer välutvecklade delar.⁵³ Frågan om arbetskraftsinvandring och riktade rekryteringsinsatser utanför Europa har återaktualiserats under 2000-talet, till följd av mismatchningen mellan utbud och efterfrågan på arbetskraft inom såväl industri- som tjänsteproduktionen. *Industrins ekonomiska råd* fastslog exempelvis hösten 2019 att "[a]rbetskraftsinvandringen är en positiv resurs för Sverige och den svenska industrin..." samt att "[o]m industrin ska växa och blomstra i Sverige måste den få tillgång till arbetskraft. Om den inte finns, sker den fortsatta expansionen av svenska industriföretag främst i utlandet. Därför gagnar det Sverige och den svenska industrin att Sverige görs till ett land dit många unga människor vill förlägga sitt arbetsliv."⁵⁴

Till skillnad från den tidiga efterkrigstiden är Sverige sedan januari 1995 en integrerad del av EU, vilket innebär att personer från ett betydande antal europeiska länder kan söka sig till Sverige för att arbeta. Denna arbetskraftsinvandring har emellertid inte varit tillräcklig för att överbygga arbetskraftsbristen och med anledning därav genomfördes i december 2008 en arbetskraftsinvandringsreform som innebar att personer boende utanför EU/EFTA-området kunde komma till Sverige och arbeta om de erbjudits anställning.⁵⁵ En lagstiftning som reviderades, och medförde en minskad risk för upphävande av erhållet tillstånd, år 2017.⁵⁶

I diagrammet nedan redovisas antalet beviljade arbetstillstånd för arbetskraftsinvandrare utanför EU/EFTA-området åren 2010–2018. År 2018 beviljades omkring 21 000 arbetstillstånd, vilket kan jämföras med 14 000 år 2010. Som synes har antalet beviljade tillstånd fluktuerat, men de senaste åren har en markant ökning skett. Därtill bör nämnas att hela 33 000 tillstånd har beviljats under de första nio månaderna 2019. Ökningen av antalet beviljade arbetstillstånd kan ses som en direkt reflektion av att ett skriande nyrekryteringsbehov bland svenska arbetsgivare.

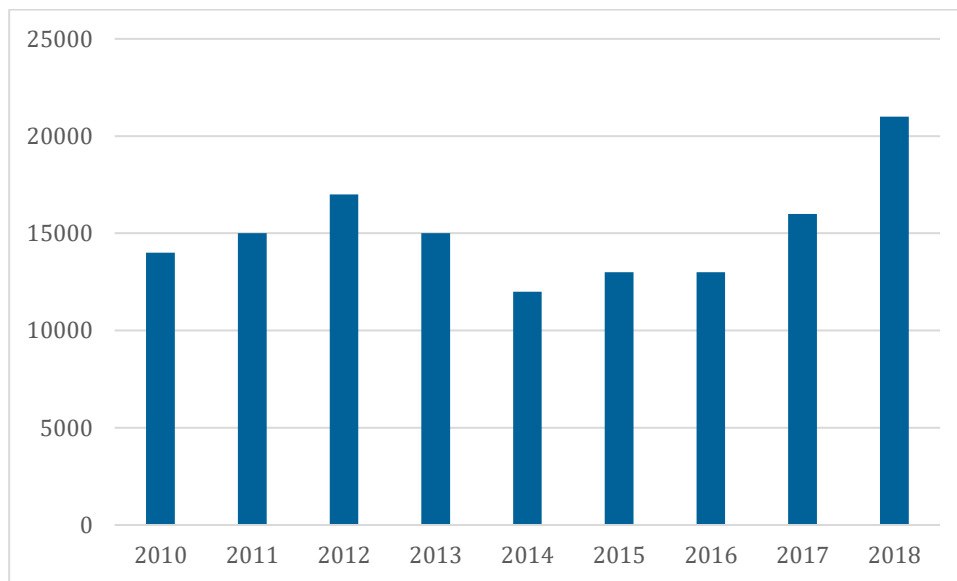
⁵³ Broström, L. & Rauhut, D. red. (2019), *Med öppna armar: Integration och invandring till Sverige 1945–1970*, forthcoming.

⁵⁴ Industrins ekonomiska råd (2019) *Långsiktiga trender: Klimatet, teknologin, demografin och produktiviteten*, s. 52.

⁵⁵ Prop. 2007/2008: 147. *Nya Regler för arbetskraftsinvandring*.

⁵⁶ www.migrationsverket.se

Figur 6.2: Antal beviljade arbetstillstånd 2010–2018



Källa: Migrationsverket.

Brain-Gain och Brain-Drain

Arbetskraftsinvandringen ger upphov till såväl *Brain-Gain* som *Brain-Drain*. *Brain-Gain* innebär att mottagarlandet erhåller arbetskraft som bidrar till tillväxt och välbefinnande, medan grundläggande humankapitalinvesteringar har ombesörjts av ursprungslandet. Detta är oerhört gynnsamt för mottagarlandet, som bär frukterna av andra länders investeringar i utbildningsväsendet.⁵⁷ I Sverige har andelen arbetskraftsinvandrare som genomgått universitetsutbildning ökat markant under senare år och inflödet av högkvalificerad arbetskraft uppgick till ungefär 41 procent av samtliga arbetskraftsinvandrare under 2018, vilket är positivt för svensk ekonomi.⁵⁸ Samtidigt orsakar arbetskraftsinvandringen en *Brain-Drain* i många utvecklingsländer, då de berövas välutbildade personer som skulle kunna bidra positivt till den ekonomiska tillväxten och samhällsuppbyggnaden. Detta har långsiktigt menlig inverkan på hela samhällsstrukturen och konsekvenserna är långtgående, om än svåruppskattade i monetära termer.⁵⁹

Produktivitetsökande investeringar

Som påvisats ovan genomgår öppna och konkurrensutsatta ekonomier ständiga förändringar, och inom ramen för cykliska förlopp återkommer såväl strukturkriser som omvandlingsfaser och rationaliseringsfaser. I omställningen av en ekonomisk struktur finns en strävan efter ökad arbetsproduktivitet, vilket är en förutsättning för upprätthållandet av

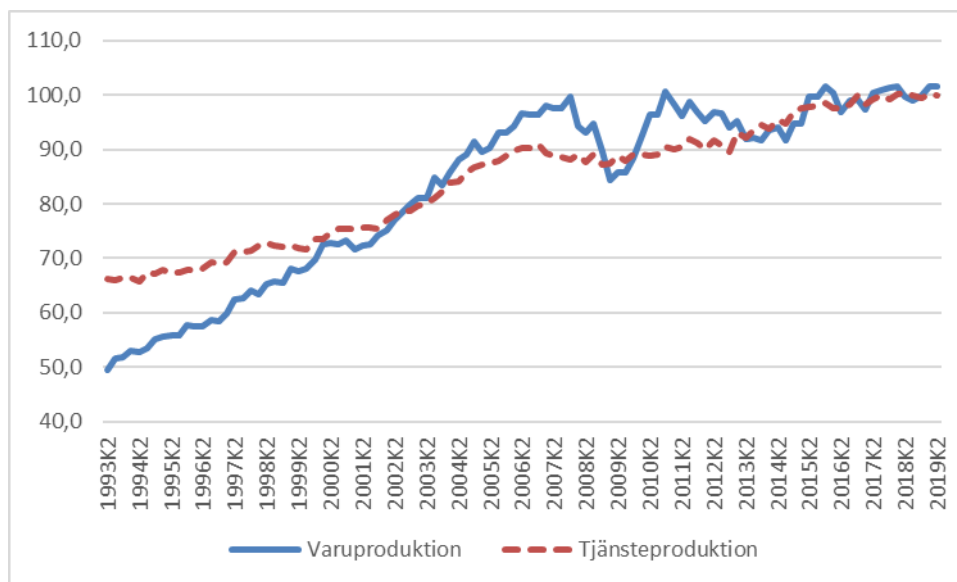
⁵⁷ Batalova, J & Fix, M. (2017) *Immigrants and the New Brain-Gain: Ways to Leverage Rising Educational Attainment*;

⁵⁸ www.migrationsverket.se

⁵⁹ Carrington, W. & Detragiache, E. (1998) *How Big is the Brain-Drain?*

det nationella välståndet.⁶⁰ Det är emellertid inte enbart den strukturcykliska teoribildningen som framhåller strävan efter tillväxt i arbetsproduktivitet. Inom traditionella nationalekonomisk tillväxtteori, med representanter som exempelvis Robert Solow, framställs ekonomin som en produktionsfunktion baserad på de två produktionsfaktorerna *arbete* och *kapital*, medan övriga faktorer som bidrar till tillväxten återfinns i en residual och benämns faktorproduktivitet. I faktorproduktiviteten ingår bl.a. teknologisk utveckling, utbildningar, organisatoriska förändringar, vilket är de faktorer som höjer produktiviteten på arbetskraften eller kapitalet, eller förklarar avsaknaden av tillväxt i arbetsproduktivitet.⁶¹ 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 dock att de förväntas bidra till en ökad produktivitet och ett minskat arbetskraftsbehov.

Figur 6.3: Arbetsproduktivitetsutveckling i svenskt näringsliv 1993–2019, index (2018=100)



Källa: SCB, Arbetsproduktivitetsutveckling. 2019 avser kvartal 1 och 2.

Det har under den nu pågående strukturomvandlingen varit svårt att på aggregerad nivå påvisa ett direkt samband mellan ökad investeringskvot i nya innovationer och en ökad produktivitet. Inte minst då arbetsproduktiviteten har stagnerat under en tioårsperiod (se diagram ovan) samtidigt som såväl antalet som andelen sysselsatta har ökat kontinuerligt under samma period. Det har alltså varit så att arbetsproduktiviteten har stagnerat det senaste decenniet, trots en pågående omställning av industri- och tjänsteproduktionen. Detta är emellertid inte unikt för den pågående omställningen, då likande utvecklingstendenser har kunnat skönjas under tidigare strukturomvandlingsfaser. Detta

⁶⁰ Schön, L. (2012) *En modern svensk ekonomisk historia: Tillväxt och omvandling under två sekel*.

⁶¹ Science Direct (2019) *Handbook of Economic Growth*, selected volumes.

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.⁶² Det finns således anledning att vara försiktig och inte utgå ifrån att den pågående strukturomvandlingen kommer att motverka efterfrågeöverskottet på arbetskraft, då beslut präglade av teknologisk determinism kan få katastrofala följder. Det finns i nuläget snarare anledning att vidtaga aktiva åtgärder för att stimulera arbetskraftsutbudet, eftersom det saknas arbetskraft med rätt kompetens i stora delar av svensk ekonomi.

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 förvinner 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.⁶³ 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 arbetsplatsspecifika kunskaper.⁶⁴

⁶² Vinnova och Esprit (2013) *Det innovativa Sverige: Sverige som kunskapsnation i en internationell kontext*; Sandberg, P. & Waara, J. (2014), *Industri och arbetsmarknad i förändring: Den västsvenska regionen 1945–2010*.

⁶³ Brynjolfsson, E. & McAfee, A. (2014) *The Second Machine Age*.

⁶⁴ CRA Working Paper 2017:1, *Kompetenslandskapets omvandling mot industri 4.0: Långsiktiga perspektiv på kompetensbehovet inom industrin och industrinära tjänster i Västra Götaland*.

Sammanfattande diskussion

För närvarande råder en sektor- och branschöverskridande arbetskraftsbrist, som kan förklaras av dels konjunkturen, dels strukturella faktorer. Den konjunkturellt betingade bristen på arbetskraft kan antas vara övergående, medan den strukturella efterfrågeöverskottet på arbetskraft förväntas vara mer bestående. I föreliggande rapport analyseras utbud och efterfrågan på arbetskraft samt arbetskraftsbristen, med utgångspunkt i en *strukturcyklisk* modell. Dessutom diskuteras potentiella konsekvenser som kan följa av den sektor- och branschöverskridande bristen på arbetskraft, samt till buds stående lösningar som kan bidra till att mildra efterfrågeöverskottet på arbetskraft. Vad arbetskraftsutbudet beträffar konstateras att det finns såväl en kvantitativ som en kvalitativ missmatchning i förhållande till arbetsmarknadens efterfrågesida. Detta innebär enkelt uttryckt att det saknas arbetskraft beroende på både den demografiska situationen och det faktum att de befintliga outnyttjade arbetskraftsreserverna saknar för svensk arbetsmarknad adekvat kompetens. Gällande efterfrågan på arbetskraft kan en stadig ökning av efterfrågetrycket på arbetsmarknaden påvisas, sedan den internationella finanskrisen 2009–2010, vilket har givit upphov till en utbredd arbetskraftsbrist inom såväl offentlig sektor som privat sektor. En brist som riskerar att föra med sig en rad negativa konsekvenser;

- Det uppstår flaskhalsar i privat och offentlig sektor, vilket hämmar tillväxten i svensk ekonomi och äventyrar kvalitén i den offentliga servicen (välfärden).
- Lönebildningen påverkas av arbetsmarknadsläget, och den rådande lönebildningsregimen är dåligt rustad för att hantera en situation där arbetskraften använder arbetskraftsbristen som ett förhandlingsvapen. Därmed finns en risk för ett, på bred front, uppressat löneläge, som på längre sikt riskerar att medföra en inflationsboom.
- Arbetskraften blir överörlig, då de använder mobilitet som ett verktyg för att höja den individuella lönen.
- Överörligheten på arbetsmarknaden orsakar desorganisationsfenomen i arbetslivet, vilket gör att företagen ej når produktionstaket och tillväxtpotentialen i svensk ekonomi nyttjas ej till fullo.

Det finns ett antal lösningar som skulle kunna mildra den utbredda arbetskraftsbristen. Dessa lösningar kräver dock genomförandet av ett antal politiska reformer, som sannolikt kommer att stöta på motstånd i breda folklager. Dessa lösningar är;

- Ett förlängt arbetsliv, med ökat deltagande på den öppna arbetsmarknaden för personer i pensionsåldern. Detta förutsätter en grundläggande reformering av såväl pensionssystem, som anpassning på arbetsmarknaden.
- En mobilisering av inhemska arbetskraftsreserver, varav de utrikes födda är av särskilt intresse. Detta kräver dock att de icke arbetande utrikes föddas humankapital matchas med efterfrågan på svensk arbetsmarknad. (Det finns en stor outnyttjad inhemsk reserv, bestående av personer med olika former av funktionsnedsättningar, men denna grupps storlek och arbetsförmåga är ej ordentligt utredd.)
- Riktad arbetskraftsinvandring, där personer med för svensk arbetsmarknad adekvat kompetens rekryteras i området utanför EU/EFTA. En sådan

aktion är gynnsam för svensk ekonomi, men riskerar att ställa till med problem (*Brain-Drain*) i avsändarländer.

- Produktivitetshöjande investeringar i automatisering och digitalisering. Det finns dock i nuläget väldigt lite som talar för att dessa investeringar enkom kan överbrygga arbetskraftsbristen i svensk ekonomi.

Dokumentnamn: Arbetskraftsbristen: Potentiella konsekvenser och till buds stående lösningar

Kontaktperson: Joacim Waara, Data och analys, enheten för samhällsanalys

E-post: joacim.waara@vregion.se