

Ett mer hållbart och längre arbetsliv

Ds 2024:19



Regeringskansliet
Socialdepartementet

SOU och Ds finns på [regeringen.se](https://www.regeringen.se) under Rättsliga dokument.

Svara på remiss

Statsrådsberedningen, SB PM 2021:1.

Information för dem som ska svara på remiss finns tillgänglig på [regeringen.se/remisser](https://www.regeringen.se/remisser).

Omslag: Regeringskansliets standard

Tryck och remisshantering: Elanders Sverige AB, Stockholm 2024

ISBN 978-91-525-1009-4 (tryck)

ISBN 978-91-525-1010-0 (pdf)

ISSN 0284-6012

Förord

Regeringen beslutade den 2 september 2021 att inrätta ett kansli för att samordna arbetet för ett hållbart arbetsliv inom Regeringskansliet. Kansliet för hållbart arbetsliv (S 2021:D) inrättades organisatoriskt på Socialdepartementet och Lars Stjernkvist förordnades som kanslichef.

Med denna promemoria är Kansliet för hållbart arbetslivs (S 2021:D) uppdrag slutfört.

Stockholm i augusti 2024

Lars Stjernkvist

Till minne – Emilia Liljefrost

Ämnessakkunnig, fil. dr Emilia Liljefrost anställdes i Kansliet för hållbart arbetsliv i januari 2022.

I november 2023 gick Emilia bort efter en tids sjukdom. In i det sista var hon djupt engagerad i Kansliets arbete, ivrig i ambitionen att bidra till bättre arbetsvillkor och ett mer hållbart arbetsliv för alla. Med sin stora kompetens inom området och enorma engagemang har Emilia i allra högsta grad präglat Kansliets arbete.

Vi kollegor känner djup tacksamhet för att vi fick möjligheten att lära känna Emilia, och vi känner ett ansvar att driva hennes engagemang vidare.

Innehåll

1	Inledning.....	9
1.1	Uppdraget.....	9
1.2	Uppdragets genomförande.....	10
1.2.1	Uppföljningssystem för att följa utvecklingen i arbetslivet.....	14
1.2.2	Fokusområden.....	16
2	Den demografiska utvecklingen - utmaningar för ett hållbart arbetsliv	19
2.1	Andelen äldre i befolkningen ökar.....	19
2.2	Prognos om antal sysselsatta och framtida behov av arbetskraft.....	22
2.3	Olika bedömningar som pekar i samma riktning.....	24
3	Befolkningens arbetsmarknadsstatus	27
4	Deltagande i arbetslivet – självförsörjning och kvoter	33
4.1	Självförsörjning	33
4.2	Regeringens nya självförsörjningsmått.....	35
4.3	Försörjningskvot och omfördelningskvot	36
5	Unga som varken arbetar eller studerar	41
6	Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning	45

7	Sjukförsäkring	49
7.1	Sjukfrånvaro	49
7.2	Arbetsskador.....	54
8	Pensionärer och jobbonärer.....	57
8.1	Incitament för arbete i pensionssystemet	58
8.2	Jobbonärer	59
8.3	Utträde från arbetsmarknaden för olika yrkesgrupper	59
8.4	Inställning till att förlänga arbetslivet – medarbetare i kommuner och regioner.....	61
9	Internationell utblick.....	63
9.1	Utträdesåldern från arbetsmarknaden.....	63
9.2	Utveckling av utträdesåldern mellan 2005 och 2022	64
9.3	Pensionernas varaktighet	65
9.4	Förväntad livslängd med god hälsa från 65 års ålder	66
10	Trepartssamtal om kompetensförsörjning i välfärdens yrken	69
11	Förslag för ett längre, hållbart arbetsliv	73
11.1	Gemensamt ansvarstagande av alla berörda aktörer	75
11.2	Fortsatta trepartssamtal med kommunsektorn	76
11.3	Förvaltning och utveckling av uppföljningssystemet för hållbart arbetsliv	77
11.4	Företagshälsovård.....	79
11.5	Uppdrag till Arbetsmiljöverket om anmälningar enligt 6 kap 6 a § arbetsmiljölagen	81
11.6	Regeringsuppdrag till Diskrimineringsombudsmannen om åldersdiskriminering i arbetslivet	82

12	Genomförda förslag	85
12.1	Mer effektivt och ändamålsenligt omställningsstudiestöd	85
12.2	Satsning på sociala investeringar – sociala utfallskontrakt.....	86
12.3	Mer flexibelt uttag – pausa tjänstepension	88
12.4	Satsning på unga som varken arbetar eller studerar	89
12.5	Dimensionering av gymnasial utbildning för bättre kompetensförsörjning	90
13	Utredningar och regeringsuppdrag med koppling till hållbart arbetsliv	91
13.1	Översyn av Samhall Aktiebolags uppdrag, verksamhet och förutsättningar	92
13.2	Anpassningar för att matcha kompetensförsörjningsbehoven på arbetsmarknaden	93
13.3	Ökad arbetsmarknadsetablering för utrikes födda kvinnor.....	95
13.4	Delegationen mot arbetslivskriminalitet	96
14	Fortsatt arbete för ett längre, hållbart arbetsliv	99
Bilaga 1	Inrättande av ett Kansli för hållbart arbetsliv	101
Bilaga 2	Ändring av uppdraget till Kansliet för hållbart arbetsliv (S 2021:D)	107

1 Inledning

1.1 Uppdraget

Regeringen vill förbättra möjligheterna för ett längre och hållbart arbetsliv och inrättade därför i september 2021 ett kansli för hållbart arbetsliv (S2021/01678 (delvis). I mars 2023 fick Kansliet för hållbart arbetsliv ett reviderat uppdrag (S2023/00910). Kansliet för hållbart arbetsliv (S 2021:D, hädanefter Kansliet) har organisatoriskt tillhört Regeringskansliet, Socialdepartementet och letts av kanslichef Lars Stjernkvist.

Grundläggande för arbetet med uppdraget har varit att åstadkomma samverkande åtgärder och kansliets arbete har i stor utsträckning handlat om att identifiera behov, föreslå åtgärder¹, samråda och samordna så att åtgärder och politik för ett hållbart arbetsliv blir en helhet. En central del i arbetet var även att bidra till ökad kunskap för ett längre arbetsliv². Ytterst syftar arbetet för ett längre, hållbart arbetsliv sammantaget till att förbättra livskvaliteten för människor, öka arbetsutbudet, stödja arbetslinjen och förbättra pensionerna. Detta innebär att utgångspunkten för kansliets arbete har varit en bred definition av hållbart arbetsliv som begrepp. Det omfattar både de samhällsliga utmaningar vi står inför och som utmaningar som omfattar organisation och individ. Den breda ansatsen innebär även att ohälsa har använts brett och att det i detta arbete omfattat såväl arbetsrelaterad ohälsa som ohälsa utifrån ett folkhälsoperspektiv. Utgångspunkten är att ohälsa oavsett som det beror på arbetet eller om det uppstått utanför arbetslivet påverkar individens arbetsförmåga och förväntad livslängd och på så sätt behöver det vara en del av analysen av de samhällsliga utmaningarna oaktat bakomliggande orsaker.

¹ Förslag som rör trygghetssystemen vid ohälsa och arbetslöshet ligger utanför detta uppdrag.

² I uppdragsbeskrivningen framgår att detta primärt innebär att sammanställa, tillgängliggöra och sprida redan befintlig information.

1.2 Uppdragets genomförande

En central del i arbetet har varit samverkan och samråd med interna och externa aktörer som har betydelse för arbetsmarknadens funktionssätt. Syftet med detta har bl.a. varit att samla och sprida kunskap om ett längre, hållbart arbetsliv och att få ett större fokus på frågorna.

Regeringskansliet

Kansliets arbete har skett samordnat inom Regeringskansliet. På politisk nivå har arbetet koordinerats via en styrgrupp bestående av statssekreterare från Socialdepartementet, Arbetsmarknadsdepartementet, Finansdepartementet, Klimat- och Näringslivsdepartementet samt Utbildningsdepartementet.

På tjänstemannanivå har Kansliet samordnat arbetet i samråd med berörda departement.

Extern samverkan och samråd

En central del av Kansliets uppdrag har varit att samverka och samråda med relevanta aktörer. Kansliet har därför haft dialog med arbetsmarknadens parter, omställningsorganisationer, myndigheter, forskare, civilsamhällesorganisationer och andra relevanta aktörer. Exempelvis har Kansliet haft flertalet möten med AFA Försäkring, Prevent, Suntarbetsliv, Sveriges företagshälsor och enskilda kommuner.

Kansliet har också haft möten med kommittéer och särskilda utredare vars uppdrag har beröringspunkter med detta uppdrag. Företrädare för kansliet har även deltagit som föreläsare, paneldeltagare etc. i flera olika seminarier, konferenser och andra mötesformer. Bl.a. har kanslichef Lars Stjernkvist deltagit på olika seminarier i Almedalen för att diskutera frågor kopplade till ett längre, hållbart arbetsliv. Kansliet har också arrangerat ett antal möten på olika teman kopplat till hållbart arbetsliv:

- *Webbinarium om hållbart arbetsliv; kompetensförsörjning för framtidens arbete*

Webbinalet anordnades i samverkan mellan Kansliet och nätverket Arbetsplatsnära forskning och utveckling för hållbart

arbetsliv (AFoU)³. Med utgångspunkt i den svenska modellens anda, var målet att belysa några av förutsättningarna för att säkra kompetensförsörjning och ett hållbart arbetsliv för individer, välfärden och för konkurrenskraft hos industrin och offentlig sektor.

- *Hearing om ålderism i arbetslivet*

På mötet diskuterades åldersdiskriminering och ålderism i arbetslivet och vilka åtgärder som är möjliga att genomföra för att förhindra diskriminering på grund av ålder. Syftet med hearingen var framför allt att inhämta kunskap, synpunkter och perspektiv samt förslag på åtgärder från olika aktörer.

- *Rundabordssamtal om det partsgemensamma arbetet i kommunsektorn, ”Frisk och hållbar på heltid”*

Mötet fokuserade på det partsgemensamma arbetet i kommunsektorn, ”Frisk och hållbar på heltid”. På rundabordssamtalet presenterades bl.a. exempel från två kommuner med deras arbete för att främja fokus på friskfaktorer i arbetslivet och att fler ska arbeta heltid inom kommunsektorn.

- *Seminarium om pensionärers levnadsvillkor*

På mötet presenterades en faktarapport om pensionärers levnadsvillkor som tagits fram av Kansliet (Ds 2024:12). Rapporten ger en bild av olika aspekter av de ekonomiska levnadsvillkoren för pensionärer och vilka drivkrafter till arbete som finns i pensionssystemet. Se vidare kapitel 10.

Kansliet har också haft löpande samverkan med två olika nätverk, Arbetsplatsnära forskning och utveckling för hållbart arbetsliv (AFoU) och ett omvärldsbevaknings- och kunskapsdelande nätverk på temat genus och arbetsmiljö, ”Genusnätverket”.

Som tidigare nämnts verkar nätverket AFoU för att stärka forskning och samverkan kring arbetslivsområdet och utifrån arbetsplatser behov. I nätverket för arbetsmarknadens parter

³ Nätverket AFoU bildades 2016 inom ramen för Helix Competence Centre. Linköpings universitet för att stärka forskning och samverkan kring arbetslivsområdet och utifrån arbetsplatser behov. Linköpings universitet och RISE har sedan dess koordinerat nätverket, där arbetsmarknadens parter huvudorganisationer, forskare och praktiker kan föra en aktiv dialog om hur forskning kan bidra till hållbart arbetsliv, förändrings- och omställningsförmåga, innovation och konkurrenskraft.

huvudorganisationer, forskare och praktiker en aktiv dialog om hur forskning kan bidra till hållbart arbetsliv, förändrings- och omställningsförmåga, innovation och konkurrenskraft.

I det s.k. Genusnätverket deltar olika tjänstemän från myndigheter och arbetsmarknadens parter. På nätverkets möten presenteras aktuella rapporter och ibland bjuds även forskare in för att presentera aktuell forskning. En tjänsteman från Arbetsmiljöverket är sammankallande för nätverket.

Referensgrupper

Som nyss nämnts har en central del i Kansliets arbete varit samråd med arbetsmarknadens parter. Med anledning av detta inrättade Kansli bl.a. en referensgrupp bestående av parterna. Referensgruppen har varit uppdelad i fyra delgrupper. En delgrupp och utöver den sektorsvisa delgrupper enligt följande:

Arbetsmarknadens parter

- LO
- TCO
- SKR
- Arbetsgivarverket
- PTK
- Svenskt Näringsliv
- Kommunal
- OFR
- SACO

Privat sektor

- Svenskt Näringsliv
- PTK
- LO

Kommunsektorn

- Valfärdens partsråd (VPR) – rådet består av representanter för SKR, Sobona och fackförbunden inom kommuner och regioner. VPR hanterar strategiskt viktiga frågor för kompetensförsörjning och arbetsmiljö.

Statlig sektor

- Arbetsgivarverket
- Seko
- SACO-S
- OFR

Kansliets samverkan med arbetsmarknadens parter har varit konstruktivt och gett Kansliet värdefull input.

Under tiden Kansliet har bedrivit sin verksamhet har bl.a. parterna i kommunsektorn omorganiserat delar av sitt arbete och inrättat det tidigare nämnda Valfärdens partsråd (VPR). Nya projekt har även initierats av parterna som har koppling till Kansliets arbete och förhållningssätt till frågorna om ett längre, hållbart arbetsliv t.ex. vad gäller fokus på hela arbetslivet. T.ex. har privat sektor startat projektet ”Hållbar arbetsmiljö - från junior till senior” i regi av Prevent. Projektet ska bidra till att arbetstagare i alla åldrar får en hållbar arbetsmiljö genom hela arbetslivet. Viktiga aspekter är attityder, åldersmedvetenhet, anpassningar och flexibilitet.

När det gäller samverkan med arbetsmarknadens parter har Kansliet också genomfört trepartssamtal med parterna i kommunsektorn, se vidare kapitel 10.

Produkter från Kansliet

Förutom denna slutrapport samt nyss nämnda möten som Kansliet har arrangerat, har även följande material tagits fram i Kansliets regi:

- En delrapport från Kansliet med redovisning av utgångspunkter och inramning för Kansliets arbete (S2022/03072).
- En kunskapssammanställning av professor emeritus Eskil Wadensjö, som avhandlar frågan om den demografiska utmaningen i förhållande till ett mer hållbart arbetsliv (Den

demografiska utvecklingen – utmaningar och möjliga åtgärder (S2023/02159).

- Ett uppföljningssystem med statistik som syftar till att utgöra kunskapsunderlag som kan ligga till grund för en löpande dialog om behov och möjliga åtgärder och insatser som kan vara verksamma för att uppnå ett mer hållbart arbetsliv.⁴ Se vidare avsnitt 1.2.1 för mer information om denna produkt.
- En underlagsrapport om olika aspekter kopplat till ett längre, hållbart arbetsliv (Det hållbara arbetslivet (S2023/01731), delvis baserat på statistik från det nyss nämna uppföljningssystemet.⁵
- En faktarapport om pensionärers levnadsvillkor, bl.a. med avseende på incitament i pensionssystemet för att arbeta längre upp i åldrarna, Pensionärernas levnadsstandard då och nu - en studie av pensionärernas levnadsstandard 2003–2024 (Ds 2024:12). Se vidare kapitel 8.

1.2.1 Uppföljningssystem för att följa utvecklingen i arbetslivet

Som nyss nämnts har det inom ramen för Kansliets arbete tagits fram ett uppföljningssystem med relevanta indikatorer för att kunna följa den samlade utvecklingen inom arbetslivet.⁶

Frågan om längre och hållbart arbetsliv är komplex och spänner över flera politikområden. Information och statistik sammanställs av olika myndigheter och redovisas oftast var och en för sig. En – på samma ställe – samlad bild med statistik över helheten vad gäller hållbart arbetsliv är därmed relevant. System innehåller kunskapsunderlag i form av statistik som kan ligga till grund för en löpande dialog om behov och möjliga åtgärder och insatser som kan vara verksamma för att uppnå ett mer hållbart arbetsliv. Ett viktigt syfte med att utveckla uppföljningssystemet för hållbart arbetsliv är sålunda vara att samlat kunna belysa tvärssektoriella frågor som skär genom flera olika politikområden, dels för att kunna synliggöra

⁴ Produkten är framtagen i enlighet med uppdrag i Kansliets uppdragsbeskrivning, S2023/00910. Produkten har tagits fram av konsulter hos företaget Nilstierna Analys AB.

⁵ Rapporten är författad av konsulter hos företaget Nilstierna Analys AB.

⁶ Arbetet att arbeta fram produkten har utförts av konsulter hos företaget Nilstierna Analys AB.

helheten, dels för att få bättre (statistiskt) kunskapsunderlag för beslutsfattande av regeringen och andra relevanta aktörer.

För närvarande är uppföljningssystemet en form av basmodell. Den kan och bör därmed vidareutvecklas för att framöver täcka fler områden. Rent allmänt är dessa slags uppföljningssystem mer eller mindre ständigt pågående (utvecklings-) arbete. De indikatorer och sammanställning av desamma som tas fram vid en given tidpunkt kan inte vara slutgiltiga. Utvecklade analysbehov kommer alltid att upptäckas och prövas samt att ny statistik därmed bör tillföras.

I arbetet med detta uppföljningssystem har inspiration hämtats från det engelska begreppet "information curating". Med begreppet menas en samling information som sedd just tillsammans ska underlätta en samlad förståelse för ett kunskapsområde. I sin tur hämtar det begreppet näring ur begreppet "curator" som används i konstvärlden. En konstutställning har en curator, som med hjälp av verk från flera konstnärer skapar ett tema som ger konstverken ett sammanhang. Överfört till aktuellt arbete innebär det ett försök att samla data från olika sakområden som kan användas för att belysa kunskapsområdet hållbart arbetsliv. En naturlig strävan med en sammanställning av det här slaget är att koppla samman information från olika delområden för förståelse av helheten.

Den samling av strukturerad information⁷ som har använts har ursprunget i två typer av källor; befintliga statistikdatabaser och tillgängliga mikrodata.

Uppföljningssystemet som produkt

Uppföljningssystemet består av en uppsättning rapporter som är inlagda i en IT-applikation. Denna modell är tekniskt uttryckt i en samlad visualiseringslösning där strävan varit att ge en potentiell användare lätt tillgång till statistik och indikatorer som hänger samman med ett hållbart arbetsliv.

⁷ Strukturerade data återfinns närmast i tabeller och har av någon aktör skapats för statistisk användning av något slag.

Uppföljningssystemet innehåller för närvarande följande rapporter:

1. *Befolkning*

I rapporten redovisas befolkningens demografier fördelat på åldersgrupperna barn/unga, yrkesaktiva och äldre.⁸ Icke yrkesaktiva fördelningen omfattas av åldersgrupperna utöver den yrkesaktiva åldersintervallen. Rapporten består också av ett antal nyckeltal för försörjningskvoten och omfördelningskvoten, se vidare kapitel 4.

2. *Ungas etablering*

I rapporten redovisas ungas etablering i arbetslivet och andel självförsörjda fördelat på redovisningsår, kön, ursprung och utbildningsnivå.

3. *Helårsekvivalenter*⁹

I rapporten finns sammanställning av månadsvisa redovisningar av arbetslöshetsersättningar, arbetsmarknadsåtgärder, sjuk- och aktivitetsersättningar, etableringsersättningar och ekonomiskt bistånd. Samtliga av dessa mått kan även fördelas på kommun.

4. *Arbetsmarknad*

I rapporten redovisas sammanställningen av arbetsmarknaden efter sysselsättningsstatus i kategorierna arbetslösa, pensionärer, sjuka, studerande, sysselsatta, sysselsatta och arbetslösa (arbetskraften) och övriga.

1.2.2 Fokusområden

Den demografiska utvecklingen får konsekvenser som påverkar samhällets alla områden. Utmaningarna kräver en aktiv politik för att klara framtidens kompetensförsörjning, finansiering av välfärden och stödja arbetslinjen. Bl.a. livslång lärande, där även omställning och omskolning under arbetslivet är centralt för att kunna möta behoven av kompetensförsörjning på arbetsmarknaden. Liksom konstaterades i Kansliets delrapport (S2022/03072) är kansliets bedömning att det går att skapa lösningar som möter den

⁸ Standardmässigt gäller åldrarna 18 till 64 år som yrkesaktiv ålder, men val av dessa åldrar kan även justeras av användaren.

⁹ Med begreppet avses att om t.ex. två olika personer är sjukskrivna på halvtid (50%), motsvarar det enligt denna beräkning en hel sjukskrivning.

demografiska utvecklingen och kompetensförsörjningsutmaningen utan att det medför allt för stora konsekvenser för den enskilda individen, arbetsgivarna eller för samhället i stort om vi agerar nu och vidtar relevanta insatser och åtgärder.

Sett till utmaningarna vi står inför fordras ett brett angreppssätt samt att vi i samhället fördelar försörjningsbördan mellan flera av oss. Därmed är de tre fokus som lyftets fram i Kansliets delrapport fortfarande ytterst relevanta. Att stödja unga som varken arbetar eller studerar och andra grupper som har svårare att få ett fotfäste på arbetsmarknaden är väldigt angeläget. Vidare är ett fortsatt arbete för att stärka arbetsmiljöförutsättningarna i de delar av arbetsmarknaden där sjuktalen är höga också relevant. Som tidigare konstaterats är sjuktal visserligen inte ett exakt mått avseende kvaliteten på arbetsmiljön, eftersom sjukskrivningar påverkas av en rad olika faktorer. Dock är det faktum att det framförallt är höga sjuktal i vård- och omsorgsyrlen något som de facto – delvis – orsakas av arbetsmiljön i dessa arbeten. Höga sjukskrivningstal i dessa yrken bidrar också till utmaningarna med kompetensförsörjningen i dessa branscher. Sålunda är frågan om (höga) sjuktal en viktig fråga kopplat till ett hållbart arbetsliv. Utöver detta kan konstateras att skapa bättre förutsättningar för att fler som kan och vill arbeta längre upp i åldrarna ska kunna göra det också är fortsatt relevant att fokusera på. Äldres erfarenhet och kompetens är ofta förbisedd i Sverige, vilket exempelvis innebär att äldres förmåga att bidra i arbetslivet underskattas. Den allmänna uppfattningen i samhället om hur länge man kan arbeta har inte följt den utveckling av äldres hälsa och förmågor som har skett under lång tid.¹⁰ Synen på senior arbetskraft är ofta otidsenlig och felaktig.

Det finns flera skäl för att öka arbetsutbudet och förstärka arbetslinjen, där alla – i yrkesaktiv ålder - som kan förvärvsarbetar. Det gäller inte minst för att vi som samhälle ska kunna klara utmaningarna med den demografiska utvecklingen.

I Kansliets arbete är fokus på fortsättningarna på hela arbetsmarknaden. Med det sagt har visst särskild uppmärksamhet samtidigt ägnats förutsättningarna välfärdens yrken inom kommunsektorn, bl.a. genom att Kansliet har genomfört trepartssamtal med kommunsektorn om kompetensförsörjning i välfärdens yrken, se vidare kapitel 10 och 11. Anledningen till detta

¹⁰ Se t.ex. Delegationen för senior arbetskraft (SOU 2020:69).

är flera. Bl.a. är kompetensförsörjningsbehoven stora i dessa yrken i kombination med att sjukskrivningstalen är höga i de aktuella yrkena (se vidare kapitel 7). Att dessa yrken är offentligfinansierade är också ett bidragande skäl till att fokusera extra på dessa yrken. Det faktum att nyetablering av företag i Sverige, t.ex. teknikföretag, också förutsätter att det finns tillgång till tillräckligt med offentlig service såsom skola, vårdcentraler osv, är också ett bidragande skäl till att det är relevant att ha visst extra fokus på välfärdens yrken.

2 Den demografiska utvecklingen - utmaningar för ett hållbart arbetsliv

Kansliet inrättades hösten 2021 med syftet att driva på de förändringar som krävs med anledning av den demografiska utvecklingen. Det har följaktligen inte varit en fråga för Kansliet om demografien påverkar samhällets utveckling, utan snarare *vad* som krävs för att i framtiden skapa ett hållbart arbetsliv och klara välfärden mot bakgrund av den utvecklingen vi ser. En utveckling som för övrigt låg till grund för ett politiskt beslut om att förändra pensionssystemet och införa en så kallad riktålder för pension, som anpassas efter demografins utveckling.

Trots att utgångspunkten arbetet har varit tydlig har Kansliet under arbetets gång gjort fördjupningar i de grundläggande frågorna om demografins utveckling och konsekvenserna. Kansliet har till exempel beställt en kunskapssammanställning från nationalekonomen, professor emeritus Eskil Wadensjö om de kunskaper som finns inom området (S/2024/02159).

Beskrivningen av hur verkligheten ser ut och vad vi ser för förändringar är viktig. Utan en något så när gemensam verklighetsbild är det svårt att bli ense om de åtgärder som krävs, och framför allt, det är svårt att åstadkomma den långsiktighet och kontinuitet som behövs för att möta förändringar som påverkar samhället över en längre tid.

2.1 Andelen äldre i befolkningen ökar

Sveriges befolkning har sedan år 2000 ökat från 8,9 miljoner till närmare 10,5 miljoner. Befolkningen beräknas även framöver att

fortsätta öka, men i en långsammare takt.¹¹ År 2040 beräknas folkmängden ha ökat med drygt 900 000 personer, och vara nära 11,4 miljoner. Under 2022 och 2023 har antalet födda barn minskat i Sverige. Antal födda barn var 2023 det lägsta antalet födda i Sverige på 20 år. Detta tal har aldrig tidigare hamnat under 1,5 barn per kvinna.

Medellivslängden ökar, och vi lever allt fler friska år, vilket självklart i grunden är positivt. Det är rimligen ett kvitto på att vi lever i ett välfärdssamhälle där vi blir allt bättre på att ta hand om oss själva och varandra.

Enligt SCB:s prognos¹² beräknas antalet personer som är 65 år eller äldre att uppgå till närmare 2,7 miljoner år 2040. Omkring 900 000 av dessa personer förväntas vara 80 år eller äldre.

Som bekant är det skillnader i olika delar av landet vad gäller befolkningens ålderssammansättning. Enligt prognoser från SCB¹³ beräknas folkmängden fram till 2040 t.ex. minska i sju av Sveriges län. Störst minskning väntas i Västernorrlands och Norrbottens län, där beräknas befolkningen minska med drygt 7 respektive drygt 6 procent jämfört med idag. Exempelvis i Norrbottens län är 55 procent av befolkningen idag mellan 25 och 69 år. Den andelen beräknas minska till knappt 54 procent år 2040, vilket är en lägre andel än i riket som helhet. Barn och unga upp till 24 år utgör drygt 26 procent av befolkningen i länet idag och andelen beräknas minska till drygt 24 procent år 2040. Andelen yngre äldre, personer i åldrarna 70–84 år, förväntas vara drygt 16 procent av befolkningen år 2040, jämfört med drygt 15 procent idag. De allra äldsta, åldersgruppen 85 år och äldre, beräknas öka från drygt 3 till drygt 5 procent.

Enligt vissa beräkningar¹⁴ förväntas den s.k. försörjningskvoten¹⁵ sett från 2021 fram till 2031 öka allra mest i kommuner med färre än

¹¹ SCB, *Trender och Prognoser 2023. Befolkning, utbildning, arbetsmarknad - med sikte på år 2040*. SCB:s framskrivning av befolkningen är ett resultat av den folkmängd som finns i dag och antaganden om det framtida barnafödandet, livslängden och migrationen.

¹² SCB, *Trender och Prognoser 2023*.

¹³ SCB, *Den framtida befolkningen i Sveriges län och kommuner 2024–2040, Demografiska rapporter 2024:3*.

¹⁴ SKR, *Välfärdens kompetensförsörjning. Personalprognos 2021–2031 och hur välfärden kan möta kompetensutmaningen*. Den aktuella beräkningen är utförd av SCB.

¹⁵ Försörjningskvot är ett mått som baseras på antal personer i yrkesaktiv ålder jämfört med antal personer som är yngre eller äldre än den yrkesaktiva delen av befolkningen. Yrkesaktiv ålder avser i denna beräkning personer mellan 20–64 år. Försörjningskvoten beräknas som summan av totalt antal personer utanför yrkesaktiv ålder dividerat med antalet personer som är 20–64 år och därefter multiplicerat med 100.

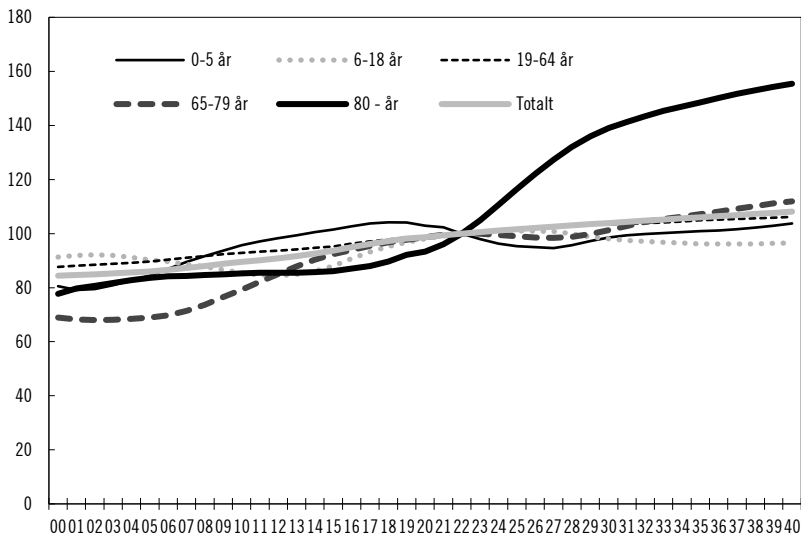
25 000 invånare. Där är försörjningskvoten dessutom redan idag långt högre än genomsnittet i landet. Bland kommunerna som har de högsta kvoterna finns flera som har en åldrande befolkning utan större inflyttning eller barnafödande

Det är alltid svårt att göra prognoser. Befolkningsutvecklingen påverkas av födelsetal och mortalitet men självfallet också av in- och utvandring. Men mycket talar alltså för att vi får en fortsatt förändring av balansen mellan olika åldersgrupper.

Den förändrade balansen kommer att påverka samhällsekonomin och arbetsmarknaden. Vilka dessa effekter blir varierar emellertid mellan olika delar av landet. Det är därför viktigt att tillvarata hela landets utvecklingskraft och sysselsättningsmöjligheter.

Återigen, det är svårt att göra prognoser. I Kansliets delrapport refererades till de bedömningar som gjordes av Valfärdskommissionen¹⁶ när det gäller demografins effekter för samhällsekonomin och inte minst kommunernas ekonomi. Redan idag ser vi ett ökat tryck på kostnader för omsorg och vård, men det är svårt att bedöma vad som blir den totala effekten i framtiden när vi även tar hänsyn till faktorer som teknisk utveckling och produktivitet.

¹⁶ Valfärdskommissionen hade 2020–2021 regeringens uppdrag att identifiera och analysera konkreta åtgärder som kan stärka kommunsektorns förmåga att tillhandahålla välfärdstjänster av god kvalitet i framtiden.

Figur 2.1 Befolkningsutveckling per åldersgrupp fram till 2040

Källa: SCB, Registret över totalbefolkningen (RTB) samt Sveriges framtida befolkning 2023–2070.
Anm. Index 2022 = 100. Prognos från 2023.

2.2 Prognos om antal sysselsatta och framtida behov av arbetskraft

SCB prognostiserar¹⁷ att det totala antalet sysselsatta i åldrarna 16–74 år ökar med omkring 490 000 personer, till omkring 5,6 miljoner år 2040, vilket motsvarar en ökning med cirka 10 procent jämfört med 2021. Ökningen väntas vara ungefär lika stor bland kvinnor och män. Sysselsättningstillväxten väntas ske bland utrikes födda och äldre personer. Utrikes födda beräknas stå för nästan 70 procent av den totala sysselsättningstillväxten fram till år 2040. Det beror dels på fler utrikes födda i yrkesaktiv ålder, dels på att förvärvsfrekvensen bland utrikes födda bedöms komma att öka. Bland inrikes födda är det i åldrarna 65–74 år som huvuddelen av sysselsättningstillväxten väntas ske. Den starka sysselsättningstillväxten bland äldre förklaras av ett ökat antal äldre och att äldre antas arbeta högre upp i åldrarna.

SKR bedömer¹⁸ att om ingenting förändras leder befolkningens utveckling till att behovet av anställda i välfärden (inklusive privata

¹⁷ SCB, Trender och Prognoser 2023.

¹⁸ SKR, Välfärdens kompetensförsörjning, Personalprognos 2021–2031 och hur välfärden kan möta kompetensutmaningen.

utförare) ökar med 91 000 personer under perioden 2021–2031. Det innebär en ökning från 1 217 000 anställda 2021 till 1 308 000 anställda 2031. Under samma period beräknar SKR att omkring 319 000 anställda kommer att gå i pension i kommuner och regioner (inkl. privata utförare). Sammantaget innebär det att behovet av anställda till välfärden, allt annat lika, beräknas bli omkring 410 000 personer under perioden. Till detta tillkommer övrig rekrytering som arbetsgivarna behöver göra för att täcka upp för den rörlighet som sker inom sektorn.

I en rapport från Myndigheten för vård- och omsorgsanalys prognostiseras hur mycket äldreomsorgen behöver öka andelen helårsarbeten i relation till ekonomin, för att behålla dagens personaltäthet fram till 2040.¹⁹ Andelen beräknas öka från drygt 4,2 procent i dag till 5,8 procent 2040. Det motsvarar ett årligt tillskott av nästan 4 000 helårsarbeten i äldreomsorgen och totalt drygt 70 000 fram till 2040. Det innebär totalt 91 000 sysselsatta personer fram till 2040.²⁰ I framskrivningarna utgår myndigheten från att hälsan är oförändrad i befolkningen. Även med beräkningar om att den äldre befolkningens hälsa blir bättre i framtiden och därmed minskar behovet av arbetskraft i äldreomsorgen, kvarstår enligt deras beräkning dock utmaningen med brist på tillgång på personal.

För att hälso- och sjukvården och äldreomsorgen sammantaget ska behålla dagens personaltäthet är Myndigheten för vårdanalys bedömning att ungefär var fjärde tillkommande helårsarbete i ekonomin till 2040 behöver utföras inom hälso- och sjukvården och äldreomsorgen. Merparten av dessa, runt 17 procent, behövs i äldreomsorgen.

I en rapport från SCB har myndigheten gjort framskrivningar om efterfrågan på utbildad personal fram till 2040.²¹ Totalt sett beräknas efterfrågan på gymnasialt utbildade inom hälso- och sjukvård samt social omsorg öka med cirka 40 procent under perioden 2021–2040. Efterfrågan på vård- och omsorgsutbildade beräknas öka med cirka 50 procent. Dock ska även noteras att den kraftigt ökade efterfrågan

¹⁹ Myndigheten för vårdanalys, Redo för framtiden? Analys av hur det offentliga åtagandet i hälso- och sjukvården och äldreomsorgen kan utvecklas till år 2040, rapport 2024:1. Antagandena baseras på att de personalresurser som krävdes 2021 för att utföra exempelvis en behandling eller omsorgsinsats är desamma fram till 2040. Om samma insatser i framtiden kan göras med mindre personalresurser kommer m.a.o. färre personal att behövas för att uppfylla behovet i framtiden, och tvärtom.

²⁰ Baserat på samma medelarbetstid som 2021.

²¹ SCB, Trender och Prognoser 2023.

på vård- och omsorgsutbildade delvis bygger på att det i större utsträckning än hittills ställs krav på formell utbildning i vissa yrken inom dessa branscher.

Arbetsmarknaden är könssegregerad och det får konsekvenser för både individ och samhälle. I kommuner och regioner, som står för en stor del av välfärden, är endast en av fem anställda män.²² Att en stor del av arbetskraften väljer bort yrken inom välfärden påverkar rekryteringsmöjligheterna.

Arbetsmarknaden är i ständig förändring. Utöver den demografiska utvecklingen är teknikutveckling bl.a. vad gäller välfärdsteknik exempel på faktorer som både har och kommer att påverka efterfrågan på kompetens och arbetskraft. Sammantaget är det dock i dagsläget svårt att bedöma vilka effekter den nya tekniken kommer att få på arbetsmarknaden.²³ Sett till den historiska utvecklingen och tidigare teknikskiften är det dock inte troligt att arbetsuppgifter och yrken försvinner utan att det samtidigt skapas nya.²⁴ Det faktum att vård- och omsorgsyriken nu och framöver har behov av mer personal samtidigt som stora delar av näringslivet och staten också har arbetskrafts- och kompetensbrist innebär också utmaningar.

2.3 Olika bedömningar som pekar i samma riktning

Som tidigare konstaterats är framskrivningar i grunden översiktliga framtidsbilder och ska inte ses som exakta sanningar om hur framtiden kommer att bli. Mot bakgrund av de framskrivningar som redovisas ovan är Kansliets bedömning att det ändå inte går att dra någon annan slutsats än att den demografiska utvecklingen framöver kommer få stora effekter på arbetslivet. De aktuella siffrorna är inte identiska, bl.a. eftersom de baseras på aningen olika grundantaganden, t.ex. åldrarna för den yrkesverksamma befolkningen. De pekar emellertid i samma riktning avseende att det framöver kommer bli stora behov av personal inom vård och omsorg som innebär att stora delar av den förväntade tillkommande arbetskraften

²² Se t.ex. Jämställdhetsmyndigheten, Så ska fler välja jobb i välfärden. Förslag för att motverka könsbundna studie- och yrkesval (2023:11).

²³ Se t.ex. SCB, Trender och Prognoser 2023 och Arbetsförmedlingen analys 2021:

²⁴ Det kan uppstå brister på de kompetenser som behövs för de nya arbetsuppgifterna eftersom många kommer att vara av annan karaktär, ofta mer komplexa, än de som försvinner.

kommer behövas inom dessa yrken. Samtidigt prognostiserar även övriga sektorer på arbetsmarknaden ett framtida stort behov av ytterligare arbetskraft. Både denna utmaning med att få arbetskraften att räcka till (för samtliga sektorer) och att matcha arbetskraften så den har rätt kompetens jämfört med de yrken där det finns lediga jobb, är viktiga frågor att fortsätta arbeta med för att kunna lösa utmaningarna med kompetensförsörjningen.

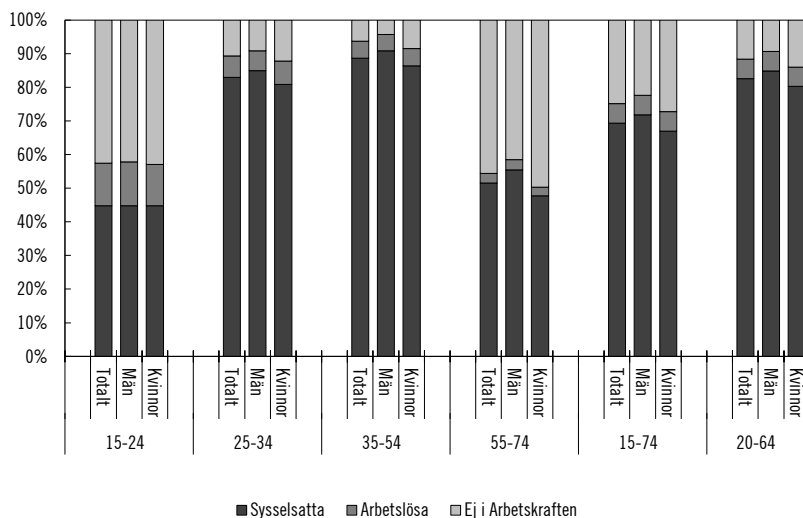
I senare kapitel tas frågan om hur utvecklingen på arbetsmarknaden bättre kan följas och analyseras upp, men redan nu kan Kansliet konstatera att samhället står inför en stor utmaning p.g.a. den demografiska utvecklingen, inte minst när det gäller framtidens kompetensförsörjning.

3 Befolkningens arbetsmarknadsstatus

I SCB:s årliga rapport redovisas statistik om arbetslöshet etc. under 2023.²⁵ I detta avsnitt redovisas resultat från den aktuella rapporten.

2023 uppgick befolkningen i åldern 15–74 år i genomsnitt till 7 589 000 personer. Antalet män var 3 860 000 och antalet kvinnor 3 728 000. I diagram 3.1 redovisas befolkningen efter kön och arbetskraftsstatus i olika åldersgrupper. I diagrammet framgår det att arbetskraftsdeltagandet varierar mellan åldersgrupperna.

Figur 3.1 Befolkningen efter kön, ålder och arbetsmarknadsstatus, procent, 2023



Källa: SCB, Arbetskraftsundersökningarna (AKU).

²⁵ Arbetsmarknadssituationen för befolkningen 15–74 år, AKU 2023.

Arbetskraften

Arbetskraften utgörs av sysselsatta och arbetslösa och uppgick 2023 i åldersgruppen 15–74 år i genomsnitt till 5 710 000 personer. Arbetskraften bestod av 5 270 000 sysselsatta och 440 000 arbetslösa personer. Antalet män i arbetskraften under 2023 var 2 997 000 personer och antalet kvinnor 2 713 000 personer. Antalet ungdomar i åldern 15–24 år i arbetskraften var 683 000 personer.

Arbetskraftstalet, det vill säga arbetskraftens andel av befolkningen, uppgick till 75,2 procent under 2023. För männen var arbetskraftstalet 77,6 procent och för kvinnorna 72,8 procent. Bland ungdomar i åldern 15–24 år var arbetskraftstalet 57,5 procent.

Sysselsatta

Under 2023 var antalet sysselsatta i åldern 15–74 år 5 270 000 personer. Antalet sysselsatta män var 2 772 000 medan antalet kvinnor var 2 498 000 personer. Bland ungdomar i åldern 15–24 år var antalet sysselsatta 533 000. Sysselsättningsgraden i åldersgruppen 15–74 år uppgick till 69,4 procent under 2023. Bland männen uppgick sysselsättningsgraden till 71,8 procent och bland kvinnorna 67,0 procent. Sysselsättningen bland unga i åldersgruppen 15–24 år uppgick till 44,8 procent. En förklaring till att sysselsättningsgraden är lägre bland unga än övriga åldersgrupper är att en stor del av de unga studerar. För de i åldrarna 65–74 år, var sysselsättningsgraden 20,0 procent. Detta är den högsta nivån under tidsperioden 2001–2023.

Arbetslösa

Under 2023 började arbetslösheten stiga igen efter att tidigare ha återhämtat sig från coronapandemin. Den trendmässiga ökningstakten var jämn över året och det var bland inrikes födda som arbetslösheten steg. Under 2023 var 440 000 personer arbetslösa i åldern 15–74 år. Antalet arbetslösa män uppgick till 225 000 personer medan antalet arbetslösa kvinnor uppgick till 215 000.

Under 2023 var arbetslöshetstalet - andelen arbetslösa av arbetskraften - i genomsnitt 7,7 procent. Arbetslöshetstalet var högre för kvinnor än för män: Arbetslösheten bland män var 7,5 procent och bland kvinnor 7,9 procent. Antalet arbetslösa ungdomar i åldern 15–24 år var 151 000 år 2023. Av dessa var 92 000 heltidsstuderande. Det innebär att 60,9 procent av de arbetslösa

ungdomarna samtidigt var heltidsstuderande. Andelen unga arbetslösa uppgick i genomsnitt till 22,1 procent, varav andelen bland män var 22,5 procent och andelen bland kvinnor var 21,6 procent.

Antalet långtidsarbetslösa i åldern 15–74 år, det vill säga de som har haft en arbetslöshetstid på 27 veckor eller mer, var i genomsnitt 129 000 under 2023.

Antalet långtidsarbetslösa män uppgick till 71 000, medan antalet långtidsarbetslösa kvinnor uppgick till 58 000. Av de arbetslösa var 29,3 procent långtidsarbetslösa. Antalet långtidsarbetslösa ungdomar uppgick till 9 000 personer. Antal långtidsarbetslösa motsvarar 6,0 procent av de arbetslösa ungdomarna.

Inrikes och utrikes födda personer

Befolkning

Under 2023 uppgick antalet utrikes födda personer i befolkningen i åldern 15–74 år i genomsnitt till 1 870 000 personer. Antalet män uppgick till 950 000 och antalet kvinnor 920 000 personer. Antalet inrikes födda var 5 719 000 personer, varav män 2 911 000 personer och kvinnor 2 808 000 personer.

Arbetskraften

Som tidigare nämnts utgörs arbetskraften av de personer som inom en grupp är sysselsatta och arbetslösa, dvs inte av hela befolkningen inom den aktuella gruppen.

Bland utrikes födda var i genomsnitt 1 479 000 personer i arbetskraften under 2023. Antalet utrikes födda män i arbetskraften var 800 000. Antalet utrikes födda kvinnor var 679 000 personer. Bland inrikes födda var 4 231 000 personer i arbetskraften, varav 2 034 000 kvinnor och 2 197 000 män.

Arbetskraftstalet, andelen av befolkningen som antingen är sysselsatt eller arbetslös, uppgick under 2023 till 79,1 procent bland utrikes födda. Bland utrikes födda män var siffran 84,2 procent och för kvinnor var den 73,8 procent. Bland inrikes födda var arbetskraftstalet 74,0 procent, varav arbetskraftstalet för män var 75,5 procent och för kvinnor 72,4 procent.

Sysselsatta

Bland utrikes födda var i genomsnitt 1 255 000 sysselsatta under 2023. Av dessa var 688 000 män och 567 000 kvinnor. Bland inrikes födda var antalet sysselsatta 4 015 000 personer. Antalet inrikes födda sysselsatta kvinnor var 1 930 000 och antalet män var 2 085 000.

Arbetslösa

Antalet arbetslösa bland utrikes födda i åldern 15–74 år uppgick till 223 000 under 2023. Antalet utrikes födda arbetslösa män uppgick till 112 000 och antalet kvinnor var 111 000. Bland inrikes födda var antalet arbetslösa 216 000 personer. Antalet inrikes födda män som var arbetslösa var 112 000 och antalet inrikes födda arbetslösa kvinnor var 104 000.

Under 2023 var arbetslöshetsstalet, andelen arbetslösa av arbetskraften, bland utrikes födda i åldern 15–74 år i genomsnitt 15,1 procent. Bland utrikes födda män uppgick arbetslöshetsstalet till 14,0 procent, och bland kvinnor 16,4 procent. Bland inrikes födda var arbetslöshetsstalet 5,1 procent. För inrikes födda män var det 5,1 procent och för kvinnor uppgick andelen till 5,1 procent. Bland utrikes födda ungdomar i åldern 15–24 år uppgick arbetslöshetsstalet till 30,5 procent och bland inrikes födda ungdomar var arbetslöshetsstalet 19,6 procent. Arbetslöshetsstalet för unga inrikes födda män uppgick till 20,2 procent. Arbetslöshetsstalet för unga inrikes födda kvinnor uppgick till 19,0 procent. Arbetslöshetsstalet för unga utrikes födda män uppgick till 29,0 procent och för unga utrikes födda kvinnor till 32,7 procent.

Regional fördelning

Sysselsatta

De tre till befolkningen sett största länen – Stockholms, Västra Götalands och Skåne län – utgör tillsammans drygt hälften av befolkningen i åldern 15–74 år i Sverige. I Stockholms län var 1 321 000 sysselsatta under 2023 och i Västra Götalands län var 903 000 sysselsatta. I Skåne län var 705 000 sysselsatta.

Det finns stora variationer i sysselsättningsgraden mellan kön och län. När det gäller sysselsatta i procent av befolkningen i åldern 15–74 år, år 2023 fanns den högsta sysselsättningsgraden bland män

i Jönköpings län, där 77,7 procent av männen var sysselsatta. För kvinnorna uppmättes den högsta sysselsättningsgraden i Stockholms län, på 71,0 procent för 2023. Den lägsta sysselsättningsgraden bland män uppmättes på Gotlands län och uppgick till 65,0 procent, och bland kvinnor i Västmanlands län som var 57,7 procent.

Av de tre största länen var sysselsättningsgraden högst i Stockholm, för både män och kvinnor. Sysselsättningsgraden i Stockholms län var 75,2 procent för män och 71,0 procent för kvinnor. I Västra Götalands län var den 73,1 procent för män och 68,1 procent för kvinnor. I Skåne län var motsvarande siffra 71,7 procent för män och 66,7 procent för kvinnor.

Arbetslösa

I Västra Götalands län ökade antalet arbetslösa med 10 000 till 73 000 personer. I Södermanlands län var antalet arbetslösa 15 000.

Det finns stora variationer i arbetslösheten mellan kön och län. Den lägsta arbetslösheten bland männen år 2023 uppmättes i Jönköpings län, där 4,7 procent av männen var arbetslösa. För kvinnorna uppmättes den lägsta arbetslösheten i Hallands län, på 5,4 procent. Den högsta arbetslösheten bland män fanns i Östergötlands län och uppgick till 10,7 procent. För kvinnor var den högst arbetslösheten i Västmanlands län och uppgick till 12,4 procent.

Arbetslösheten bland män i Stockholms län uppgick till 6,4 procent. Bland kvinnor var den till 7,5 procent. I Västra Götalands län ökade den med 1,4 procentenheter till 7,3 procent bland män och bland kvinnor uppgick den till 7,7 procent. I Skåne län var motsvarande siffra 9,7 procent för män och 9,4 procent för kvinnor.

4 Deltagande i arbetslivet – självförsörjning och kvoter

Som tidigare nämnts har ett uppföljningssystem tagits fram inom ramen för Kansliets arbete, av konsulter hos företaget Nilstierna Analys AB. Dessa konsulter har även tagit fram en underlagsrapport om olika aspekter kopplat till ett längre, hållbart arbetsliv (delvis baserat på statistik från det nyss nämna uppföljningssystemet).²⁶ I rapporten avhandlas bl.a. frågan om deltagande i arbetslivet genom mätning av självförsörjning²⁷. I detta kapitel redovisas hur vissa aspekter av självförsörjning beskrivs i den aktuella rapporten, se avsnitt 4.1. I detta kapitel tas också regeringens nya självförsörjningsmått upp, se avsnitt 4.2.

Avslutningsvis redovisas också några beräkningar som görs i underlagsrapporten om olika mätning av försörjningskvot etc. i avsnitt 4.3.

4.1 Självförsörjning

I den analytiska och politiska debatten har begreppet självförsörjning diskuterats och olika definitioner finns. Med begreppet vill man mäta i vilken mån personer i den yrkesaktiva delen av befolkningen huvudsakligen försörjer sig själva. Ett begrepp som självförsörjning innebär dock förenklingar. Om man använder arbetsinkomst, eller närliggande begrepp, som grund för definition av självförsörjning bortser man bl.a. från vissa livscykelaspekter av försörjning. En sådan aspekt är den investering i sitt humankapital studenter gör. Flertalet studenter kommer under studietiden inte

²⁶ Dnr S2023/01731.

²⁷Ibland används begreppet egenförsörjning, men författarna till underlagsrapporten har alltså använt begreppet självförsörjning.

upp till de nivåer på arbetsinkomster som kan betraktas som självförsörjning.

Med inkludering av ett väldefinierat begrepp för självförsörjning i den yrkesaktiva delen av befolkningen skulle det enligt författarna till underlagsrapporten ändå kunna vara möjligt att i princip mäta en reell försörjningsbörda. Denna sammantagna, eller potentiellt reella, ”försörjningsbörda” skulle då vara summan av demografisk påverkan och icke-intensitet (andelen i den yrkesaktiva delen av befolkningen i den yrkesarbetande delen av befolkningen som inte är självförsörjande). Ett steg i skapandet av ett mått för självförsörjning skulle därmed kunna vara att bestämma ett belopp som anger en gräns för inkomst som indikerar en tillräcklig nivå för att anses vara självförsörjande. Med inspiration i arbete gjort inom ramen för Entreprenörskapsforum har man i aktuell underlagsrapport gjort några enkla beräkningar av i den yrkesaktiva aktiva delen av befolkningen som kan betraktas som självförsörjda. De har satt nivån för självförsörjning till en nivå på arbetsinkomst på 17 500 kronor per månad.²⁸

I följande två tabeller har de använt sig av två olika källor för beräkningen. Dels den så kallade AnalysFlödesDataBasen (AFDB), dels SCB:s databas STAR i mikrosimuleringsmodellen FASIT. Definitionerna på inkomst skiljer sig något vid användning av de olika databaserna.²⁹

I tabell 4.1 nedan redovisas antal och andel av befolkningen i yrkesaktiv ålder enligt olika intervall som var självförsörjande i december månad 2022, beräknat på inkomst i AFDB-databasen.

²⁸ I underlagsrapporten nämns att deras bedömning är att det också kan vara relevant att göra ett utvecklingsarbete för mätning av självförsörjning där man till exempel tar hänsyn till perioder av utbildning.

²⁹ Vid användning av AFDB har endast arbetsinkomst utgjort grunden för måttet. Vid användning av FASIT har faktorinkomst (arbetsinkomst och kapitalinkomst) utgjort grunden.

Tabell 4.1 Antal och procentandelar individer i den yrkesaktiva delen av befolkningen som är självförsörjande i december 2022 enligt olika definitioner av begreppet yrkesverksam ålder

Yrkesverksam ålder	Antal individer i åldersgruppen	Procentandel självförsörjande
15-74 år	7 494 487	55
18-64 år	6 188 513	65
25-59 år	4 793 581	71

Källa: SBC (AFDB) och egna beräkningar av Nilstierna AB.

Av tabell 4.1 framgår att procentandelen självförsörjande varierar mellan 55 och 71 beroende på valt intervall för yrkesverksam ålder.

I tabell 4.2 nedan redovisas antal och andel av befolkningen i yrkesaktiv ålder enligt olika intervall, beräknat på inkomst i STAR/FASIT.

Tabell 4.2 Antal och procentandelar individer i den yrkesaktiva delen av befolkningen som är självförsörjande år 2023 enligt olika definitioner av yrkesverksam ålder

Yrkesverksam ålder	Antal individer i åldersgruppen	Procentandel självförsörjande
15-74 år	7 913 428	58
18-64 år	6 446 411	69
25-59 år	5 037 024	76

Källa: SBC (FASIT/STAR) och egna beräkningar av Nilstierna AB.

Av tabell 4.2 framgår att procentandelen självförsörjande varierar mellan 58 och 76 procent, alltså något högre än värdena i föregående tabell, där beräkningarna alltså gör på ett aningen annat sätt.

Själv-/egenförsörjning har ingen fast definition och kan mätas/definieras på olika sätt. Detta är också fallet för definitionen/mätningen av självförsörjning i denna underlagsrapport från konsulterna Kansliet har anlitat respektive regeringens nya mått för självförsörjning.

4.2 Regeringens nya självförsörjningsmått

I 2024 års ekonomiska vårproposition (prop. 2023/24:100) presenterar regeringen ett nytt mått för självförsörjning. Regeringen konstaterar att Sverige har en hög andel individer som arbetar och är

självförsörjande är en förutsättning för en gemensamt finansierad välfärd. Fler i arbete betyder att fler bidrar till det ekonomiska välståndet. Med egen försörjning ökar människors frihet och möjligheter att forma sina egna liv. Ett samhälle där alla bidrar efter förmåga ökar legitimiteten för den offentligt finansierade välfärden och bidrar till en starkare samhällsgemenskap.

Självförsörjningsmättet ska följas över tid och avser att mäta andelen individer i förvärvsaktiv ålder som har egen försörjning, främst genom arbete. Mättet ska användas som ett komplement till dagens sysselsättningsmätt och följas över tid. Självförsörjningsmättet ska mäta andelen individer i förvärvsaktiv ålder (20–64 år) som har egen försörjning, främst genom arbete. Mättet blir därmed i allt väsentligt ett mått på etablering på arbetsmarknaden. Som självförsörjningsgrundande inkomst räknas i detta sammanhang individens bruttolön och inkomst av aktiv näringsverksamhet, inkomst från kapital och vissa arbetsrelaterade transfereringar. Som självförsörjningsgrundande inkomst räknas även inkomstrelaterad pension, p.g.a. det är att betrakta som uppskjuten lön. Med vissa arbetsrelaterade transfereringar avses här t.ex. ersättning för sjukskrivning och inkomstbaserad föräldrapenning förutsatt att bruttolönen eller inkomsten av aktiv näringsverksamhet under året är större än noll. I detta fall antas frånvaron från arbetsmarknaden vara av mer kortvarig karaktär, dvs. individen antas ha ett arbete att komma tillbaka till. Inkomstgränsen för självförsörjning har satts till tre inkomstbasbelopp, vilket 2024 motsvarar en årsinkomst på 228 600 kronor, eller 19 050 kronor per månad (tre inkomstbasbelopp/år).

En ökad sysselsättningsgrad har bidragit till att andelen självförsörjande har ökat de senaste tio åren. Enligt detta mått är andelen självförsörjande högre bland män än bland kvinnor och högre bland inrikes födda än bland utrikes födda.

4.3 Försörjningskvot och omfördelningskvot

I underlagsrapporten från företaget Nilstierna Analys AB används två mått på sammansättningen av befolkningen, försörjningskvot och omfördelningskvot. Dessa mått syftar till att underlätta förståelsen för omfördelningstrycket mellan åldersgrupper vid olika

tidpunkter. Det är enkla modeller/beräkningar som används, endast med befolkningsstatistik och en befolkningsprognos som grund, som syftar till att vid olika tidpunkter ge bilder av försörjningsbördan i samhället. Modellerna bedöms ändå kunna bidra med relevant information, om än att resultaten ska tolkas med försiktighet.

Försörjningskvot

Måttet försörjningskvot är rent demografiskt och tar bara hänsyn till antalet personer i olika åldrar. Hur många personer som i praktiken arbetar beaktas inte i beräkningen. Begreppet definieras enligt följande:

$$(Y+S)/A*100$$

Y=Antal individer i den yngre delen av befolkningen

S=Antal individer i den äldre delen av befolkningen

A=Antal individer i den yrkesaktiva delen av befolkningen

Multiplikationen med 100 översätter kvoten till procentandelar.

Omfördelningskvot

Försörjningskvoten fungerar i sig själv som ett mått men i underlagsrapporten presenteras ytterligare ett mått som möjligen underlättar förståelsen för försörjningsutmaningen. Med måttet omfördelningskvoten relaterar de till den icke-aktiva delen *till hela befolkningen*:

$$(Y+S)/(Y+S+A)*100$$

Y=Antal individer i den yngre delen av befolkningen

S=Antal individer i den äldre delen av befolkningen

A=Antal individer i den yrkesaktiva delen av befolkningen

Multiplikationen med 100 översätter kvoten till procentandelar.

I underlagsrapporten beskrivs att omfördelningskvoten kan tolkas som hur stor del av den produktion den yrkesaktiva delen av befolkningen behöver avstå ifrån till den övriga delen av befolkningen. Om den yrkesaktiva delen av befolkningen är mycket stor i förhållande till den övriga befolkningen behöver den bara avstå lite och vice versa. Man kan enligt författarna till underlagsrapporten även tolka omfördelningskvoten som en slags skattesats. Hur stora andel av produktionen som den yrkesaktiva delen produceras måste

”beskattas” för att hela befolkningen ska befinna sig på samma konsumtionsnivå?

Formeln är relationen mellan antalet utanför yrkesaktiv ålder (unga och äldre) och hela befolkningen. Måttet anger hur stor andel av det som produceras av den yrkesaktiva delen som måste ”avstås” till den övriga befolkningen. Ju lägre Y är i formeln desto större blir procentandelen. När A närmar sig ”noll” närmar sig procentandelen ”100”.

Författarna till underlagsrapporten har infört begreppet för att erbjuda ett alternativt begrepp för förståelsen av omfördelningstrycket i befolkningsstrukturen. Måttet anger hur stor del av det den produktiva delen av befolkningen behöver avstå från för konsumtion i andra befolkningsgrupper.

Mått på försörjningskvot 2022

I underlagsrapporten har beräkningar gjorts om högsta och lägsta värde på försörjningskvoten i olika delar av landet för år 2022. Beräkningarna baseras på tre olika åldersintervall för yrkesaktiv ålder.

Tabell 4.3 Försörjningskvoten i riket år 2022 enligt olika definitioner av yrkesaktiv ålder

Yrkesaktiv ålder	Försörjningskvot
15-74 år	38,2
18-64 år	70,3
25-59 år	120,0

Källa: SCB och egna beräkningar av Nilstierna AB.

Av tabell 4.3 framgår att försörjningskvoten varierar mellan 38 och 120 procent beroende på definition (åldersintervall). Den är lägst (38 procent) vid en definition där personer i åldern 15–74 år betraktas som yrkesaktiva och högst (120 procent) där personer i åldern 25–59 år betraktas på det sättet.

När försörjningskvoten t.ex. är 38 procent innebär det att på 100 personer i de förvärvsaktiva åldrarna, i detta fall 15–74 år, finns det 38 personer som är yngre eller äldre än 15–74 år. Ju högre tal detta mått visar (kvot) desto tyngre är försörjningsbördan för de som befinner sig i de yrkesaktiva åldrarna.

Definitioner (åldersintervall) som täcker en stor del av livscykelns leder till låga försörjningskvoter och definitioner som täcker en mindre del av livscykelns leder till högre försörjningskvoter.

Mått på försörjningskvot 2050

I tabell 4.4 redovisas beräkningar av försörjningskvoter för år 2050³⁰, även här med tre olika åldersintervall för yrkesaktiv ålder.

Tabell 4.4 Den prognostiserade försörjningskvoten i riket år 2050 enligt olika definitioner av yrkesaktiv ålder

Yrkesaktiv ålder	Försörjningskvot
15-74 år	42,7
18-64 år	76,1
25-59 år	133,3

Källa: SCB och egna beräkningar av Nilstierna AB:

Av tabell 4.4 framgår att försörjningskvoten varierar mellan 43 och 133 procent beroende på definition (åldersintervall). Den är lägst (43 procent) vid en definition där personer i åldern 15–74 år betraktas som yrkesaktiva och högst (133 procent) där personer i åldern 25–59 år betraktas på det sättet. När försörjningskvoten t.ex. är 43 procent innebär det att på 100 personer i de yrkesaktiva åldrarna, i detta fall 15–74 år, finns det 43 personer som är yngre eller äldre än 15–74 år.

³⁰ Beräkningen baseras på SCB:s befolkningsprognos för 2050 som fastställdes 2023-04-18.

5 Unga som varken arbetar eller studerar

Att avsluta sin utbildning och börja arbeta är ett av de allra viktigaste stegen som unga tar på vägen mot ett självständigt liv. I Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågors (MUCF) rapport *Olika villkor för etablering - Lokala förutsättningar och stöd till unga som varken arbetar eller studerar (2023)*, konstateras att de flesta unga klarar den övergången bra, men att nästan var tionde ung i åldrarna 16–29 år under någon period kommer vara i en situation där de inte studerar och inte heller har ett arbete. För att den perioden ska bli så kort som möjligt är ett bra stöd avgörande. Kansliet instämmer i MUCF:s bedömning att förutom det personliga lidande som en längre tid i utanförskap innebär är det också förknippat med en stor samhällsekonomisk kostnad när unga står utanför både arbete och studier.

Det strategiska arbetet med att minska andelen unga som är utanför studier och arbete har nu pågått i ungefär två decennier. Under denna tid bedömer MUCF att det har gjorts många viktiga framsteg. Kunskapen om vad som krävs för att stödja dessa unga är större och olika samhällsaktörer samverkar idag kring målgruppen i större utsträckning. Liksom MUCF anser Kansliet att det samtidigt kvarstår stora utmaningar.

137 486 unga i åldrarna 16–29 år stod utanför både arbete och studier år 2021. Det motsvarar 7,9 procent av alla unga i de åldrarna. Det är något vanligare bland unga killar att vara utanför arbete och studier jämfört med bland unga tjejer. Andelen unga som varken arbetar eller studerar var 8,3 procent bland killar 16–29 år och motsvarande andel bland tjejer var 7,5 procent.

Genomsnittet för andelen unga som är utanför arbete och studier bland Sveriges kommuner är 8,5 procent, men det finns skillnader

mellan kommunerna. I kommunen med den allra högsta andelen är det 16,7 procent unga som är utanför arbete och studier. Den andelen är nära fyra gånger så hög som i kommunen med lägst andel, där andelen är 4,8 procent. Samtidigt är skillnaderna för en majoritet av kommunerna förhållandevis små – i hälften av kommunerna ligger andelen inom spannet 7,2 och 9,4 procent. Skillnaderna mellan kommuner som har en hög andel unga som varken arbetar eller studerar och de kommuner som har en låg andel är ungefär lika stora över hela den tidsperiod som analyseras – 2007 till 2021. Det finns kommuner som kännetecknas av att ha varaktigt lägre eller högre andelar jämfört med övriga kommuner. Det beror till viss del på att kommuners strukturella förutsättningar spelar en avgörande roll för hur vanligt det är att unga är utanför arbete och studier. Till dessa hör den demografiska sammansättningen av ungdomspopulationen och de lokala arbetsmarknadsförutsättningarna. Enligt MUCF förklaras en stor del av variationen mellan kommuner inte av strukturella förutsättningar, vilket enligt myndigheten talar för att det också finns andra faktorer som förklarar varför andelen unga som varken arbetar eller studerar skiljer sig för olika kommuner. Bland dessa anges att det finns skillnader i det arbete som kommunerna bedriver dels för att förebygga att unga hamnar utanför arbete och studier, dels för att stötta unga som på olika sätt redan är i utanförskap. En viktig framgångsfaktor MUCF identifierat är att bygga verksamheter och strukturer som möjliggör ett långsiktigt arbete med unga som är utanför arbete och studier utifrån deras individuella behov av stöd. Det anses också vara viktigt att unga bemöts på ett sätt som skapar förtroende. Vidare anger MUCF att breda ingångar för unga och uppsökande arbete bidrar till att nå ut till de unga som varken arbetar eller studerar som saknar myndighetskontakter. En annan sak som lyfts fram i rapporten är att samverkansplattformar är avgörande för att möjliggöra att unga får tillgång till samordnat stöd från flera aktörer. Det ses också som viktigt att erbjuda insatser av mer förberedande karaktär i syfte att möjliggöra stegförflyttningar för unga som står långt från arbete och studier. Även satsningar på olika former av anpassade utbildningsalternativ och aktivt arbete för att stödja och underlätta för unga vid kritiska övergångar – exempelvis mellan olika skolformer eller mellan utbildning och arbete – beskrivs som avgörande.

MUCF konstaterar även att samverkan är viktigt för att unga med komplexa behov ska få tillgång till ett individuellt anpassat stöd. Det finns också skillnader i det stöd som kommuner erbjuder unga som varken arbetar eller studerar. Det gäller i synnerhet för unga som fyllt 20 år, där kommunen inte har ett ansvar att arbeta uppsökande och erbjuda insatser. I rapporten framgår att i intervjuer som genomförts lyftes uppsökande arbete och breda ingångar för unga fram som viktiga för att fånga upp alla unga med behov av stöd. Enkätresultat från MUCF:s undersökning visar dock att sådan verksamhet är mindre vanligt förekommande. Ungefär en femtedel av kommunerna (22 procent) uppger att de arbetar uppsökande mot unga över 20 år och knappt var tredje kommun (32 procent) uppger att de har ”en väg in”-verksamhet – en samlad ingång till stöd från olika aktörer – som riktar sig till alla unga som varken arbetar eller studerar. Det är ännu mer ovanligt att unga inom ramen för denna verksamhet erbjuds tillgång till samordnat stöd från ett team med representanter för olika verksamheter. Enbart 18 procent av kommunerna uppger att det i deras kommun finns ”en väg in”-verksamhet som erbjuder samordnat stöd. Det stora flertalet av kommunerna (81 procent) har politiskt beslutade målsättningar för någon delgrupp av unga som varken arbetar eller studerar. En betydligt lägre andel (28 procent) har beslutade målsättningar som gäller alla unga som varken arbetar eller studerar. Rapportens resultat pekar mot att målsättningar för hela målgruppen är särskilt viktiga. De kommuner som har sådana samverkar i högre utsträckning och ger oftare unga tillgång till ett mer omfattande stöd. Resultaten visar också att kommuner som har sådana målsättningar och även har en ”en väg in”-verksamhet som erbjuder unga samordnat stöd har en lägre andel unga som varken arbetar eller studerar. Därför är det enligt MUCF troligt att ett arbetssätt där unga erbjuds ett mer omfattande stöd och som innebär att insatser riktar mer brett till hela målgruppen är framgångsrikt.

Det främsta hindret är enligt enkätundersökningen bristen på anpassade utbildningsalternativ, ungefär hälften av kommunerna (54 procent) upplever det som ett stort hinder. Något färre (45 procent) av kommunerna upplever att begränsade ekonomiska resurser hindrar deras arbete i hög utsträckning. Både enkätsvar och intervjuer visar att det finns ett antal utmaningar i relation till samverkan. Nästan fyra av tio kommuner (38 procent) upplever att

bristande samverkan med externa aktörer är ett stort hinder. Kommunerna lyfter särskilt utmaningar i samverkan med Arbetsförmedlingen. Till dessa hör att myndigheten har minskat sin lokala närvaro och ökat krav på att unga ska klara digitala kontakter. Kommunerna beskriver också att samverkan med externa aktörer försvåras av långa vårdköer. Intervjuerna belyser även att det kan vara en utmaning för kommunerna att nå ut till berörda unga, och än svårare att erbjuda insatser som svarar mot deras behov.

Sammanfattningsvis innebär de lokala skillnaderna enligt MUCF – som enligt myndigheten kan antas bottna i både ambition och förutsättningar – att möjligheterna för unga som varken arbetar eller studerar att få stöd skiljer sig åt beroende på var de bor. Det skapar en brist på likvärdighet som är problematisk. MUCF bedömer att det fortsatt finns ett stort behov av stöd och främjande arbete för att öka samverkan på lokal nivå och för att lägga en grund för ett strategiskt arbete i fler kommuner. Mot denna bakgrund lämnar myndigheten förslag som syftar till att öka kunskapen om unga som varken arbetar eller studerar hos offentliga aktörer, främja samverkan och bidra till lokal verksamhetsutveckling. Myndigheten konstaterar också att det finns ett behov av att en eller flera samhällsaktörer får ett utökat ansvar att arbeta för att främja etablering bland unga med större stödbehov som idag inte får tillräckligt stöd. Kansliet delar MUCF:s bedömning att för att minska andelen unga som varken arbetar eller studerar krävs således en rad insatser och ett långsiktigt arbete. Liksom tidigare nämnts är det nödvändigt för att undvika det personliga lidandet för unga som är en längre tid i utanförskap, men också viktigt för att minska de stora samhällsekonomiska kostnaderna av att unga står utanför både arbete och studier.

6 Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning

SCB har gjort en undersökning om situationen på arbetsmarknaden år 2023 för personer med funktionsnedsättning.³¹ Undersökningen omfattar personer i åldern 16–65 år som är folkbokförda i Sverige. Undersökningen genomförs genom att en fråga om funktionsnedsättning³² ställs i direkt anslutning till Arbetskraftsundersökningarna (AKU)³³. Personer som uppger att de har en funktionsnedsättning får svara på en fråga om funktionsnedsättningen medför nedsatt arbetsförmåga samt frågor om de har behov av stöd- och anpassningsåtgärder för att kunna utföra ett arbete.

I rapporten framkommer att av dem i befolkningen som är i åldern 16–65 år är det knappt 11 procent som har en funktionsnedsättning. Andelen kvinnor är högre än andelen män även om skillnaden är liten, 12 procent kvinnor har en funktionsnedsättning jämfört med 10 procent för män.

Det är en högre andel bland personer med förgymnasial eller gymnasial utbildning som har en funktionsnedsättning än bland personer med eftergymnasial utbildning. Personer med en förgymnasial eller gymnasial utbildning har även i större utsträckning en nedsatt arbetsförmåga. Det är en högre andel inrikes födda än utrikes födda som har en funktionsnedsättning, 12 procent jämfört med 7 procent. Sett till hela befolkningen i åldern 16–65 år har knappt 8 procent en funktionsnedsättning som medför en

³¹ SCB – Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning 2023

³² Frågan som ställs är: ”Har du någon funktionsnedsättning? Det kan till exempel vara en fysisk, psykisk, kognitiv, intellektuell eller neuropsykiatrisk funktionsnedsättning.”

³³ I AKU mäts arbetslösheten.

nedsatt arbetsförmåga. Andelen är högre bland kvinnor än bland män.

Arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning

Bland personer med funktionsnedsättning tillhör 62 procent arbetskraften³⁴ och bland personer med funktionsnedsättning som innebär en nedsatt arbetsförmåga 55 procent. I den övriga befolkningen mellan 16 och 65 år är andelen i arbetskraften 88 procent. I övriga befolkningen är andelen kvinnor i arbetskraften lägre än andelen män, men det finns ingen signifikant skillnad mellan kvinnor och män med funktionsnedsättning.

I befolkningen 16–65 år är drygt 5 miljoner personer sysselsatta. Av dessa har ungefär 373 000 personer en funktionsnedsättning. Andelen sysselsatta är lägre bland personer med funktionsnedsättning än i övriga befolkningen. Bland personer med funktionsnedsättning är sysselsättningsgraden 52 procent och bland personer med funktionsnedsättning som innebär en nedsatt arbetsförmåga är den 45 procent. I den övriga befolkningen är sysselsättningsgraden 81 procent. I övriga befolkningen är sysselsättningsgraden bland kvinnor lägre än bland män, men sysselsättningsgraden skiljer sig inte signifikant mellan kvinnor och män med funktionsnedsättning.

Arbetslösheten bland personer med funktionsnedsättning är betydligt högre än i övriga befolkningen. År 2023 var andelen arbetslösa bland personer med funktionsnedsättning 16 procent jämfört med 8 procent i den övriga befolkningen. Även bland personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga är arbetslösheten högre än i övriga befolkningen, 19 procent. Det finns inte några signifikanta skillnader mellan kvinnor och män när det gäller arbetslöshet varken bland personer med funktionsnedsättning eller i övriga befolkningen.

En lägre andel sysselsatta personer med funktionsnedsättning arbetar heltid jämfört med sysselsatta i den övriga befolkningen, 64 procent respektive 83 procent. Andelen som arbetar heltid är lägre bland kvinnor än bland män. Det gäller såväl bland personer med funktionsnedsättning som i övriga befolkningen. Bland sysselsatta kvinnor med funktionsnedsättning arbetar 54 procent av kvinnorna

³⁴ Arbetskraften kallas den del av befolkningen som antingen är sysselsatta eller arbetslösa.

heltid jämfört med 74 procent av männen. Det finns ingen signifikant skillnad mellan personer med funktionsnedsättning och övriga befolkningen när det gäller andel sysselsatta som är anställda eller företagare.

Av sysselsatta personer med funktionsnedsättning är 92 procent anställda och 8 procent företagare. När det gäller anställda, och fördelningen mellan tidsbegränsad anställning respektive fast anställning har 81 procent anställda personer med funktionsnedsättning en fast anställning. Motsvarande andel i den övriga befolkningen är 87 procent. Sysselsatta personer med funktionsnedsättning arbetar i ungefär samma utsträckning inom offentlig respektive privat sektor som den övriga sysselsatta befolkningen. Såväl bland personer med funktionsnedsättning som i övriga befolkningen arbetar män i större utsträckning inom privat sektor, medan kvinnor i större utsträckning arbetar inom kommunal och regional sektor. När det gäller fördelning mellan olika yrkeskategorier, så arbetar sysselsatta personer med funktionsnedsättning i större utsträckning i yrken inom administration och kundtjänst, i service-, omsorgs- och försäljningsyrken, i yrken inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske samt i yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion än sysselsatta i den övriga befolkningen. Personer med funktionsnedsättning arbetar i mindre utsträckning i chefsyrken och i yrken med krav på högskolekompetens eller fördjupad högskolekompetens.

Nära 80 procent av sysselsatta personer med en funktionsnedsättning som medför en nedsatt arbetsförmåga har behov av minst en stöd- och anpassningsåtgärd. Det finns ingen skillnad mellan kvinnor och män, men det finns en skillnad mellan åldersgrupper. Drygt 80 procent i åldersgrupperna 30–49 år och 50–65 år har behov av minst en stöd- och anpassningsåtgärd, jämfört med 57 procent i åldersgruppen 16–29 år. Vanligast är att man har behov av anpassat arbetstempo, anpassade arbetsuppgifter och anpassad arbetstid. Åtta av tio, eller 83 procent, av sysselsatta med en nedsatt arbetsförmåga som har behov av stöd och anpassning får det också. Det innebär att 17 procent inte får det stöd och anpassning de behöver.

Andelen fast anställda med funktionsnedsättning som medför en nedsatt arbetsförmåga som har behov av stöd- och anpassning är 83

procent. Andelen bland tidsbegränsat anställda är drygt 66 procent. Det finns inga signifikanta skillnader mellan de med fast eller tidsbegränsad anställning när det gäller andel som får stöd.

Bland ej sysselsatta personer med funktionsnedsättning är andelen som har en mycket nedsatt arbetsförmåga betydligt högre än bland sysselsatta personer med funktionsnedsättning. Av ej sysselsatta personer med funktionsnedsättning med nedsatt arbetsförmåga tror 66 procent att de skulle kunna utföra ett arbete om de fick minst en stöd- och anpassningsåtgärd. Bland ej sysselsatta är det en högre andel män än kvinnor som har behov av minst en stöd- och anpassningsåtgärd, 73 procent jämfört med 61 procent. Det är också en högre andel ej sysselsatta unga, 92 procent, som har behov av minst en stöd- och anpassningsåtgärd jämfört med övriga åldersgrupper. Ej sysselsatta personer med funktionsnedsättning med nedsatt arbetsförmåga har i större utsträckning behov av personligt anpassade hjälpmedel, särskild lokalanpassning och en särskild utsedd person som stöd på arbetsplatsen än sysselsatta personer.

7 Sjukförsäkring

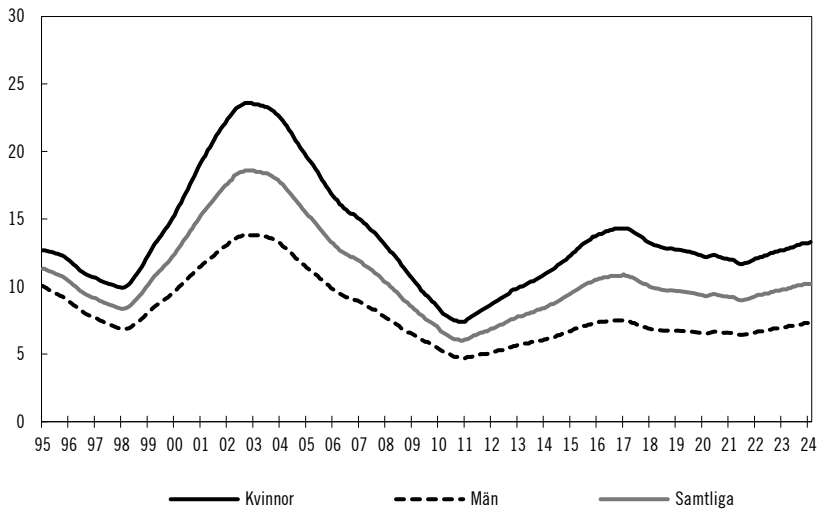
7.1 Sjukfrånvaro

Det är angeläget att arbetslivet är hållbart och därigenom bidrar till att förebygga arbetsrelaterad sjukfrånvaro. Arbetsgivarna har inte minst sett till detta perspektiv ett stort ansvar att skapa goda arbetsmiljöer. När en person är sjukskriven är det även centralt att arbetsgivaren vidtar de rehabiliterings- och anpassningsåtgärder som behövs för att sjukskrivna anställda så snart som möjligt ska kunna återgå i arbete. Genom att minska sjuktalen kan det således i hög grad bidra till fler arbetar, det gäller inte minst i arbeten inom vård och omsorg där det idag är höga sjuktal.

Sjukförsäkringen ska ge ekonomisk trygghet för dem som inte kan arbeta på grund av nedsatt arbetsförmåga, samtidigt som den bör vara utformad så att arbetsförmåga tas tillvara i stor utsträckning som möjligt. Det är viktigt ur såväl ett mänskligt som ett samhällsligt perspektiv.

Antalet sjukfall och sjukpenningtalet har ökat under 2023. Vid utgången av 2023 hade över 51 000 sjukfall, vart fjärde pågående sjukfall, pågått längre än två år. Detta beror bl.a. på ändringarna i sjukförsäkringens regelverk 2021 och 2022.

Figur 7.1 Sjukpenningtalets utveckling per år fördelat efter kön



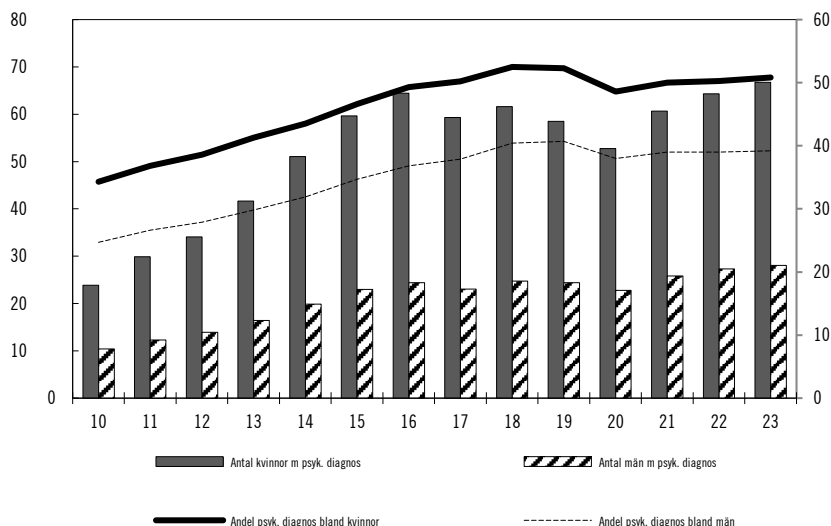
Källa: Försäkringskassan.

De psykiatriska diagnoserna står för närmare hälften av all sjukfrånvaro och är de vanligaste diagnoserna vid långvarig sjukfrånvaro. Kvinnors sjukfrånvaro på grund av psykisk ohälsa är fortsatt hög. Sjukfrånvaron är särskilt hög bland kvinnor som arbetar inom vård, skola och omsorg. Flera olika faktorer är möjliga orsaker till att kvinnor är mer sjukskrivna än män för psykisk ohälsa.³⁵ Bl.a. har den organisatoriska och sociala arbetsmiljön stor betydelse för sjukfrånvaro i psykiatriska diagnoser.³⁶

³⁵ Se t.ex. Försäkringskassan, Psykisk ohälsa i dagens arbetsliv (Korta analyser 2023:6) och Göteborgs universitet, Sahlgrenska akademien, Vad kan förklara kvinnors högre sjukfrånvaro på grund av psykisk ohälsa? En kunskapsöversikt av nordisk forskning publicerad under åren 2010 – 2019.

³⁶ Se t.ex. Försäkringskassan, Psykisk ohälsa i dagens arbetsliv (2023:6).

Figur 7.2 Antal pågående sjukfall med psykiatrisk diagnos samt andel sjukfall med psykiatrisk diagnos av samtliga sjukfall december varje år



Källa: Försäkringskassan.

Antalet personer med sjukersättning har också ökat under 2023. Att antalet i sjukersättning ökar har inte skett sedan 2005. Ökningen beror i huvudsak på tre faktorer. Det handlar om införandet av de s.k. äldrereglerna i sjukersättningen som innebär att arbetsförmågan för dem som omfattas av dessa regler endast prövas mot arbeten i yrken som man har erfarenhet av samt andra lämpliga arbeten som är tillgängliga för personen. En annan faktor som har påverkat utvecklingen är att den högsta åldern man kan uppbära sjukersättning under 2023 har höjts från 64 till 65 år, vilket därmed har minskat utflödet från sjukersättningen. Den tredje faktorn handlar om att balansen i handläggningen har arbetats ned i en högre omfattning än tidigare.

Regionala skillnader i sjukfrånvaro

Vid en jämförelse av länens genomsnittliga sjukfrånvaro, där hänsyn tas till hur befolkningssammansättningen med avseende på kön, ålder och utbildningsnivå är i respektive län (standardiserad sjukfrånvaro), framgår det att det finns en regional variation mellan

faktisk sjukfrånvaro och den förväntade givet befolkningsammansättningen.

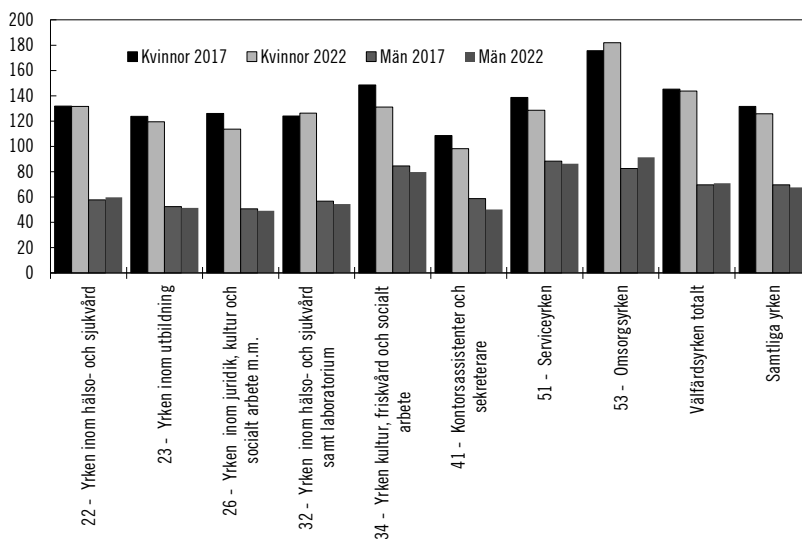
Kvinnors sjukfrånvaro är som lägst i relation till den förväntade i Gotlands län, där den genomsnittliga sjukfrånvaron 2022 var 2,1 dagar lägre än den befolkningsmässigt förväntade. Motsatt förhållande gäller i Värmlands län, som har en sjukskrivningsgrad som är 2,7 dagar högre än förväntat. Även för män uppvisar Gotlands län den största differensen, där den observerade sjukfrånvaron understiger den förväntade med 1,4 dagar. För Västra Götalands län gäller att den observerade sjukfrånvaron motsatt är 1,2 dagar högre än den förväntade.

Den regionala variationen är mer uttalad för kvinnor än för män: Generellt sett är de regionala avvikelserna mellan observerad och förväntad sjukfrånvaro lägre för män än för kvinnor. Männens sjukfrånvaro är på en absolut lägre nivå, men avvikelserna är också lägre relativt sett (dvs. procentuell avvikelse mellan observerad och standardiserad sjukfrånvaro). Det län där överensstämmelsen mellan den observerade sjukfrånvaron och den förväntade är som störst är Västmanlands län.

Sjukfrånvaro i olika yrken

I figur 7.3 framgår antal startade sjukfall per 1 000 förvärvsarbetande i olika yrken år 2017 och 2022. T.ex. var antal startade sjukfall per 1 000 förvärvsarbetande kvinnor som arbetade i omsorgsyrken 175,5 startade fall 2017 och 181,8 st. 2022. Detta kan jämföras med kvinnor i samtliga yrken, för vilka det var 131,6 startade sjukfall per 1 000 förvärvsarbetande 2017 respektive 125,8 st. 2022. För män var antal startade sjukfall per 1 000 förvärvsarbetande i samtliga yrken 69,7 startade fall 2017 samt 67,6 st. 2022.

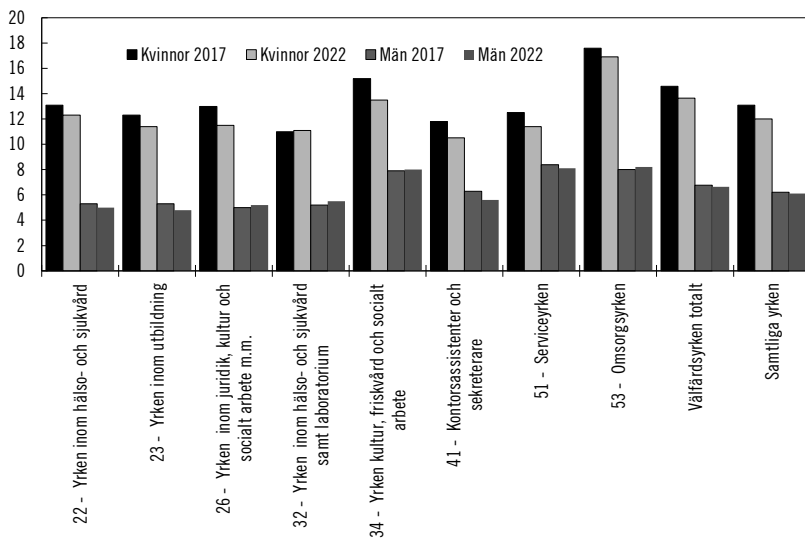
Figur 7.3 Antal startade sjukfall per 1 000 förvärvsarbetande i olika yrken



Källa: Försäkringskassan.

I figur 7.4 framgår medelantal sjukskrivningsdagar per förvärvsarbetande i olika yrken. T.ex. hade antal sjukskrivna kvinnor som arbetade i omsorgsyrken 17,6 sjukskrivningsdagar 2017 och 16,9 dagar 2022. Detta kan jämföras med medelantal sjukskrivningsdagar för kvinnor i samtliga yrken, som var 13,1 dagar 2017 respektive 12,0 dagar 2022. För män var medelantal sjukskrivningsdagar i samtliga yrken 6,2 dagar 2017 samt 6,1 dagar 2022. Detta innebär alltså t.ex. att för 2022 är skillnaden antal sjukskrivningsdagar för kvinnor som arbetar i omsorgsyrken 4,9 dagar högre jämfört med det totala genomsnittet för kvinnor. I jämförelse med antal sjukskrivningsdagar för män i samtliga yrken, är kvinnor i omsorgsyrken i genomsnitt sjukskrivna 10,8 dagar mer. Detta visar således att om det t.ex. är möjligt att få ner kvinnors sjukskrivningstal i omsorgsyrken till genomsnittet för antal sjukskrivningsdagar totalt, skulle det kunna ha stor effekt på arbetsutbudet.

Figur 7.4 Medel antal sjukskrivningsdagar per förvärvsarbetande i olika yrken



Källa: Försäkringskassan.

7.2 Arbetskadorna

I Arbetsmiljöverkets sammanställning av statistik avseende anmälda arbetskadorna 2023³⁷ framgår att antalet anmälda arbetsolyckor med sjukfrånvaro bland arbetstagare och egenföretagare var cirka 39 400, vilket motsvarar en ökning med 11 procent jämfört med 2022. Antalet anmälda arbetssjukdomar var cirka 11 900, vilket motsvarar en minskning med 28 procent jämfört med 2022. Arbetsmiljöverket konstaterar att orsaken till denna minskning till stor del kan kopplas till pandemin, då eftersom anmälningarna som rör covid-19 minskade kraftigt under 2023.

Majoriteten av antalet anmälningar 2023 om arbetssjukdomar avsåg i likhet med tidigare år kvinnor. Antalet anmälda arbetssjukdomar 2023 motsvarar 3,2 fall per 1 000 sysselsatta kvinnor och 1,3 fall per 1 000 sysselsatta män. Det var en minskning för båda könen jämfört med 2022. De vanligaste orsakerna till anmälda arbetssjukdomar år 2023 var organisatoriska och sociala faktorer (44 %) följt av ergonomiska belastningsfaktorer (26 %).

³⁷Arbetsmiljöverket, Arbetsmiljöstatistik, Arbetskadorna 2023, rapport 2024:01.

Trots att antalet anmälda arbetssjukdomar minskat på totalnivå, ökade antalet anmälningar av arbetssjukdomar orsakade av organisatoriska och sociala faktorer”. År 2023 når de den högsta nivån sett till den senaste tioårsperioden. Den branschgrupp som 2023 hade flest anmälda arbetssjukdomar per 1 000 sysselsatta kvinnor var offentlig förvaltning och försvar som hade 7,2 anmälningar. Den dominerande exponeringsfaktorn var organisatoriska och sociala faktorer som utgjorde drygt hälften av alla anmälningar i branschgruppen. Organisatoriska och sociala faktorer är den dominerade exponeringsfaktorn även inom branschgrupperna vård- och omsorg samt utbildning.

Anmälningar av arbetssjukdomar för män uppvisar ett liknande mönster som för kvinnor, dock på lägre nivåer. Även här var offentlig förvaltning och försvar den största branschgruppen sett till antalet anmälningar per 1 000 sysselsatta (3,6 anmälningar) och även för män var andelen organisatoriska och sociala faktorer störst.

Kansliets bedömning är att ett systematiskt arbetsmiljöarbete är centralt för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. I detta ingår förstås även att det är angeläget att alla berörda aktörer kraftfullt arbetar med att bekämpa dödsolyckor och förebygga dödlighet på grund av arbetsrelaterade sjukdomar. I sammanhanget kan nämnas att forskare bedömer att dödsfall orsakade av arbetsrelaterad stress sannolikt kommer att öka i framtiden.³⁸

Goda arbetsvillkor och en bra arbetsmiljö är också viktigt för att bidra till en hög produktivitet samt en hög sysselsättningsgrad. En god arbetsmiljö är en förutsättning för ett hållbart arbetsliv som ger möjlighet till kompetensutveckling, omställning när det finns behov av det och trygghet. Detta bidrar till att skapa förutsättningar för ett hållbart arbetsliv där fler kan, orkar och vill jobba ett helt arbetsliv.

³⁸ Arbetsrelaterade dödsfall i Sverige. En uppdatering av Arbetsmiljöverkets kunskapssammanställningar 2019:3/4. Folkhälsa och klinisk medicin i Umeå rapporterar, nr 1/2023.

8 Pensionärer och jobbonärer

I Kansliets uppdrag har ingått att ta fram faktarapporter om pensionärs arbetsutbud och levnadsvillkor. Därför har en rapport om pensionärs levnadsvillkor tagits fram (Ds 2024:12). Rapporten ger en bild av olika aspekter av de ekonomiska levnadsvillkoren för pensionärer³⁹ och vilka drivkrafter till arbete som finns i pensionssystemet. Dessutom redovisas utvecklingen av andelen s.k. jobbonärer.⁴⁰ I detta kapitel redovisas delar av innehållet i denna rapport, se avsnitt 8.1-8.2.

För fördjupad information om utträde från arbetslivet, utöver vad som framgår i Ds 2024:12, redovisas i detta kapitel också information från Kansliets delrapport om åldrar för utträdet från arbetsmarknaden för olika yrkesgrupper, se avsnitt 8.3. I samma syfte redovisas resultat från en rapport från SKR som undersökt vilken inställning medarbetare i kommuner och regioner i åldern 55–65 år har till att förlänga arbetslivet, se avsnitt 8.4.

I sammanhanget kan också konstateras att trots att medellivslängden har ökat under många år återstår fortfarande skillnader mellan olika grupper.⁴¹ Förutsättningarna för ett längre arbetsliv ser alltså därför olika ut. T.ex. påverkar både utbildning och inkomst medellivslängden, ju längre utbildning och ju högre inkomst desto högre medellivslängd.

³⁹ Med pensionärer avses i aktuell rapport personer som tagit ut allmän ålderspension eller har äldreförsörjningsstöd.

⁴⁰ De pensionärer som kombinerar uttag av pension med arbete benämns i denna rapport som jobbonärer.

⁴¹ Se t.ex. Delegationen för senior arbetskraft (SOU 2020:69).

8.1 Incitament för arbete i pensionssystemet

I Ds 2024:12 konstateras att när det nya pensionssystemet utformades var förutom finansiell och politisk hållbarhet även ökade drivkrafter till arbete centralt. Därför valdes ett system som bygger på livsinkomstprincipen. Den inkomstgrundade pensionen i det nya pensionssystemet baseras på inkomsterna under hela arbetslivet till skillnad från ATP-systemet där det räckte med 30 år för att uppnå hel inkomstgrundad pension. I inkomst- och premiepensionssystemen är tanken att individen ska få tillbaka lika mycket som betalas in i avgifter, men med ett försäkringsmoment som innebär att om man uppnår förväntad medellivslängd kommer man i princip få ut lika mycket som betalats in. Om man lever längre får man ut mer och om man lever kortare får man i stället ut mindre. I genomsnitt ska individerna få ut lika mycket som betalats in. Genom att tillämpa en livsinkomstprincip speglar pensionen individers arbetsliv och inkomstnivåer, vilket ger incitament till att arbeta och att ha ett långt arbetsliv. Att arbete lönar sig är viktigt för systemets legitimitet.⁴²

Avsättningarna till pension gör att det finns goda ekonomiska incitament både i det allmänna pensionssystemet och i tjänstepensionen till att arbeta, men effekten i form av högre pension ligger för de flesta långt fram i tiden, vilket är ett perspektiv som ofta saknas i yngre år. Inkomster idag värderas ofta högre än inkomster i framtiden. De val som görs senare i livet inför ett pensionsbeslut påverkar inkomsterna inom en snar framtid och kopplingen är därmed tydligare mellan olika val och framtida inkomster. Samtidigt är det så att beslutet om att pensionera sig påverkas av mycket mer än ekonomiska incitament. Till exempel påverkar reglerna för att beviljas sjukersättning, äldres hälsa, en eventuell partners ålder och pensionsbeslut, normer i samhället samt värderingen av fritid kontra arbete.

⁴² Pensionsrätterna grundas inte enbart på arbetsinkomst. T.ex. sjukersättning, a-kasseersättning, föräldraförsäkring och sjukpenning ger också pensionsrätt. I pensionssystemet görs också vissa avsteg från livsinkomstprincipen, pensionsrätter ges bl.a. även för tid som småbarnsförälder. Det finns dessutom ett tak för intjänande till pension. Utöver dessa avsteg finns också ett grundskydd för de med lägre inkomster. Alla dessa avsteg från livsinkomstprincipen påverkar drivkrafterna till arbete.

8.2 Jobbonärer

I Ds 2024:12 framgår att sett till perioden 2003–2024 har andelen jobbonärer som är 63 år eller äldre ökat med sex procentenheter från 17 till 23 procent. Andelen personer i åldern 63–75 år som arbetar beräknas vara större 2024 än tidigare år. År 2024 beräknas andelen som inte arbetar och försörjs av andra transfereringar än pension vara omkring 15 procent i åldrarna 63 och 64 år. Motsvarande andel var år 2003 omkring 50 procent. Andelen som arbetar efter 65 års ålder har också ökat.

För de flesta jobbonärer som arbetade var arbetsinkomstens andel av bruttointkomsten (exklusive kapitalinkomster) relativt liten. För hälften av alla jobbonärer 2024 beräknas arbetsinkomstens andel av bruttointkomsten vara mindre än 20 procent. För 80 procent av jobbonärerna förväntas arbetsinkomsten vara mindre än 50 procent av bruttointkomsten och för 20 procent av jobbonärerna förväntas arbetsinkomsten vara större än 50 procent av bruttointkomsten.

De allra flesta pensionärer som arbetar 2024 tar ut hel inkomstpension. Endast omkring 10 procent av jobbonärerna som är 63 eller 64 år tar ut pension på deltid. För personer som är 65 år eller äldre ökar andelen som tar ut hel inkomstpension ytterligare och vid 68 år har i princip alla pensionärer som fortsätter arbeta hel inkomstpension.

De pensionärer som fortsätter arbeta, fortsätter vanligtvis att arbeta i samma sektor som innan de började ta ut pension. För de som byter sektor är det vanligast att byta till privat sektor.

8.3 Utträde från arbetsmarknaden för olika yrkesgrupper

För fördjupad information om utträde från arbetslivet, utöver vad som framgår i Ds 2024:12, redovisas här information från Kansliets delrapport om åldrar för utträdet från arbetsmarknaden för olika yrkesgrupper.⁴³

⁴³ Analysen är hämtad från Kansliet för hållbart arbetslivs delrapport (S2022/03072). I detta avsnitt används ett mått på permanent utträde från arbetsmarknaden: Tidpunkt för utträde definieras här som det sista året med en löneinkomst över ett prisbasbelopp, följt av minst två år med löneinkomst under ett prisbasbelopp. Prisbasbeloppet för 2022 är 48 300 kronor. Den population som följs longitudinellt är individer i födelsekohorterna 1935, 1939, 1940, 1941 och 1950 som vid 55 års ålder var i arbete (med en löneinkomst över ett prisbasbelopp).

Redan från 60 års ålder finns det – för båda könen – skillnader mellan yrkesgrupper vad gäller utträde från arbetslivet. Andel kvinnliga universitets- och högskolelärare som utträtt vid 63 års ålder var t.ex. 12 procent. Motsvarande andel för kassapersonal var 44 procent. Andra yrkesgrupper för kvinnor som lämnar arbetsmarknaden tidigt är städare, köksbiträden och renhållningsarbetare (servicearbeten utan krav på särskild yrkesutbildning). Bland män är brevbärare en yrkesgrupp som lämnar arbetsmarknaden tidigt. Vid 61 års ålder hade ungefär 4 av 10 brevbärare lämnat arbetsmarknaden permanent. Motsvarande siffra för civilingenjörer och arkitekter var 1 av 10.

Yrken⁴⁴ med hög andel tidiga utträden (här definierat som lämnat vid 63 års ålder) för både kvinnor och män är i flera fall fysiskt tunga arbeten, såsom processoperatörer, maskinoperatörer och arbeten utan krav på särskild yrkesutbildning. Många av dessa yrken är lågbetalda. Det finns dock även mer höglönlade yrkesgrupper som lämnar arbetsmarknaden förhållandevis tidigt. Det är värdepappersmäklare, fastighetsmäklare, fysiker och matematiker. Även män i ledningsgrupp på företag och myndigheter har en högre andel utträden vid 63 års ålder än genomsnittet för samtliga män på arbetsmarknaden. Sen finns det yrkesgrupper såsom piloter, flygledare och yrkesofficerare som genom kollektivavtal med särskilda regler för att kunna ta ut tidig tjänstepension lämnar arbetsmarknaden relativt tidigt. Det är i huvudsak samma yrkesgrupper för kvinnor och män som i högre grad är kvar på arbetsmarknaden vid 63 års ålder. Det handlar om universitets- och högskolelärare, psykologer och läkare. Statistiken visar även att yrken inom hälso- och sjukvården såsom barnmorskor och sjuksköterskor lämnar arbetslivet relativt sent. Även undersköterskor och vårdbiträden har en lägre andel som lämnat arbetsmarknaden vid 63 års ålder i förhållande till genomsnittet för samtliga. Det kan även betonas att det mått som används här inte tar hänsyn till eller illustrerar i vilken utsträckning personer trappar ner sin arbetstid och går från heltids- till deltidsarbete. Många personer som närmar sig pension går ner i arbetstid och lämnar arbetsmarknaden stegvis.

⁴⁴ Yrkeskategoriseringen SSK96 på (i huvudsak) tresiffernivå använts i analysen. Ett antal yrkesgrupper på tresiffernivå har sammanfogats (ex. läraryrken) för att få ett mindre antal och därmed ett mer hanterbart antal yrkesgrupper.

Vid 65 års ålder har andelen som lämnat arbetsmarknaden dubbleras i jämförelse med vid 63 års ålder. Rangordningen av yrkesgrupper vid 65 är förhållandevis likartad den som finns vid 63 års ålder. Poliser är dock en yrkesgrupp som vid 65 har klättrat i rangordningen. Präster respektive politiker är yrkesgrupper som har relativt höga andelar som fortsatt är i arbete.

8.4 Inställning till att förlänga arbetslivet – medarbetare i kommuner och regioner

SKR har gjort en enkätundersökning om vilken inställning medarbetare i kommuner och regioner i åldern 55–65 år har till att förlänga arbetslivet.⁴⁵

Av rapporten framgår att en stor del av 55–65-åringarna som arbetar inom kommuner och regioner planerar att förlänga arbetslivet. 38 procent av de tillfrågade i undersökningen uppger att de kommer att arbeta till 67 år eller längre. Bland männen är det 43 procent som svarar att de tror att de kommer att arbeta till 67 år eller senare och bland kvinnor 35 procent. Det finns också skillnader kopplat till utbildningsbakgrund, där 41 procent av personerna som har eftergymnasial utbildning planerar att arbeta till 67 år eller längre jämfört med 33 procent i gruppen utan eftergymnasial utbildning.

Många personer kan tänka sig att arbeta ännu längre, om arbetsgivarna ger rätt förutsättningar för detta. Hur länge man planerar att arbeta skiljer sig mellan olika yrkesgrupper.

I kommuner och regioner syns en kraftig ökning av antalet anställda som är 65 år eller äldre sedan 2012. Vid 65 år finns dock en tydlig brytpunkt, där en stor del av medarbetarna lämnar sin månadsavlönade tillsvidareanställning för att övergå till en timavlönad anställning. SKR konstaterar att ur detta perspektiv är 65 år i hög grad en ”milstolpe” som många fortfarande tycks utgå från i sitt arbetsliv.

Svaren i SKR:s enkätundersökning visar att de flesta medarbetare i åldersgruppen 55–65 som arbetar i kommuner och regioner skattar sin egen arbetsförmåga som god. Dock tenderar personer som

⁴⁵ SKR, Förlängt arbetsliv. Hur medarbetare 55–65 år i kommuner och regioner ser på arbetslivet och pensionen (2024).

arbetar inom mer fysiskt tunga yrken att ranka både trivsel och arbetsförmåga något lägre än övriga yrkesgrupper.

När det gäller skillnader mellan kvinnor och män är ekonomi till exempel överlag en starkare drivkraft för kvinnor som väljer att arbeta längre, vilket enligt SKR sannolikt är förknippat med det faktum att kvinnor generellt sett tjänar mindre än män och har en lägre förväntad pension. Kvinnor svarar även i högre grad bristande hälsa och ork som skäl till att inte arbeta längre än till 66 år. Det kan enligt SKR:s bedömning sättas i samband både med kvinnors överrepresentation inom mer fysiskt och mentalt krävande yrken och att sjukfrånvaron bland kvinnor är högre.

Ytterligare en aspekt som påverkar kvinnors arbetskraftsdeltagande är den ojämsställda fördelningen av obetalt hemarbete och omsorg om barn – och senare i livet även omsorgen om äldre anhöriga.

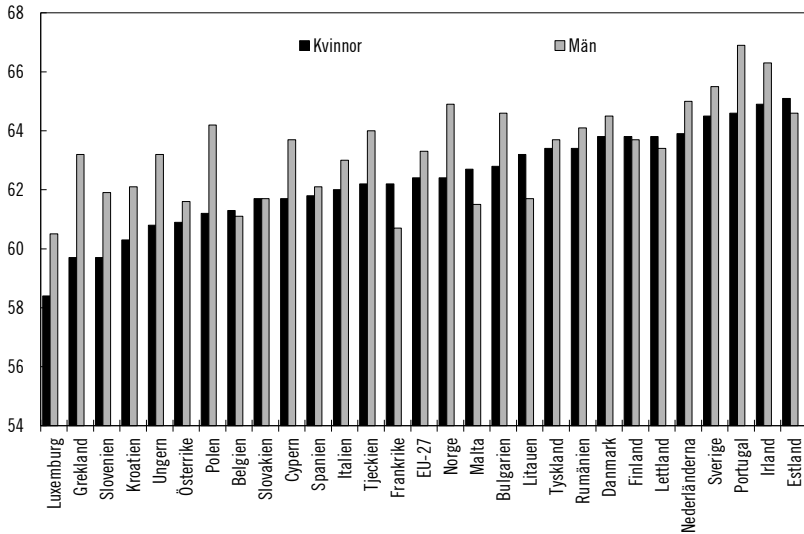
Det är flera personer som svarar att de skulle kunna tänka sig att arbeta vidare, om deras kompetens togs tillvara på ett bättre sätt eller om de fick mer uppskattning från sin arbetsgivare. Det tyder enligt SKR på att det finns utrymme för arbetsgivarna att på ett tydligare sätt arbeta med att använda kompetensen och erfarenheten hos äldre medarbetare och visa att man vill att de stannar kvar på arbetsplatsen.

9 Internationell utblick

I detta kapitel redovisas en kort internationell utblick om utträde från arbetslivet och pensionering. Bland annat framgår att trenden att förlänga arbetslivet upp i åldrarna inte är unikt för Sverige. Sammantaget inom hela EU ökar åldern för utträde från arbetsmarknaden. Det gäller både för kvinnor och för män. Utvecklingen skiljer sig dock åt mellan olika medlemsstater.

9.1 Utträdesåldern från arbetsmarknaden

Män lämnar arbetsmarknaden senare än kvinnor i de flesta av EU:s medlemsländer. Skillnaderna mellan olika länder är dock stora. Män lämnar ofta arbetsmarknaden två eller flera år senare än kvinnor. I till exempel Grekland och Polen arbetar män mer än tre år längre än kvinnor. Kvinnor stannar dock längre på arbetsmarknaden än män i ungefär en tredjedel av medlemsstaterna, till exempel i de baltiska.

Figur 9.1 Utträdesålder från arbetsmarknaden, EU-27 och Norge

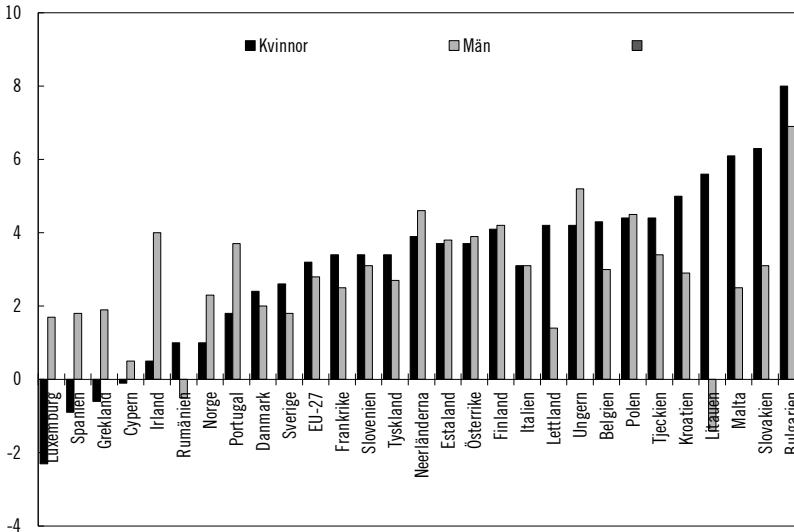
Källa: OECD.

Anm. Statistiken avser år 2022.

9.2 Utveckling av utträdesåldern mellan 2005 och 2022

Mellan 2005 och 2022 ökade åldern för utträde från arbetsmarknaden i EU med i genomsnitt 3,2 år för kvinnor och med 2,8 år för män. Utvecklingen skiljer sig åt mellan olika medlemsstater, i synnerhet för kvinnor. Klyftan mellan könen minskade i de flesta medlemsstaterna. Samtidigt ökade utträdesåldern i de flesta länderna, i synnerhet för män.

Figur 9.2 Utveckling av utträdesåldern mellan 2005 och 2022, EU-27 och Norge

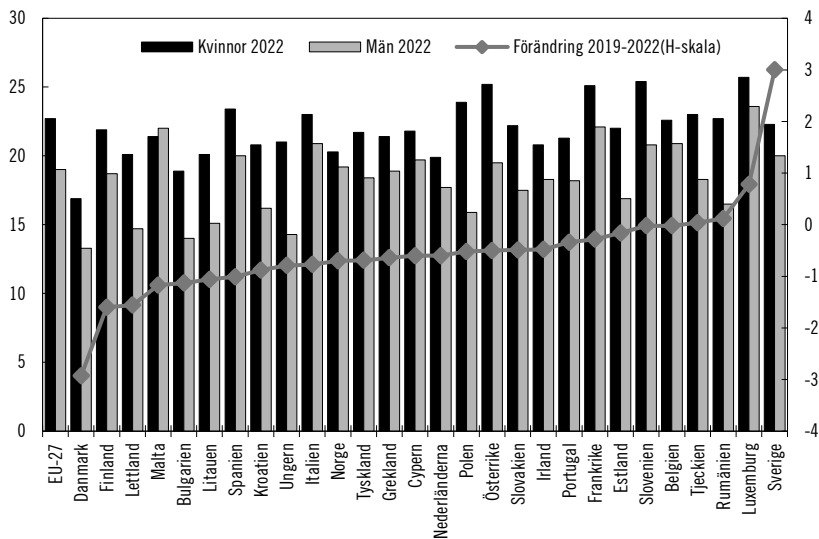


Källa: OECD.

9.3 Pensionernas varaktighet

Utträdesåldern kan beräknas som förväntad livslängd vid den genomsnittliga ålder vid vilken en person tar ut sin första ålderspension. År 2022 förväntades åldersförmåner i genomsnitt betalas ut i 21 år, med en spridning mellan 15 och 25 år, inom EU-27 och Norge. Figur 9.9 visar skillnaderna i ålder när en person börjar ta ut pension och förväntad livslängd. Den genomsnittliga längden på pensionsmottagandet minskade i de flesta EU-länder, jämfört med 2019, och ökade mest i Sverige. Denna utveckling var sannolikt en effekt av covid-19-pandemin och den därmed följande överdödligheten, särskilt bland äldre.

Figur 9.3 Genomsnittlig utbetalningstid av pension år 2022 och förändring 2019-2022, EU-27 och Norge



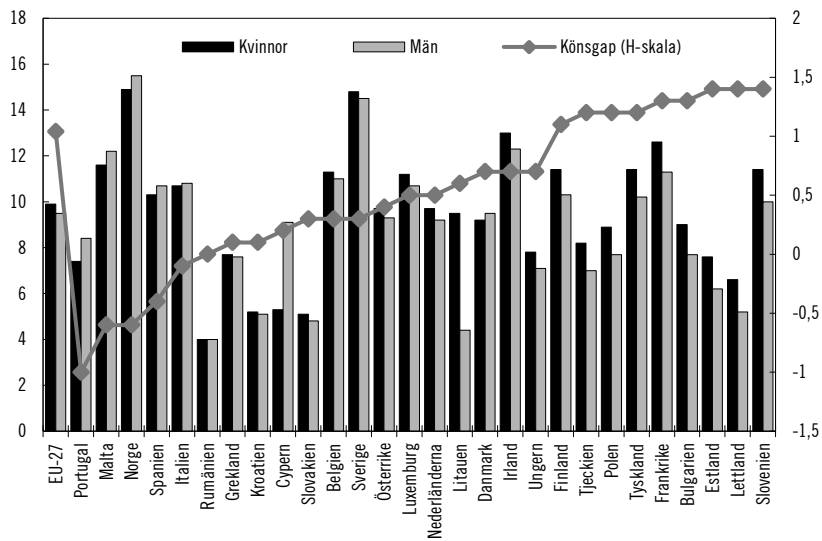
Källa: Eurostat.

Anm. Den vänstra axeln visar den genomsnittliga varaktigheten för män och kvinnor 2022, medan den högra axeln visar den genomsnittliga variationen mellan 2019 och 2022.

9.4 Förväntad livslängd med god hälsa från 65 års ålder

Kvinnor har en längre förväntad livslängd vid 65 års ålder än män, men de lever samtidigt fler år med ohälsa än män. Skillnaden inom EU-27 har varit runt 3,6 år sedan 2012, och nådde 3,9 år 2021. Samtidigt är könsskillnaden räknat i frisk medellivslängd (healthy life years, HLE) betydligt mindre, mindre än ett halvår 2021, och till och med negativ i vissa medelhavsländer och Norge. Detta tyder på sämre hälsa för kvinnor och fler år med ohälsa än för män. Kvinnor är dessutom mycket oftare ensamstående och kan därför inte räkna med lika mycket omsorg från familjen som män. Kvinnor är också mer drabbade av ensamhet än män. För både män och kvinnor har psykiska hälsoproblem ökat, särskilt som en konsekvens av covid-19-pandemin.

Figur 9.4 Förväntade återstående friska levnadsår vid 65 års ålder, EU-27 och Norge



Källa: Eurostat.

Anm. Statistiken avser år 2021.

10 Trepårtssamtal om kompetensförsörjning i välfärdens yrken

Som tidigare konstaterats innebär den demografiska utmaningen med en åldrande befolkning behov av mer arbetskraft i välfärdens yrken.

SKR, Sobona och fackförbunden inom kommuner och regioner bildade den 1 september 2023 Välfärdens partsråd (VPR). VPR hanterar strategiskt viktiga frågor för kompetensförsörjning och arbetsmiljö. VPR har även varit dialogpartner till Kansliet gällande frågor om hållbart arbetsliv, för att hitta gemensamma lösningar för att möta kompetensutmaningen i välfärdens verksamheter. VPR har också påtalat behovet av nya former för att göra det möjligt att matcha efterfrågan på arbetskraft i kommunsektorn. Mot bakgrund av detta inleddes hösten 2023 trepartssamtal mellan arbetsmarknadens parter i kommunsektorn och Kansliet för hållbart arbetsliv. Det operativa arbetet med trepartssamtalen har genomförts av en arbetsgrupp bestående av representanter för SKR, Akademikerförbundet SSR, Kommunal samt Kansliet.

Syftet med trepartssamtal har varit att utforma förslag för att stärka kompetensförsörjningen i välfärdens yrken.⁴⁶ Inom ramen för arbetet med trepartssamtalen har det bl.a. undersökts i vilken

⁴⁶ Det finns ingen fast definition av välfärdens yrken. I aktuellt urval har ett antal yrken inom följande SSYK-koder (2022) använts: kod 22 yrken med krav på fördjupad högskolekompetens inom hälso- och sjukvård, 23 yrken med krav på fördjupad högskolekompetens inom utbildning, 26 yrken med krav på fördjupad högskolekompetens inom juridik, kultur och socialt arbete, 32 yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande inom hälso- och sjukvård samt laboratorium, 34 yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande inom kultur, friskvård och socialt arbete, 41 kontorsassistenter och sekreterare och 53 omsorgsyrken.

omfattning personer som är registrerade hos Arbetsförmedlingen som arbetssökande har utbildning och/eller erfarenhet av arbete inom vård, skola, omsorg och socialtjänst. I november 2023 var lite drygt 27 200 personer som hade utbildning samt lite drygt 23 500 personer som hade utbildning *och* erfarenhet av arbete i välfärdens yrken, som även sökte sådana arbeten. Cirka 50 procent hade vid denna tidpunkt varit arbetslösa i minst ett år.

I de nya kollektivavtalen från i år finns bl.a. avsiktsförklaringar om friskfaktorer för en stärkt arbetsmiljö och om kompetensförsörjning för att behålla och rekrytera fler medarbetare. I avsiktsförklaringen om friskfaktorer konstateras att den kommunala sektorn står inför stora utmaningar som innebär påfrestningar för arbetsmiljöarbetet samt försvårar möjligheterna att producera god välfärd. Det handlar främst om det ekonomiska klimatet samt kompetensutmaningen till följd av den demografiska utvecklingen men även om klimatförändringar samt höjd beredskap att kunna hantera effekter av kriser och ökade spänningar i omvärlden. Det är mot denna bakgrund parterna i den kommunala sektorn har en överenskommelse om en avsiktsförklaring om friskfaktorer i den kommunala sektorn för åren 2024–2026. Det konstateras även att medarbetarnas kunskap och kompetens är ett viktigt bidrag i arbetsmiljöarbetet. Vidare lyfter man fram att de krav arbetet ställer och de påfrestningar på arbetsmiljön som följer av välfärdsuppdraget kan medföra arbetsmiljörisker och ohälsa om de inte samtidigt följs av tillräckliga resurser och hanteras genom ett framgångsrikt arbetsmiljöarbete. Parterna är även överens om att ytterligare höja ambitionerna för det gemensamma arbetsmiljöarbetet.

I avsiktsförklaringen om kompetensförsörjning för att behålla och rekrytera fler medarbetare konstateras att kompetensförsörjning är en av de största utmaningarna för såväl välfärden som för hela den svenska arbetsmarknaden och att den riskerar att försvåras om nödvändiga åtgärder inte vidtas. Det konstateras också att det krävs ett helhetsgrepp för att möta välfärdens kompetensutmaning, med en kombination av olika långsiktiga åtgärder där arbetsgivare och fackliga organisationer samverkar. Parterna beskriver också att de anser att det behövs en trepartsdialog med staten med målet att trygga kompetensförsörjningen i välfärden.

Kansliet gör också bedömningen att det finns fortsatta behov av trepartssamtal om kompetensförsörjning av välfärdens yrken, se

vidare kapitel 11. Det behövs fortsatt fokus generellt på åtgärder och insatser för att kunna få fler personer att börja arbeta i välfärdens yrken samt att behålla befintlig personal. Vidare behövs en fortsatt analys och lösningar för att få arbetssökande personer med utbildning/erfarenhet av arbete i välfärdens yrken att komma åter i dessa arbeten.

Inom ramen för trepartssamtalen har en dialog inletts om potentiella insatser och åtgärder för ett längre hållbart arbetsliv. Kansliet föreslår att trepartssamtal med kommunsektorn om kompetensförsörjning i välfärdens yrken ska fortsätta efter att Kansliet har avslutat sitt arbete, se vidare kapitel 11. I det arbetet är det bl.a. relevant att fortsätta och konkretisera förslagen om möjliga nya åtgärder för att bidra till att säkra kompetensförsörjningen i dessa yrken.

11 Förslag för ett längre, hållbart arbetsliv

I tidigare kapitel har en redovisning gjorts om hur den demografiska utvecklingen historiskt har sett ut och vad olika bedömare säger om framtiden. Vidare har en redogörelse gjorts av de samtal som Kansliet har fört med arbetsmarknadens parter, forskare och andra relevanta aktörer som försöker följa utvecklingen inom arbetslivet.

Alla bedömningar och prognoser om framtiden är mer eller mindre välgrundade gissningar. Det är möjligt att den demografiska utvecklingen bryts, att vi får skäl att justera antaganden om födelsetal, livslängd och rörligheten över våra gränser osv. Det är genuint svårt att bedöma framtidens behov på arbetsmarknaden, och ingen kan med absolut säkerhet säga hur till exempel vårdbehoven förändras eller vilken effekt AI kommer att ha på efterfrågan på arbetskraft.

Det vi emellertid vet är den demografiska utvecklingen redan idag har en stor betydelse för hela samhällsutvecklingen. Den påverkar samhällsekonomin och den påverkar behoven på arbetsmarknaden och den påverkar i grunden möjligheterna att klara kompetensförsörjningen. Det är redan idag svårt att klara rekryteringen inom många områden och kostnaderna för vård och omsorg ökar. Förändringarna märks i hela landet men de är särskilt påtagliga i områden med vikande befolkningstal och en större ökning av andel äldre än i övriga delar av landet. Och effekterna påverkar självfallet av andra samhällsförändringar, som till exempel de jobb som skapas som en följd av energi- och klimatomställningen.

Kansliets slutsats är därför att den demografiska utvecklingen framöver kommer att kräva omfattande samhällsförändringar över tid.

Kansliet föreslår ett antal konkreta åtgärder som på kort sikt bedöms kunna bidra till ett mer hållbart arbetsliv och som kan bidra till att samhället bättre kan klara framtidens kompetensförsörjning. Dessa förslag är emellertid långt ifrån tillräckliga. Det handlar om en samhällsförändring som med nödvändighet måste påverka politiken under lång tid, och det är inte möjligt att med ett antal konkreta reformer lösa hela problemet. Det som krävs är snarare i första hand ett antal grundläggande utgångspunkter och vägledande principer för en hållbar politik för ett längre, mer hållbart arbetsliv.

För det första behövs ett gemensamt ansvarstagande. Den utveckling, utmaningar och problem som beskrivs i den här rapporten är inte typiskt svenska. Det är en utveckling som präglar i stort sett hela västvärlden och vi i Sverige har av flera skäl ett bättre utgångsläge än många andra. Vi har en något mer gynnsam försörjningskvot, bland annat på grund av invandring, och vi har redan vidtagit åtgärder som har och framöver också kommer att få stor betydelse. Detta gäller exempelvis reformen med riktåldrar för pension. Arbetet med regeringens arbetsmiljöstrategi är också viktig för att skapa bättre förutsättningar för ett längre hållbart arbetsliv. För närvarande arbetar en särskild utredare med att ta fram ett förslag till en ny arbetsmiljöstrategi för perioden 2026–2030.

Den svenska partsmodellen en tillgång sett till dessa frågor, för att skapa goda förutsättningar för att ett längre, hållbart arbetsliv. Det ansvar som arbetstagare och arbetsgivare har kring dessa frågor underlättar möjligheterna att få genomslag för viktiga förändringar och att få förståelse för de strukturella, övergripande förändringar som krävs. Detta visades inte minst under den process som ledde fram till beslutet om höjd riktålder inom pensionssystemet. Det finns alltså starka skäl för att ta till vara den parternas engagemang och ansvar i det fortsatta reformarbetet. Givet detta är det också relevant att staten understödjer parterna i detta arbete, t.ex. med ändamålsenligt lagstiftning.

För det andra behövs ett fördjupat analysarbete och bättre möjligheter att följa utvecklingen i arbetslivet över tid. En grundläggande förutsättning för att kunna bedriva en hållbar politik och åstadkomma ett gemensamt ansvarstagande är att det finns en någorlunda samstämmig bild av hur verkligheten ser ut. Syftet med det uppföljningssystem som redovisas i kapitel 1 är att ge alla

berörda aktörer såsom kommuner, arbetsmarknadens parter och myndigheter möjlighet att bättre följa utvecklingen.

För det tredje behövs även insatser i närtid, inte minst för att underlätta diskussionen om de mer långsiktiga och strukturella åtgärderna som behövs på sikt.

Kansliets bedömning är som även sagts tidigare, att fler måste arbeta mer. Återigen, det är möjligt att det finns skäl att justera prognoserna i framtiden, men om vi inte redan nu tar ytterligare initiativ för att stimulera fler att arbeta mer, finns en uppenbar risk att vi i framtiden kommer att behöva än mer dramatiska och kontroversiella åtgärder. Som när det gäller i stort sett alla samhällsproblem är det alltid klokt att vidta åtgärder så tidigt som möjligt. Kansliet föreslår därför ett antal åtgärder som vi menar i närtid kan förbättra förutsättningarna för att klara kompetensförsörjningen. De spänner över flera områden, och illustrerar därmed vikten av att stimulera utbudet av arbetskraft med ett brett perspektiv. Alla arbetade timmar räknas. Därför är det viktigt att förkorta ungas väg in i arbetslivet, göra mer för att få dem som står utanför arbetslivet i jobb eller utbildning och att vidta åtgärder för att minska sjukfrånvaron och sist men inte minst, möjliggöra för fler att jobba längre.

Kansliets bedömning är att vi ofrånkomligen kommer att behöva diskutera frågor om arbetstid och riktålder, men hur svår den diskussionen kommer att bli bestäms av hur vi lyckas de frågor som rimligen inte är lika kontroversiella. Därför har flera av Kansliets förslag ett tydligt fokus på arbetsmiljön, eftersom ett systematiskt arbetsmiljöarbete som bidrar till ökad hälsa i princip bara har vinnare. I följande avsnitt presenteras Kansliets förslag lite mer ingående.

11.1 Gemensamt ansvarstagande av alla berörda aktörer

Kansliets strukturförslag: För att kunna möta utmaningarna med den demografiska utvecklingen behövs en bred ansats, där samtliga berörda aktörer är med och bidrar.

Staten och arbetsmarknadens parter är centrala aktörer för att åstadkomma ett längre, hållbart arbetsliv.

För att kunna möta utmaningarna med den demografiska utvecklingen är en bred ansats, där samtliga berörda aktörer är med och bidrar centralt. Detta gäller inte minst staten och arbetsmarknadens parter. Detta är exempel på en grundläggande utgångspunkt och vägledande princip för en hållbar politik för ett hållbart arbetsliv.

Den svenska partsmodellen är en unik tillgång. Utan politikens inblandning förhandlar arbetsmarknadens parter, söker samförstånd och sluter avtal. Det skapar stabilitet och trygghet på arbetsmarknaden. Detta ansvarstagande från arbetstagare och arbetsgivare underlättar möjligheterna att få genomslag för viktiga förändringar och att få förståelse för de strukturella, övergripande förändringar som krävs för att skapa bättre förutsättningar för ett längre, hållbart arbetsliv. Lösningarna för att åstadkomma ett längre och mer hållbart arbetsliv är i hög grad ett ansvar för arbetsmarknadens parter, t.ex. vad gäller arbetsmiljöarbetet. Det finns därför starka skäl för att ta till vara den parternas engagemang och ansvar i det fortsatta arbetet för att möjliggöra ett längre, hållbart arbetsliv för alla. Staten har också en viktig roll, bl.a. genom att skapa goda förutsättningar via ändamålsenlig lagstiftning etc. Således krävs även framöver ett uthålligt och långsiktigt arbete där alla berörda aktörer tar ansvar för att fortsätta bidra till att utveckla möjligheterna till ett längre och hållbart arbetsliv.

11.2 Fortsatta trepartssamtal med kommunsektorn

<p>Kansliets förslag: Staten fortsätter trepartssamtalen med kommunsektorn om kompetensförsörjning av välfärdens yrken.</p>
--

Som framgår i kap. 10 har Kansliet inlett trepartssamtal med arbetsmarknadens parter i kommunsektor om kompetensförsörjning av välfärdens yrken. Anledningen till detta är bl.a. den demografiska utmaningen med en åldrande befolkning och behoven av mer arbetskraft som detta medför.

Kansliets bedömning är att det finns behov av att fortsätta denna trepartsdiallog mellan arbetsmarknadens parter och staten efter att Kansliet har avslutat sitt arbete. Det behövs fortsatt fokus generellt

på åtgärder och insatser för att kunna få fler personer att börja arbeta i välfärdens yrken samt att behålla befintlig personal. Vidare behövs en ytterligare fördjupad analys och identifiering av lösningar för att få arbetsökande personer med utbildning/erfarenhet av arbete i välfärdens yrken att komma åter i dessa arbeten. Denna form av dialog bidrar till ett helhetsgrepp för att kunna möta välfärdens kompetensutmaning. Att arbetsgivare, fackliga organisationer och staten har en nära samverkan i dessa frågor möjliggör ett helhetsgrepp för att lösa utmaningen med kompetensförsörjningen i dessa yrken. Även arbetsmarknadens parter i kommunsektorn har uttalat önskemål om att trepartssamtalen ska fortsätta efter att Kansliet har avslutat sitt arbete.

11.3 Förvaltning och utveckling av uppföljningssystemet för hållbart arbetsliv

Kansliets förslag: Arbetsmiljöverket får i uppdrag att förvalta och utveckla uppföljningssystemet som Kansliet tagit fram för att kunna följa den samlade utvecklingen inom arbetslivet. Myndigheten får också i uppdrag att ta fram årliga rapporter om utvecklingen inom arbetslivet. Rapporterna ska baseras på statistik från uppföljningssystemet.

Som tidigare nämnts har Kansliet tagit fram ett nationellt uppföljningssystem med relevanta indikatorer för att kunna följa den samlade utvecklingen inom arbetslivet, se kapitel 1. Denna modell syftar till att bidra med kunskap om läget och utvecklingen v.g. ett hållbart arbetsliv. I detta skede är systemet en form av basmodell, som framöver kan fortsätta utvecklas för att skapa ytterligare möjligheter att följa utvecklingen inom arbetslivet.

Uppföljningssystemet kan bidra med statistik som kan användas för ett fördjupat analysarbete och bättre möjligheter att följa utvecklingen över tid inklusive att göra prognoser om den framtida utvecklingen. En grundläggande förutsättning för att kunna bedriva en hållbar politik och åstadkomma ett gemensamt ansvarstagande är att det finns en någorlunda samstämmig bild av hur verkligheten ser ut. Syftet med uppföljningssystemet är därför att ge alla berörda aktörer såsom t.ex. arbetsmarknadens parter, kommuner,

myndigheter och civilsamhällesorganisationer möjlighet att bättre kunna följa utvecklingen i arbetslivet.

Kansliets förslag är att Arbetsmiljöverket får i uppdrag att förvalta och utveckla uppföljningsmodellen. Därmed blir det möjligt att ha en modell som fler aktörer kan använda och dessutom ges Arbetsmiljöverket en mer central roll i arbetet för ett hållbart arbetsliv. Modellen ska vara en kunskapskälla för alla intresserade, men också ligga till grund av en fortlöpande dialog mellan staten, genom Arbetsmiljöverket och arbetsmarknadens parter. Arbetsmiljöverket föreslås också få ansvar för att ta fram årliga rapporter baserat på statistik från uppföljningssystemet. I rapporterna ska utvecklingen inom arbetslivet redovisas.

Som tidigare nämnts är uppföljningssystemet för närvarande en basmodell. I Arbetsmiljöverkets arbete med att utveckla systemet är det angeläget att myndigheten samråder med berörda aktörer som t.ex. arbetsmarknadens parter och andra berörda myndigheter. Samråd och samverkan är också relevant när myndigheten arbetar fram de årliga rapporterna om utvecklingen inom arbetslivet.

Eftersom frågor om hållbart arbetsliv är tvärsektoriella och omfattar såväl arbetsmiljö, arbetsmarknad, utbildning, sjukförsäkring m.m. har Kansliet även övervägt andra ansvariga myndigheter. Det gäller t.ex. SCB eftersom myndigheten redan idag redovisar statistik från olika källor för att ge en samlad bild av olika specifika teman/tvärsektoriella områden, t.ex. jämställdhet, integration och Agenda 2030. Eftersom det mest centrala, själva kärnan i arbetet för ett mer hållbart arbetsliv, dock är arbetsmiljöfrågor är Kansliets förslag att Arbetsmiljöverket ska få ansvar att förvalta systemet. Detta förslag innebär också att Arbetsmiljöverket får en mer framskjuten, samordnande roll för frågor kopplat till hållbart arbetsliv.

11.4 Företagshälsovård

Kansliets förslag: Idag ansvarar Myndigheten för arbetsmiljökunskap (Mynak) för att följa och främja företagshälsovårdens (FHV) utveckling. Det pågår dock översyn om att överföra Mynak:s uppgifter till Arbetsmiljöverket (AV), därför behöver även det statliga åtagandet avseende FHV ses över.

Kansliets bedömning är att statens ansvar för FHV bör samordnas samlat, av en myndighet. Även om det är en myndighet som ansvarar för samordning av frågor om FHV, kan fler offentliga aktörer vara delansvariga.

Kansliets bedömning är också att det är angeläget att det i samband med avgörande om hur det statliga åtagandet avseende FHV ska se ut framöver även beslutas hur statens roll avseende ansvaret för utbildning av FHV-läkare ska hanteras.

Kansliet anser också att ansvaret att följa och främja FHV:s utveckling bör revideras och förtydligas till att: ”[Ansvarig myndighet] ska arbeta med att samordna arbetet med att identifiera behov och föreslå lösningar som främjar FHV.” Det är viktigt att ansvarig myndighet har en nära samverkan och samråd med berörda aktörer såsom representanter för arbetsmarknadens parter, relevanta myndigheter, branschföreträdare, yrkesverksamma praktiker och akademien etc.

När det gäller företagshälsovård enligt arbetsmiljölagen (1977:1160) 3 kap. 2 c §, ansvarar Mynak idag för att följa och främja företagshälsovårdens utveckling⁴⁷. För närvarande pågår en översyn om att överföra Mynak:s uppgifter till AV, därför behöver även det statliga åtagandet avseende FHV ses över. I Mynak och AV:s redovisning av uppdraget att lämna förslag om de nyss nämnda organisationsförändringen, föreslår myndigheterna att uppgiften om FHV inte ska överföras till AV (A2023/01509). Rapporten har remissbehandlats och ärendet bereds för närvarande inom Regeringskansliet.

Givet nyss nämnda förutsättningar behöver det m.a.o. bland annat avgöras hur det statliga åtagandet ska se ut avseende FHV. I

⁴⁷ 3 § 2, förordning (2018:254) med instruktion för Myndigheten för arbetsmiljökunskap.

detta ingår att avgöra vilken myndighet som ska ta över Mynak:s ansvar för FHV, dvs förutsatt att organisationsförändringen genomförs. I dagsläget har Mynak som nyss nämnts i uppdrag att följa och främja FHV:s utveckling. I detta ingår bl.a. att myndigheten ansvarar för riktlinjer för evidensbaserad praktik inom företagshälsan.

Även med beaktande av att Mynak och AV föreslår att uppgiften om FHV inte ska överföras till AV samt att vissa remissinstanser instämmer i denna bedömning, är Kansliets uppfattning att AV är en relevant myndighet att ansvara för att samordna det statliga åtagandet avseende FHV. Kansliets bedömning är att det mest centrala v.g. FHV är arbetsmiljöfokus och att förebygga och undanröja hälsorisker på arbetsplatser och att FHV därmed har tydlig koppling till AV:s ansvarsområden. Ifall Mynak:s uppgifter inordnas i AV, är bedömningen att det inte heller finns fler myndigheter som har liknande fokus som AV v.g. frågor som kopplar till arbetsmiljöarbete på arbetsplatser.

Bakgrund

I arbetsmiljölagen regleras att arbetsgivaren ska svara för att den företagshälsovård (FHV) som arbetsförhållandena kräver finns att tillgå. I lagen avses med företagshälsovård en oberoende expertresurs inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering. Vidare specificeras i lagen att företagshälsovården särskilt ska arbeta för att förebygga och undanröja hälsorisker på arbetsplatser samt ha kompetens att identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, produktivitet och hälsa. Således är FHV en viktig aktör v.g. arbetsmiljöarbete. Idag finns dock stora utmaningar bl.a. med kompetensförsörjning och jämlik tillgång till FHV. Det faktum att FHV agerar på en fri marknad ställer också höga krav på beställarkompetens. Tidigare utredningar och synpunkter från vissa av arbetsmarknadens parter har synliggjort att det behövs ett mer tydligt helhetsansvar för FHV. Kansliets bedömning är därför att staten behöver ta ett större helhetsansvar för FHV och att dessa frågor m.a.o. därför bör samordnas av en statlig myndighet. Även om arbetsgivarna är ansvariga att se till att den FHV eller annan expertresurs som arbetsförhållandena kräver finns att tillgå, är det även viktigt att staten understödjer genomförande av lagstiftning

och bidrar till att skapa förutsättningar för att lagstiftningen efterlevs.

Mynak har den 22 februari 2024 redovisat uppdraget att samordna företagshälsovårdens kompetensförsörjning avseende läkare (A2024/00727). Av redovisningen framgår att myndighetens samlade bedömning är att en av de viktigaste faktorerna för att förbättra utbildningssituationen för läkare som arbetar inom företagshälsovården är frågan om utbildningens huvudman inklusive ansvar för finansiering och koordinering av handledare och studierektorer.

AV och Mynak har den 1 mars 2024 redovisat uppdraget att lämna förslag på hur Mynak:s uppgifter kan överföras till och inordnas i Arbetsmiljöverket (A2023/01509). Av redovisningen framgår att myndigheterna bedömer att Mynak:s uppgift att följa och främja företagshälsovårdens utveckling bedöms vara mindre lämplig att föra över till Arbetsmiljöverket. Som skäl för detta framför myndigheterna bl.a. att det finns ett stort tolkningsutrymme vad den uppgiften innebär samt det faktum att uppgiften, enligt myndigheterna utan framgång, fanns hos AV innan Mynak inrättades.

11.5 Uppdrag till Arbetsmiljöverket om anmälningar enligt 6 kap 6 a § arbetsmiljölagen

Kansliets förslag: Arbetsmiljöverket ska i sina befintliga forum för partsgemensam dialog komma överens med arbetsmarknadens parter om vilken information om anmälningar enligt 6 kap 6 a § arbetsmiljölagen som ska återföras till arbetsmarknadens parter.

Arbetsmiljöverket ska årligen delge parterna information om 6:6a-anmälningarna.

Om det finns brister i arbetsmiljön som arbetsgivaren inte åtgärdar kan arbetsmiljöombudet på arbetsplatsen göra en begäran till arbetsgivaren om åtgärd med stöd av 6 kap. 6 a § arbetsmiljölagen. Dessa så kallade 6:6a-anmälningarna avser en identifierad risk eller brist i arbetsmiljön, t.ex. vid krav på bättre ventilation på ett varmt kontor eller vid krav på undersökning om otrivsel på en arbetsplats.

Om arbetsgivaren inte åtgärdar bristerna kan arbetsmiljöombudet vända sig till Arbetsmiljöverket.

En del företrädare för arbetsmarknadens parter har påtalat att de i dagsläget inte får tillräcklig information från Arbetsmiljöverket om de 6 kap 6 a-anmälningar som inkommer till myndigheten. Det kan bl.a. påverka parternas möjligheter att identifiera eventuell förekomst av mer omfattande och systematiska risker och/eller brister i arbetsmiljön inom olika branscher och yrken.

Kansliets förslag är att Arbetsmiljöverket i sina befintliga forum för partsgemensam dialog ska komma överens med arbetsmarknadens parter om vilken information om 6:6a-anmälningar som ska återföras till arbetsmarknadens parter. I dialogen ska bl.a. sekretess, sektors- och branschspecifika behov beaktas. Informationen om 6:6a-anmälningar ska sedan delges årligen av Arbetsmiljöverket via de befintliga forumen för partsgemensam dialog.

Syftet med att återföra information om dessa anmälningar till parterna är ytterst att bidra till att förebygga och minska förekomsten av ohälsa i arbetslivet.

11.6 Regeringsuppdrag till Diskrimineringsombudsmannen om åldersdiskriminering i arbetslivet

Kansliets förslag: Regeringen bör ge Diskrimineringsombudsmannen (DO) i uppdrag att vidta särskilda insatser för att stärka arbetsgivares förebyggande och främjande arbete för att motverka åldersdiskriminering i arbetslivet av äldre personer genom att:

- granska arbetsgivares förebyggande arbete mot diskriminering och för lika rättigheter och möjligheter, så kallade aktiva åtgärder
- Utifrån resultatet av granskningarna och annan befintlig kunskap utveckla och sprida kunskapsstöd på området riktat till arbetsgivare.

Enligt diskrimineringslagen (2008:567) ska alla arbetsgivare inom ramen för sin verksamhet bedriva ett arbete med aktiva åtgärder. Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Det är viktigt att bestämmelserna om aktiva åtgärder följs upp för att de ska vara ett effektivt medel för att i praktiken nå lika rättigheter och möjligheter inom bl.a. arbetslivsområdet.

Ålderism och åldersdiskriminering i arbetslivet är hinder för att den enskildas kunskap och kompetens ska kunna användas fullt ut. Forskning visar på åldersdiskriminering som innebär att sökande mer sällan kallas på intervju efter fyrtioårsåldern.⁴⁸ Sannolikheten att bli kontaktad faller snabbare med åldern för kvinnor än för män. Utöver detta kan ålderism och åldersdiskriminering också förekomma under tiden för en anställning. Det kan då t.ex. handla om att en person inte får tillgång till för anställningen relevant kompetensutveckling. Även i de fall diskrimineringen är oavsiktlig kan den få menliga effekter, bl.a. går samhället därmed miste om äldres erfarenhet och kompetens. Liksom Delegationen för senior arbetskraft⁴⁹ anser Kansliet för hållbart arbetsliv att effektiviteten i DO:s tillsyn av arbetsgivares arbete med aktiva åtgärder för att förebygga åldersdiskriminering bör öka. Brist på kunskap om bestämmelserna eller hur arbetet ska genomföras får inte utgöra ett hinder för arbetsgivares insatser på området.

Sammantaget är Kansliets bedömning att befintlig kunskap ger en bild av att det finns särskilda utmaningar vad gäller åldersdiskriminering inom arbetslivet som kräver förstärkta insatser. Detta i kombination med vikten av att skapa bättre förutsättningar för att fler äldre som kan och vill ska kunna arbeta längre upp i åldrarna medför att förslaget är att DO ska få i uppdrag att genomföra särskilda tillsyns- och kunskapshöjande insatser för att stärka arbetsgivares arbete mot åldersdiskriminering i arbetslivet.

Kansliets bedömning är att regeringsuppdraget kan hanteras inom ramen för DO:s ordinarie förvaltningsanslag.

⁴⁸ IFAU, Påverkar arbetssökandes ålder och kön chansen att få svar på en jobbansökan? Resultat från ett fältexperiment, rapport 2017:8.

⁴⁹ SOU 2020:69.

12 Genomförda förslag

Kansliet har identifierat olika potentiella insatser och åtgärder som kan bidra till att åstadkomma ett längre och mer hållbart arbetsliv. Av dessa har vissa förslag genomförts under tiden Kansliets uppdrag har pågått. Detta visar på en medvetenhet om utmaningarna kopplat till ett längre, hållbart arbetsliv och kan bidra till att lösa desamma. Det gäller t.ex. satsning på sociala utfallskontrakt, mer flexibla regler för uttag av tjänstepension, mer stöd till unga som varken arbetar eller studerar och att arbetsmarknadens behov ska vägas in vid planering och dimensionering av vissa utbildningar på gymnasial nivå. I sammanhanget kan också konstateras att den enskilt största reformen med koppling till Kansliets arbete beslutades av riksdagen 2022, då det nya systemet med riktålder för pension infördes.

12.1 Mer effektivt och ändamålsenligt omställningsstudiestöd

Regeringen har den 15 augusti 2024 lämnat en remiss till Lagrådet som innehåller förslag till ändringar i lagen (2022:856) om omställningsstudiestöd och lagen (2022:864) om ändring i lagen (2022:856) om omställningsstudiestöd. Ändringarna syftar till att skapa ett mer effektivt och ändamålsenligt omställningsstudiestöd för att ytterligare förbättra förutsättningarna för vuxna att finansiera studier som stärker deras framtida ställning på arbetsmarknaden. Ändringarna innebär bl.a. att bestämmelserna för omställningsstudiestödet förenklas och att möjligheterna att få omställningsstudiestöd för dem som arbetar inom ett bristyrke ökar. Lagändringarna föreslås träda i kraft den 1 januari 2025.

12.2 Satsning på sociala investeringar – sociala utfallskontrakt

Det genomförs en rad olika utvecklingsarbeten i offentlig sektor, inte sällan i projektform. Detta kan vara en effektiv form för att rikta resurser till att pröva nya arbetssätt på ett vis som ofta är svårt inom ramen för ordinarie verksamhet. Begrepp som projektrötthet signalerar dock att projekt inte alltid kommer till, organiseras och förvaltas optimalt. När det gäller möjligheten att avgöra vilka effekter som satsningar på välfärdsverksamheter får så behöver flera aspekter beaktas. Det handlar bl.a. om systemaspekter, exempelvis resurseffektivitet liksom kopplingar till politiska och organisatoriska mål. Det gäller också målgrupps- och individaspekter, t.ex. hälsa och välmående, skolresultat och sysselsättning. Att kunna avgöra effekter förutsätter bl.a. kvalitetssäkrade mätningar av effekter, utvärdering av kostnadseffektivitet och samhällsekonomisk analys. Det är därför relevant att ytterligare utveckla och implementera meningsfulla mätetal för sociala och hälsomässiga värden

Sociala utfallskontrakt är en möjlighet att bemöta problem med kortsiktighet, bristande incitament, stuprörsorganisering och otydliga målsättningar, inte minst när det gäller förebyggande och tidiga insatser. Det kan också bidra till att på ett systematiskt sätt ytterligare utveckla och implementera meningsfulla mätetal för sociala och hälsomässiga värden. Sociala utfallskontrakt baseras på erfarenheter av bristande förutsättningar att driva projekt effektivt, inte minst vad gäller att långsiktigt realisera de eventuella effekter som uppstår. Ett socialt utfallskontrakt ska därför ses som ett ramverk för att driva förändring där man knyter samman flera aktörer för att samarbeta mot ett gemensamt utfall. En grundpelare i sociala utfallskontrakt är att uppnå förbättrade sociala och hälsomässiga utfall för en definierad målgrupp. Utifrån denna målsättning skapas en insatsmodell med finansiering, uppföljning och rollfördelning mellan olika parter.

Exempel på satsningar

Det finns flera exempel på satsningar med sociala utfallskontrakt som har koppling till ett längre, hållbart arbetsliv.

I budgetpropositionen för 2024 har regeringen avsatt 10 miljoner kronor per år under 2024–2026 för att stimulera mer innovativa investeringsmodeller för sociala investeringar, såsom sociala utfallskontrakt, där olika aktörer i samhället tillsammans adresserar specifika samhällsutmaningar i syfte att uppnå förbättrade sociala och hälsomässiga utfall. Syftet är att samhällets resurser kan användas effektivare, samtidigt som insatser följs upp och görs mer träffsäkra och erfarenheter kan tillvaratas på nationell nivå.

Ett annat exempel på satsningar med sociala utfallskontrakt är Botkyrka kommun som åren 2018-2021 hade en satsning kallad Arbetsmiljö och hälsa i fokus, som syftade till att förebygga och minska korttidssjukfrånvaro samt att stödja en mer hälsofrämjande organisation. Arbetet genomfördes i samarbete med SKR, Sveriges Forskningsinstitut RISE samt Aino Health som var utförare för en del av insatserna. Utvärderingen av satsningen visar att under de första 17 månaderna fram till att pandemin slog igenom i mars 2020 minskade antalet nettodagar korttidsfrånvaro jämfört med under referensperioden.⁵⁰ Utvärderingen visar också att den ekonomiska kalkylen för projektet, som tar fasta på värdet av en korttidssjukfrånvarodag enligt Försäkringskassans beräkningsmetod, tyder på att insatserna på relativt kort sikt är självfinansierade. Det kan även konstateras att flera potentiella värden av en bättre arbetsmiljö inte tas med i denna kalkyl. I utvärderingen konstateras att kostnadsbesparingar som kan realiseras så pass snabbt är ovanliga för sociala investeringar och utvärderarna bedömer att det pekar på värdet av att investera i systematiskt arbetsmiljöarbete.

En annan satsning på sociala utfallskontrakt har våren 2024 beslutats av Härnösands kommun. Satsningen innebär att äldre personer i kommunen ska få stöd och hjälp så att de kan behålla eller återerövra sin förmåga och leva ett så gott och självständigt liv som möjligt. Syftet är att vidareutveckla det förebyggande och hälsofrämjande arbetet för att minska behovet av omfattande stöd från hemtjänst eller särskilt boende och hitta långsiktiga lösningar som förbättrar livskvaliteten och självständigheten för äldre. Således kan satsningen bidra till att minska behovet av offentligfinansierat

⁵⁰ Det går inte att veta hur korttidsfrånvaron hade utvecklats under resterande projektid utan pandemin. Enligt utvärderingen kan det baserat på hypotesen som föranledde projektet och erfarenheter från andra håll finns det goda skäl att anta att projektets insatser visat sig effektiva för att minska korttidssjukfrånvaron i Botkyrka kommun.

stöd till äldre personer. Utfallsfonden stödjer organisationer som jobbar med att lösa stora samhällsproblem och är en organisation som förvaltar kapital från främst Europeiska Investeringsfonden och statliga Saminvest. De kan finansiera innovativa och förebyggande insatser som syftar till att förbättra människors hälsa och livssituation. Utfallsfonden kommer investera 35 miljoner under 3,5 år för denna satsning i Härnösands kommun. Bli satsningen lyckad betalar kommunen tillbaka pengar till Utfallsfonden baserat på de faktiska kostnadsbesparingarna som projektet uppnår.

Relevant med fortsatta satsningar

Kansliet förordar fortsatta satsningar på sociala utfallskontrakt inom olika områden som kan bidra till ett längre, hållbart arbetsliv. Att på ett systematiskt sätt (ytterligare) utveckla och implementera meningsfulla modeller bl.a. för mätetal vad gäller sociala och hälsomässiga värden kan bidra till bättre användning av offentliga medel vilket är till nytta för såväl samhälle som individ. Det kan även bidra till att förebygga problem med t.ex. kortsiktighet och stuprörsorganisering, inte minst när det gäller förebyggande och tidiga insatser på välfärdsområdet. Som exemplet i Botkyrka kommun visar på, kan satsningar på sociala utfallskontrakt för att minska sjukfrånvaro både minska kostnaderna för sjukskrivningar samt också öka antal arbetade timmar.

12.3 Mer flexibelt uttag – pausa tjänstepension

Det är redan i dag möjligt att göra uppehåll med utbetalning av den allmänna pensionen. För att möjliggöra en mer flexibel pensionering är det relevant att motsvarande uppehåll även kan göras med andra former av pensionsutbetalningar, såsom t.ex. tjänstepension. Som tidigare nämnts i kapitel 8 finns det idag ett antal personer som är jobbonärer och genom mer flexibla regler för uttag av tjänstepension kan det bidra till att antal jobbonärer ökar. Att kunna pausa uttag av tjänstepensionen innebär att det blir enklare och mer förmånligt för en pensionär att börja arbeta igen utan att drabbas ekonomiskt av höjd skatt på grund av tjänstepensionen. Att pausa sin tjänstepension bidrar således till att stärka pensionerna och

arbetslinjen samtidigt som äldre personers kompetens på arbetsmarknaden kan tillvaratas bättre.

Pensionsgruppen, där samtliga riksdagspartier ingår, har kommit överens om att möjliggöra att man kan pausa tjänstepensionen och riksdagen har nu beslutat att det under de första fem utbetalningsåren ska vara möjligt att göra uppehåll i en påbörjad utbetalning av tjänstepension och att det även ska vara möjligt att förlänga utbetalningstiden efter att utbetalning har påbörjats. Motsvarande ändringar gäller även för utbetalning av efterlevandepension och från pensionssparkonto. De nya bestämmelserna träder i kraft den 1 januari 2025.

12.4 Satsning på unga som varken arbetar eller studerar

I regeringens vårändringsbudget för 2024 tillförs ytterligare medel till arbetet med unga som varken arbetar eller studerar under innevarande år. Satsningen innebär att 4 miljoner kronor tillförs MUCF för att säkerställa finansieringen av myndighetens uppdrag att stödja aktörer som arbetar med unga som varken arbetar eller studerar. MUCF ska även verka för att samordningen mellan relevanta aktörer på nationell nivå förbättras.

Liksom framgår i kapitel 5 finns det många och komplexa orsaker till att det finns en relativt stor grupp unga som befinner sig utanför både studier och arbete. Gemensamt är att personerna det handlar om ofta behöver insatser från flera olika aktörer och syftet är att stärka förutsättningarna för rätt stödinsatser till målgruppen. Utgångsläget för satsningen är att det utmanande ekonomiska läget bedöms medföra ett ökat behov av insatser riktade mot grupper av unga i socialt utsatta situationer och som har svagare förankring på arbetsmarknaden. Det bedöms särskilt gälla gruppen unga som varken arbetar eller studerar, där det också finns en överrepresentation av personer med psykisk ohälsa.

Förslaget syftar bl.a. till att svara mot den efterfrågan som finns bland kommuner och andra aktörer om mer kunskap och stöd om hur de kan arbeta för att minska andelen unga som varken arbetare eller studerar.

Som Kansliet tidigare konstaterat behöver andelen av livet som ägnas åt förvärvsarbete öka. Antal arbetade timmar i Sverige behöver också öka. Det är således viktigt att verka för att personer som har arbetsförmåga inte ska ha en svag - eller ingen - förankring i arbetslivet. Alla som kan arbeta behövs om vi ska kunna klara de framtida välfärdsåtagandena, öka arbetsutbudet och förbättra pensionerna. För den enskilda individen innebär förvärvsarbete många positiva effekter såsom ekonomiska frihet, gemenskap, struktur i tillvaron och bättre möjligheter att forma sina egna liv. Detta gäller inte minst unga som varken arbetar eller studerar.

12.5 Dimensionering av gymnasial utbildning för bättre kompetensförsörjning

Riksdagen har beslutat om lagändringar för att ungdomars och vuxnas etablering på arbetsmarknaden ska göras lättare och för att kompetensförsörjningen till välfärd och näringsliv ska förbättras.⁵¹ Ändringarna innebär att arbetsmarknadens behov ska vägas in vid planering och dimensionering av vissa utbildningar på gymnasial nivå. Mer konkret innebär det att när en kommun, region eller enskild huvudman lägger fram vilka gymnasieutbildningar eller utbildningar i den kommunala vuxenutbildningen (komvux) som ska erbjudas och hur många platser utbildningarna ska ha, ska det tas hänsyn till både ungdomarnas efterfrågan och arbetsmarknadens behov. Kommunerna ska genom avtal med minst två andra kommuner även samverka om planering, dimensionering och erbjudande av utbildning i ett s.k. primärt samverkansområde. Vidare ska det vara tydligt för den sökande vilken inriktning utbildningen har och vad utbildningen kan leda till. Det ska även vara möjligt att fritt söka till de yrkesutbildningar inom komvux som erbjuds i det primära samverkansområde som den sökande är hemmahörande i. Lagändringarna började gälla den 1 juli 2023 och tillämpas första gången i fråga om utbildning som påbörjas 2025.

⁵¹ Regeringens förslag baserades på betänkandet *Gemensamt ansvar – en modell för planering och dimensionering av gymnasial utbildning* (SOU 2020:33).

13 Utredningar och regeringsuppdrag med koppling till hållbart arbetsliv

Det finns flera andra regeringsuppdrag, statliga utredningar etc som löper parallellt med Kansliet och som ser över frågor som har beröringspunkter till arbetet för att bidra till ett längre, mer hållbart arbetsliv. Det gäller t.ex. utredningar om anpassningar för att matcha kompetensförsörjningsbehoven på arbetsmarknaden, översyn av Samhalls uppdrag, ökad arbetsmarknadsetablering för utrikes födda kvinnor och om arbetslivskriminalitet. I detta avsnitt redovisas information om de nyss nämnda utredningarna.

När det gäller regeringsuppdrag har t.ex. Socialstyrelsen och det s.k. Nationella vårdkompetensrådet⁵² arbetat fram förslag till en nationell plan för att förbättra hälso- och sjukvårdens kompetensförsörjning (S2023/00256). Planen redovisades i maj 2024.⁵³ Socialstyrelsen och Nationella vårdkompetensrådet även fått i uppdrag att inhämta synpunkter på sitt förslag om kompetensförsörjning från kommuner, regioner, myndigheter, arbetsgivarorganisationer, universitet, högskolor och andra utbildningsanordnare, patient- och professionsorganisationer samt andra relevanta aktörer på området (S2023/00256 (delvis)).

När det gäller kompetensförsörjning är det som tidigare konstaterats en utmaning för hela arbetsmarknaden. Därför har t.ex. Energimyndigheten fått i uppdrag av regeringen att samordna en nationell kraftsamling kring kompetensförsörjning för elektrifieringen (I2022/01665). Elektrifieringen av bl.a. industri och

⁵² Nationella vårdkompetensrådet är ett rådgivande organ som är inrättat vid Socialstyrelsen. Rådet har i uppdrag att bidra till en god planering av vårdens kompetensförsörjning. Rådet består av representanter från regioner, kommuner, lärosäten, Socialstyrelsen och Universitetskanslersämbetet.

⁵³ Förslag till en nationell plan för hälso- och sjukvårdens kompetensförsörjning (2024:2).

transporter gynnar Sveriges välbefinnande, bidrar till utveckling i hela landet och skapar förutsättningar för fler gröna jobb.

13.1 Översyn av Samhall Aktiebolags uppdrag, verksamhet och förutsättningar

Som tidigare konstaterats är frågan om att skapa bättre förutsättningar för att fler personer med funktionsnedsättning ska kunna förvärvsarbeta angeläget för att bidra till ett mer hållbart arbetsliv, se kapitel 7.

Som bekant är denna grupp mycket heterogen, men för vissa av dessa personer är arbete hos Samhall en relevant väg för att kunna komma in eller kunna vara kvar i arbetslivet. Därför är aktuell översyn av Samhalls uppdrag viktigt för att fler personer med funktionsnedsättning ska kunna förvärvsarbeta.

Samhall AB är ett av staten helägt bolag. Samhall har ett s.k. samhällsuppdrag som innebär att bolagets uppgift är att skapa meningsfulla och utvecklande arbeten åt personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga där behoven finns. Samhalls verksamhet ska enligt ägaranvisningen anpassas till de förutsättningar som personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga har. Verksamheten ska bedrivas enligt affärsmässiga principer och på marknads villkor, varvid ska iakttas att övrigt näringsliv inte utsätts för osund konkurrens. Det är Arbetsförmedlingen som anvisar personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga till anställning hos Samhall.

Samhall fyller en viktig funktion på arbetsmarknaden genom att möjliggöra en meningsfull, utvecklande och trygg anställning för personer med funktionsnedsättning som inte kan få det hos andra arbetsgivare eller genom andra insatser. Sedan Samhall ombildades till aktiebolag har det dock skett förändringar i fråga om såväl bolagets verksamhet och förutsättningar som målgruppens behov och sammansättning. Flera granskningar har också visat på brister. Bland annat menar Riksrevisionen att såväl regeringens styrning som Samhalls styrning och organisation i alltför hög grad har prioriterat affärsmässig utveckling framför utveckling av de anställdas arbetsförmåga. Både Statskontoret och Riksrevisionen har också

pekat på brister vad gäller processerna för urval och matchning av individer inför anställning hos Samhall. Den aktuella översynen syftar till att säkerställa att verksamheten dels når rätt individer, dels utformas på ett sätt som ger dessa individer bästa möjliga stöd. I direktiven anger regeringen att det endast är om båda dessa förutsättningar är uppfyllda som Samhall fyller ett mervärde i förhållande till andra arbetsmarknadspolitiska insatser. Det framhålls också att det endast är då som det är motiverat för Samhall att som statligt bolag konkurrera med det privata näringslivet. Det aktuella uppdraget innebär därför att utredaren bl.a. ska

- kartlägga Samhalls målgrupp i fråga om storlek och sammansättning och analysera målgruppens stödbehov,
- analysera om Samhalls verksamhet erbjuder meningsfulla och utvecklande arbeten för målgruppen,
- analysera de processer hos Arbetsförmedlingen och Samhall som leder fram till urval, anvisning och anställning,
- analysera om det finns behov av ytterligare stödinsatser för individen före, vid sidan av, eller som en del av en anställning hos Samhall, och om idéburna aktörer kan spela en större roll i detta avseende,
- analysera om transparensen för och kontrollen av hur Samhall använder den statliga merkostnadsersättningen kan utvecklas,
- vid behov lämna förslag till förändringar av statens samlade styrning av Samhalls verksamhet, inklusive nödvändiga författningsförslag.

Uppdraget ska redovisas senast den 24 mars 2025.

13.2 Anpassningar för att matcha kompetensförsörjningsbehoven på arbetsmarknaden

Som tidigare konstaterats finns det arbetsgivare inom både den privata och offentliga sektorn som har svårt att finna arbetskraft med rätt kompetens. Samtidigt saknar flera vuxna ett arbete att gå till.

Det råder därmed bristande matchning på arbetsmarknaden med både en stor personalbrist i många yrken och ett stort antal arbetslösa. I ett direktiv till utredningen Långsiktig och behovsanpassad yrkesutbildning för vuxna (Dir. 2022:84)⁵⁴ konstaterar regeringen att den bristande matchningen till stora delar kan förklaras med att många arbetssökande har för kort utbildning, helt saknar utbildning eller har kunskaper som inte efterfrågas av arbetsgivare. Vidare konstateras att det finns goda möjligheter att förbättra matchningen på arbetsmarknaden eftersom Sverige har en väl utbyggd vuxenutbildning, som till skillnad från de flesta andra länder är relativt lättillgänglig under hela vuxenlivet, oavsett utbildningsbakgrund och livssituation. Regeringen anser att yrkesutbildningen för vuxna i än högre grad än i dag kan bidra till lägre arbetslöshet och bättre matchning på arbetsmarknaden. Den behöver dock i större utsträckning möta de olika behov som finns. Utbildningen behöver inte minst ge de kunskaper som efterfrågas. Utredaren hade därför bl.a. i uppdrag att föreslå hur en ny form av yrkesutbildning på gymnasial nivå kan införas för att förstärka kopplingen mellan utbildning för vuxna och arbetslivet.

I uppdraget ingick även att utreda om dagens bestämmelser om stöd i komvux är ändamålsenliga, eller om huvudmäns skyldigheter att anpassa utbildningen efter varje elevs behov och förutsättningar behöver regleras ytterligare. Anpassningar utifrån olika behov hos vuxna med funktionsnedsättning skulle studeras särskilt.

Som tidigare konstaterats är det angeläget att säkra kompetensförsörjningen på hela arbetsmarknaden. Ytterligare insatser och åtgärder för att förbättra matchningen på arbetsmarknaden är ett viktigt bidrag till detta.

Utredningen lämnade sitt betänkande i februari 2024, Växla yrke som vuxen – en reformerad vuxenutbildning och en ny yrkesskola för vuxna (SOU 2024:16). Bl.a. föreslås att i syfte att bredda utbudet av yrkesutbildning för vuxna på gymnasial nivå, att det ska inrättas en ny utbildningsform inom det offentliga utbildningsväsendet som kallas yrkesskola. Yrkesskolan föreslås ha sin utgångspunkt i yrkeshögskolemodellen och inte ingå i skolväsendet. Utgångspunkten i yrkeshögskolemodellen innebär bland annat att det arbetsliv som är i behov av specifik yrkeskompetens ska kunna

⁵⁴ Detta är direktiv till utredningen som lämnat betänkandet Växla yrke som vuxen – en reformerad vuxenutbildning och en ny yrkesskola för vuxna (SOU 2024:16).

påverka vilka utbildningar som kommer till stånd. Arbetslivet ska ha stort inflytande vad gäller utbildningsutbud och innehåll. Utredningen bedömer att den främsta målgruppen för yrkesskolan kommer att vara vuxna som vill växla karriär och/eller stärka sin ställning på arbetsmarknaden. Yrkesskolan bedöms kunna bli attraktiv för dem som vill ställa om med hjälp av omställningsstudiestödet. Betänkandet har remitterats och bereds för närvarande inom Regeringskansliet.

13.3 Ökad arbetsmarknadsetablering för utrikes födda kvinnor

Arbetslösheten är relativt hög bland utrikes födda personer. I synnerhet bland utrikes födda kvinnor är andelen arbetslösa särskilt hög jämfört med andra grupper. Det är angeläget att fler av dessa personer kommer i arbete - det är både viktigt för kvinnorna och deras familjer, och ur ett samhällsekonomiskt perspektiv. Genom att öka utrikes födda kvinnors låga sysselsättningsgrad kan det såväl bidra till minskad segregation som att ge alla kvinnor och män samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som leder till ökad ekonomisk jämställdhet.

Regeringen har under 2023 bl.a. initierat två relevanta satsningar för att åstadkomma ett ökat deltagande i arbetslivet för utrikes födda kvinnor. Det ena är ett uppdrag till Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Jämställdhetsmyndigheten och Migrationsverket att implementera en myndighetsgemensam plan som tidigare tagits fram för att öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden. Den myndighetsgemensamma planen innehåller förslag på rutiner och metoder för att stödja utrikes födda kvinnors arbetsmarknadsinträde. Det kan bland annat handla om ökad kunskapsöverföring och förbättrad samverkan mellan andra aktörer, såsom Socialstyrelsen, länsstyrelserna och Sveriges Kommuner och Regioner samt civila samhällsorganisationer. Det andra är en överenskommelse mellan staten och SKR för åren 2023-2025 om öppen förskola för att öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden. Regeringens övergripande syfte med att ingå denna överenskommelse med SKR är att stärka utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden med fokus på föräldrar med

små barn. Inom ramen för överenskommelsen genomför SKR ett riktat processtöd till ett urval kommuner och lokala aktörer samt sprider erfarenheterna så att andra kommuner också kan ta initiativ i framtiden.

13.4 Delegationen mot arbetslivskriminalitet

Som konstateras i Kansliets delrapport (S2022/0307) är arbetslivskriminalitet ett allvarligt samhällsproblem som har en i hög grad menlig inverkan på förutsättningarna för ett hållbart arbetsliv. Arbetslivskriminalitet omfattar flera olika typer av regelöverträdelser. Det kan exempelvis handla om brott mot lagstiftning som rör arbetsmiljö och skatter eller otillåtet utnyttjande av arbetsmarknadspolitiska insatser och välfärdsförmåner. Det kan också handla om penningtvätt och bedrägerier, arbete utan arbetstillstånd samt utnyttjande av arbetskraft genom exploatering och människohandel. En del av arbetslivskriminaliteten utgörs av ”välfärdsbrott”, ett samlingsbegrepp för brott som riktas mot välfärdsystemen. Att bekämpa arbetslivskriminalitet är således en viktig del för att skapa förutsättningar för ett hållbart arbetsliv och säkra allas förutsättningar för god livskvalité, möjlighet att vara del av arbetsutbudet samt god pension.

Regeringen har inrättat en kommitté i form av en delegation⁵⁵ som, ur ett samhällsövergripande perspektiv, ska verka samlade och stödjande i förhållande till aktörer som motverkar arbetslivskriminalitet och främja samverkan och erfarenhetsutbyte dem emellan. Delegationen ska bl.a.

- verka samlade och stödjande för att motverka arbetslivskriminalitet
- förstärka kunskapen om arbetslivskriminaliteten i Sverige och sprida kunskap om internationella erfarenheter
- lämna förslag på mer ändamålsenliga verktyg för att förbättra förutsättningarna för att bekämpa arbetslivskriminalitet och analysera förutsättningarna för ett mer strukturerat långsiktigt

⁵⁵ Delegationen mot arbetslivskriminalitet (A 2021:04).

samarbete mellan de samverkande myndigheterna och arbetsmarknadens parter

Uppdraget ska slutredovisas senast den 28 februari 2025.

14 Fortsatt arbete för ett längre, hållbart arbetsliv

Kansliets bedömning är att den demografiska utvecklingen i hög grad kommer att påverka samhället. Med en förändrad balans mellan olika åldersgrupper följer ekonomiska utmaningar och inte minst en hårdnande konkurrens om arbetskraften. Redan idag bidrar den demografiska utvecklingen till att det inom flera branscher finns betydande problem med kompetensförsörjningen. Den här rapporten understryker frågans allvar.

Kansliet gör även bedömningen att det är möjligt att forma lösningar för att möta den demografiska utvecklingen utan att det medför stora och kostsamma följder för enskilda individer, arbetsgivarna eller för samhället i stort. Det förutsätter emellertid att det vidtas åtgärder nu och att det finns ett brett angreppssätt.

I den här rapporten föreslås ett antal åtgärder som Kansliet menar är möjliga att vidta i närtid. Samtidigt behövs ett långsiktigt perspektiv. Den demografiska utvecklingen kommer att påverka samhället under lång tid. Kansliets bedömning är att i grunden är den ansvarsfördelning som finns i Sverige när det gäller villkoren på arbetsmarknaden väl anpassat för att möta den här långsiktiga utmaningen. Det är och kommer att vara en fördel att vi har en modell där arbetsmarknadens parter tar ett stort ansvar. Samtidigt har staten en viktig roll och de förslag vi lämnar syftar bl.a. till att staten får en tydligare roll för att understödja det engagemang som måste genomsyra hela samhället.

Att skapa bättre förutsättningar för ett längre, hållbart arbetsliv är centrala framtidsfrågor då det bl.a. påverkar Sveriges tillväxt och konkurrenskraft. Utmaningarna kan endast lösas genom ett gemensamt ansvarstagande av samtliga berörda aktörer.



Regeringen

Protokoll
vid regeringssammanträde

II:2

2021-09-02
S2021/06178 (delvis)

Socialdepartementet

Inrättande av ett Kansli för hållbart arbetsliv

Regeringens beslut

Regeringen beslutar att ett kansli ska inrättas för att samordna arbetet för ett hållbart arbetsliv inom Regeringskansliet. Grundläggande för arbetet med uppdraget är att åstadkomma samverkande åtgärder och kansliets arbete kommer i stor utsträckning handla om att identifiera behov, föreslå åtgärder, samråda och samordna så att åtgärder och politik för ett hållbart arbetsliv blir en helhet. En central del av arbetet är dialog och samråd med arbetsmarknadens parter och andra aktörer som har betydelse för arbetsmarknadens funktionssätt.

En styrgrupp bestående av statssekreterare från Socialdepartementet, Arbetsmarknadsdepartementet, Utbildningsdepartementet, Näringsdepartementet och Finansdepartementet inrättas för löpande avstämning av inriktningen för kansliets verksamhet och för att åstadkomma en bred förankring av arbetet i Regeringskansliet samt för att underlätta ett helhetsperspektiv. Kansliet inrättas organisatoriskt på Socialdepartementet och ska bestå av en kanslichef på deltid samt två sekreterare. Till kansliet knyts representanter från relevanta delar av Regeringskansliet. En delredovisning av prioriterade områden för förslag till åtgärder ska ske senast den 31 maj 2022. I övrigt ska arbetet delredovisas till Regeringskansliet vid de tillfällen och på det sätt som bestäms i dialog mellan kansli och styrgrupp. Slutredovisning sker till Regeringskansliet senast den 31 augusti 2024.

Bakgrund

Medellivslängden ökar kontinuerligt och ökningen har under senare decennier också varit betydligt större än vad som tidigare har prognosticerats. Om tiden spenderad i arbetslivet inte förändras betyder detta fler år som pensionär, dvs. att en mindre andel av livet ägnas åt förvärvsarbete. Det innebär också att den intjänande pensionen ska räcka fler år vilket ger en allt lägre årlig pensionsnivå. En lägre andel förvärvsarbetande påverkar såväl sysselsättning som skatteunderlag och gör det även svårare att upprätthålla välfärden. Det är således för såväl välfärd som pensioner av stor betydelse att arbetslivet förlängs i takt med den ökande livslängden och därmed upprätthåller en rimlig balans mellan tid i förvärvsarbete och år med pension. Av det skälet har en riktålder införts som kommer att koppla alla pensionsrelaterade åldrar till medellivslängdens utveckling.

Samtidigt med den ökande medellivslängden har också hälsan förbättrats. Studier av Age Cap vid Göteborgs universitet visar tydligt att den genomsnittliga fysiska och mentala kapaciteten hos dagens 65-åringar är bättre än vad den var för 30 år sedan. Det gäller dock inte alla. För vissa personer och särskilt inom vissa yrkesgrupper är det svårt eller inte ens realistiskt att förlänga arbetslivet. Det kan handla om personliga förutsättningar kopplade till hälsa men i stor utsträckning handlar det om förutsättningar i arbetslivet eller på arbetsplatsen. Som exempel har vissa kvinnodominerande yrken både större förslitningsrisk och ökad risk för stressrelaterad sjukdom eller sjukskrivning på grund av andra liknande psykiatriska diagnoser. Att arbeta med sådana risker kan leda till en nedsatt arbetsförmåga.

I regeringens nya arbetsmiljöstrategi för 2021–2025 (En god arbetsmiljö för framtiden – regeringens arbetsmiljöstrategi 2021–2025, Skr. 2020/21:92) är hållbart arbetsliv ett av fyra fokusområden. Alla ska kunna, orka och vilja jobba ett helt arbetsliv. Arbetsmiljön har stor betydelse för hur länge människor kan och vill arbeta. En god arbetsmiljö är en förutsättning för ett hållbart arbetsliv som ger möjlighet till kompetensutveckling, omställning och trygghet.

Kvinnor och män arbetar i stor utsträckning inom olika sektorer på arbetsmarknaden med olika villkor och arbetsmiljö. Idag finns de flesta arbetande kvinnorna i Sverige inom offentlig sektor. Dessa välfärdsyrken är

överrepresenterade i sjukskrivningar på grund av stressrelaterad ohälsa. Kvinnor har högre sjukfrånvaro, arbetar oftare deltid och lämnar arbetslivet tidigare än män.

Frågan om hinder för ett längre arbetsliv fokuserar oftast på reella förhållanden vid 65 år eller åren närmast innan och handlar då oftast om fysiska besvär till följd av tunga och fysiskt krävande yrken. Det som leder fram till en nedsatt arbetsförmåga i slutet av arbetslivet börjar ofta mycket tidigare än så. Att byta jobb till följd av en nedsättning av arbetsförmågan några år före 65 års ålder är dessutom som regel mycket svårt både rent faktiskt och mentalt för individen. Frågan om åtgärder för ett uthålligt och längre arbetsliv handlar därför långt ifrån bara om anpassningar och insatser strax före eller vid 65 år utan minst lika mycket om åtgärder betydligt tidigare. Det handlar om åtgärder som har som mål att minimera frånvaro p.g.a. fysisk och psykisk ohälsa samt som syftar till ett arbetsliv som även möjliggör förvärvsarbete för fler. Ett hållbart arbetsliv som ger förutsättningar för ett långt och uthålligt arbetsliv byggs under hela arbetslivet. Målet måste självklart alltid vara att alla ska kunna, orka och vilja jobba ett helt arbetsliv och lika självklart gäller i en välfärdsstat att de som faktiskt inte kan jobba längre ska kunna ha en god och trygg försörjning.

Delegationen för senior arbetskraft har också i sina skrifter och sitt betänkande Äldre har aldrig varit yngre – och fler kan och vill arbeta längre (SOU 2020:69) visat på betydelsen av attityder och okunskap för hinder mot ett längre arbetsliv.

Frågan om ett förlängt och hållbart arbetsliv är bred och rymmer många aspekter och åtgärder inom flera olika verksamhetsområden som kan vara överlappande och där det därtill finns olika aktörer med olika redskap, som exempelvis berörda myndigheter och företagshälsovården. För att på ett effektivt sätt uppnå ett hållbart arbetsliv är det därför nödvändigt att arbetet sker samordnat inom Regeringskansliet och i nära dialog med arbetsmarknadens parter. Det är mot den bakgrunden som ett sammanhållande kansli för ett hållbart arbetsliv inrättas.

Uppdrag att ta fram och samordna förslag

Arbetet med ett hållbart arbetsliv syftar ytterst till att förbättra livskvaliteten för människor, öka arbetsutbudet och förbättra pensionerna. Sammantaget är utgångspunkten att det även leder till en tydlig positiv effekt för

samhällsekonomin. Kansliet ska med utgångspunkt i det övergripande syftet om ett hållbart arbetsliv ta fram förslag som kan bidra till ett längre och mer hållbart arbetsliv. Eftersom arbetet för ett mer hållbart arbetsliv behöver uppmärksamhet även efter uppdragstiden bör särskild vikt läggas vid förslag som har ett långsiktigt fokus.

Grundläggande för arbetet med uppdraget är att åstadkomma samverkande åtgärder och kansliets arbete kommer i stor utsträckning handla om att identifiera behov, föreslå åtgärder, samråda och samordna så att åtgärder och politik för ett hållbart arbetsliv blir en helhet. Arbetet kan inriktas på möjliga åtgärder såväl för individen som hos arbetsgivaren och på systemnivå.

Inrättandet av kansliet innebär ingen förändring av arbetsfördelningen inom Regeringskansliet. Kansliet tar inte över något ansvar från redan befintliga ansvarsområden inom Regeringskansliet och departementen förutsätts arbeta med sina frågor på oförändrat vis. Eventuella författningsförslag som blir aktuella ska därför hanteras enligt sedvanliga rutiner av ansvarigt departement.

Tänkbara förslag kommer i stor utsträckning beröra områden för arbetsmarknadens parter. För att öka möjligheten för goda resultat bör därför framtagandet av förslagen ske i samråd med arbetsmarknadens parter.

Åtgärder för ett längre arbetsliv har ofta ett fokus mot slutet av arbetslivet men förutsättningarna för ett uthålligt arbetsliv grundläggs under hela arbetslivet. Det är därför väsentligt att förslagen har fokus på hela arbetslivet. Här har aktörer som exempelvis myndigheter, arbetsmarknadens parter och företagshälsovården en viktig roll. Det är samtidigt angeläget att äldres kompetens tillvaratas och att den ojämlika behandling som idag finns av äldre på den svenska arbetsmarknaden motverkas. Förslagen ska inkludera ett jämställdhetsperspektiv.

Förslag som rör trygghetssystem vid ohälsa och arbetslöshet ligger utanför detta uppdrag.

Det kan inte uteslutas att enskilda förslag i arbetet för ett hållbart arbetsliv innebär vissa kostnader som kräver finansiering. Eventuella förslag som ökar utgifterna för statens budget ska åtföljas av förslag på finansiering. Sådana förslag får hanteras inom ordinarie budgetprocess.

Uppdrag att bidra till ökad kunskap för ett längre arbetsliv

Kansliet ska bidra till en ökad kunskap om möjligheterna till ett längre arbetsliv. I det ligger att verka för att även äldres kompetens tillvaratas och att den ojämlika behandling som i dag finns av äldre på den svenska arbetsmarknaden motverkas. Som exempel har det skett stora förbättringar av förmågorna hos äldre arbetskraft under senare decennier, något som inte nämnvärt påverkat situationen för äldre som arbetskraft.

I uppdraget om att bidra till ökad kunskap för ett längre arbetsliv ligger främst att sammanställa, tillgängliggöra och sprida redan befintlig kunskap och primärt inte att inom kansliet ta fram nytt material.

En utgångspunkt för arbetet är det omfattande material i form av betänkande och skrifter som togs fram av Seniordelegationen samt remissvaren på det betänkandet. I arbetet ingår även att bevaka studier som gjorts och görs efter delegationens arbete.

Organisation, arbetsformer och redovisning

Kansliet inrättas som en arbetsgrupp inom Socialdepartementet och organisatoriskt på Socialförsäkringsenheten. Kansliet bemannas med en kanslichef på deltid och två sekreterare på heltid.

Löpande redovisning sker till en styrgrupp bestående av statssekreterare från Socialdepartementet (sammankallande), Arbetsmarknadsdepartementet, Utbildningsdepartementet, Näringsdepartementet och Finansdepartementet.

Till kansliet knyts representanter från relevanta delar av Regeringskansliet för löpande dialog och samordning av arbetet. Berörda departement utser dessa representanter.

Formerna för samråd med arbetsmarknadens parter bestäms i samråd med det partsråd för långsiktigt höjda och trygga pensioner som inrättades som en följd av pensionsöverenskommelsen den 14 december 2017.

En delredovisning av prioriterade områden för förslag till åtgärder ska ske senast den 31 maj 2022. Kansliet ska lämna en slutredovisning av sitt uppdrag till Regeringskansliet (Socialdepartementet) senast den 31 augusti 2024.

Utdrag till

Statsrådsberedningen

Finansdepartementet

Utbildningsdepartementet

Näringsdepartementet

Regeringskansliets förvaltningsavdelning



Protokoll
vid regeringssammanträde

IV:2

2023-03-02
S2023/00910

Socialdepartementet

Ändring av uppdraget till Kansliet för hållbart arbetsliv (S 2021:D)

Regeringens beslut

Regeringen ändrar uppdraget till Kansliet för hållbart arbetsliv (S 2021:D) enligt följande:

- Kansliet ska verka för ett längre och mer hållbart arbetsliv för alla åldrar, i syfte att öka arbetsutbudet.
- Kansliet ska, med en tvärssektoriell ansats, samordna åtgärder inom olika politikområden för ett längre och hållbart arbetsliv som stödjer arbetslinjen.
- Kansliet ska samordna framtagandet av ett nationellt uppföljningssystem med relevanta indikatorer för att kunna följa den samlade utvecklingen inom arbetslivet.
- Kansliet ska ta fram fördjupande rapporter om pensionärens arbetsutbud och levnadsvillkor.
- Det som tidigare beslutats om kansliets bemanning ändras på följande sätt: kansliet ska bestå av en kanslichef på deltid och en eller flera sekreterare.

I övrigt kvarstår uppdraget enligt tidigare beslut. Uppdragstiden ligger fast. Kansliet ska alltså lämna en slutredovisning av sitt uppdrag till Regeringskansliet (Socialdepartementet) senast den 31 augusti 2024.

Ärendet

Regeringen beslutade den 2 september 2021 att inrätta ett kansli för hållbart arbetsliv (S 2021:D) inom Regeringskansliet (S2021/06178). Med anledning

av den nuvarande regeringens prioriteringar samt de fokusområden som lyfts fram i den delrapport som kansliet lämnade den 22 juni 2022 (S2022/03072) ändras kansliets uppdrag.

Arbete skapar förutsättning för egen försörjning, ökad delaktighet i samhället samt bidrar till tillväxt och välfärd. För att möta utmaningarna med kompetensbrist på arbetsmarknaden och samtidigt klara framtida välfärdsutmaningar är en långsiktigt högre sysselsättning och produktivitet central.

Syftet med den nya inriktningen för kansliets arbete för ett längre och hållbart arbetsliv är sammantaget att stödja arbetslinjen, möjliggöra för fler personer att delta i arbetslivet, bidra till att säkra kompetensförsörjning, motverka åldersdiskriminering samt bidra till positiva effekter för samhällsökonomi.

Närmare om uppdraget

I Sverige ökar medellivslängden för kvinnor och män. Samtidigt lägger vi fler friska år till livet. Andelen av befolkningen som är 80 år eller äldre förväntas öka ytterligare under kommande år. Detta är en positiv utveckling, men utmanar samtidigt Sveriges förmåga att klara framtida välfärdsåtaganden. För att öka arbetsutbudet och förstärka arbetslinjen är ett längre och hållbart arbetsliv för alla åldrar en central fråga för framtiden. Kansliet ska därför verka för att uppnå ett längre och mer hållbart arbetsliv för alla som arbetar, oavsett ålder. Kansliet ska, med en tvärsektoriell ansats, samordna åtgärder inom olika politikområden för ett längre och hållbart arbetsliv som stödjer arbetslinjen.

Om arbetslivet inte förlängs i takt med en ökande medellivslängd hos befolkningen leder det till sjunkande pensionsnivåer. Vissa reformer för att möjliggöra ett länge arbetsliv har genomförts. Exempelvis har det införts en möjlighet att stanna kvar längre i arbete genom en höjning av den s.k. LAS-åldern samt en riktålder för pension, dvs. en anpassning av pensionsåldern till medellivslängden. Äldres drivkrafter och möjligheter att stanna kvar i arbetslivet bör stärkas. Äldres erfarenhet och kompetens är ofta förbisedd i Sverige, vilket exempelvis innebär att äldres förmåga att bidra i arbetslivet underskattas. Ålderism och åldersdiskriminering av äldre personer ska motverkas.

För att uppnå ett mer hållbart arbetsliv för alla behöver också samtliga som kan arbeta göra det. Således är det nödvändigt med en bred ansats i arbetet för ett längre och hållbart arbetsliv. Ett problem på den svenska arbetsmarknaden i dag är en hög långtidsarbetslöshet, i synnerhet bland utrikes födda kvinnor, i kombination med att flera branscher har svårt att hitta arbetskraft med rätt utbildning och kompetens. Dessutom befinner sig samhället och arbetsmarknaden i en omfattande utvecklingsfas genom den tekniska och digitala utvecklingen samt den gröna omställningen. Det finns också regionala skillnader eftersom befolkningsstrukturen och de ekonomiska förutsättningarna skiljer sig alltmer inom landet. För att motverka denna problematik behöver matchningen på arbetsmarknaden öka och kompetensbristen motas. Hållbart arbetsliv är en fråga som omfattar flera politikområden. Det omfattar frågan om arbetsmiljö och att främja friskfaktorerna i arbetslivet liksom attityder och föreställningar om ålderns betydelse för förmågan till arbete. Fokus på omskolning och karriärväxling är centralt för ett hållbart arbetsliv.

För att kunna få en samlad bild av utvecklingen inom arbetslivet är det angeläget att få en nationell helhetsbild. I dag saknas ett nationellt system för att kunna följa denna utveckling. Kansliet får därför i uppdrag att samordna framtagandet av ett nationellt uppföljningssystem med relevanta indikatorer.

Beteenden och försörjning i övergången från yrkeslivet till pension har förändrats över tid. Regelverket som gäller ålderspension har också ändrats under de senaste åren. Dessa regeländringar förändrar förutsättningarna för uttag av pension och arbetskraftsdeltagande. Detta är viktiga aspekter kopplat till ett längre, hållbart arbetsliv. Det finns därför skäl att inom ramen för kansliets arbete mer ingående studera hur situationen numera ser ut för de personer som närmar sig beslutet om pensionering samt att studera förhållandena för de som är pensionärer i dag. Kansliet ska därför ta fram fördjupande rapporter om pensionärens arbetsutbud och levnadsvillkor.

Liksom tidigare är ett nära samarbete med arbetsmarknadens parter och andra relevanta aktörer centralt i kansliets fortsatta arbete.

För att fler personer ska komma i arbete behöver fler företag starta och växa i Sverige. Goda villkor för företagande är centralt för ekonomisk tillväxt. Endast en växande ekonomi kan bära framtidens välfärd och skapa förutsättningar för människor att ta sig ur fattigdom och utanförskap.

De tre prioriterade områden som presenteras i kansliets delrapport (S2022/03072) ska vara vägledande i kansliets fortsatta arbete för ett hållbart arbetsliv. De prioriterade områdena är grupper med svag förankring i arbetslivet, de delar av arbetslivet där sjuktalen är höga och verksamheter i vilka det finns goda förutsättningar att arbeta högre upp i åldrarna och där individer kan och vill arbeta längre.

Utdrag till

Statsrådsberedningen
Finansdepartementet
Arbetsmarknadsdepartementet
Klimat- och näringslivsdepartementet
Utbildningsdepartementet
Regeringskansliets förvaltningsavdelning

Departementsserien 2024

Kronologisk förteckning

1. Ändrade regler om tillsyn m.m. över Totalförsvarets forskningsinstitut. Fö.
2. Avtal om försvarssamarbete med Amerikas förenta stater. Fö.
3. Partipolitiska lotterier. Fi.
4. Ett digitalt utvecklingsstöd till vissa tidskrifter. Ku.
5. Sociala grundvillkor i den gemensamma jordbrukspolitiken. LI.
6. Stärkt försvarsförmåga. Sverige som allierad. Fö.
7. Avskildhet vid dygnsvilan. En delredovisning angående frågor om Statens institutionsstyrelsens särskilda befogenheter. S.
8. Förbättrat informationsutbyte mellan Arbetsförmedlingen och kommuner. A.
9. Bättre förutsättningar för utsänd statlig personal. UD.
10. Stärkt skydd för vissa förtroendevalda och en tydligare intern kontroll i kommuner och regioner. Fi.
11. Förbättrade möjligheter för polisen att använda kamerabevakning. Ju.
12. Pensionärernas levnadsstandard då och nu. En studie av pensionärernas levnadsstandard 2003–2024. S.
13. Bättre förutsättningar för att utveckla en kunskapsbaserad socialtjänst. S.
14. Ändamålsenlig styrning av äldreomsorgen via riktade statsbidrag. S.
15. Underlätta, utbilda, uppskatta – så erkänns ungas ideella engagemang. S.
16. Ett fritidskort för barn och unga – en aktiv och meningsfull fritid i gemenskap med andra. S.
17. Sweden's eighth national report under the Joint Convention on the safety of spent fuel management and on the safety of radioactive waste management – Sweden's implementation of the obligations of the Joint Convention. KN.
18. Nya regler om geografiska beteckningar och internationella varumärken. Ju.
19. Ett mer hållbart och längre arbetsliv. S.

Departementsserien 2024

Systematisk förteckning

Arbetsmarknadsdepartementet

Förbättrat informationsutbyte mellan Arbetsförmedlingen och kommuner. [8]

Finansdepartementet

Partipolitiska lotterier. [3]

Stärkt skydd för vissa förtroendevalda och en tydligare intern kontroll i kommuner och regioner. [10]

Försvarsdepartementet

Ändrade regler om tillsyn m.m. över Totalförsvarets forskningsinstitut. [1]

Avtal om försvarssamarbete med Amerikas förenta stater. [2]

Stärkt försvarsförmåga. Sverige som allierad. [6]

Justitiedepartementet

Förbättrade möjligheter för polisen att använda kamerabevakning. [11]

Nya regler om geografiska beteckningar och internationella varumärken. [18]

Klimat- och näringslivsdepartementet

Sweden's eighth national report under the Joint Convention on the safety of spent fuel management and on the safety of radioactive waste management – Sweden's implementation of the obligations of the Joint Convention. [17]

Kulturdepartementet

Ett digitalt utvecklingsstöd till vissa tidskrifter. [4]

Landsbygds- och infrastrukturdepartementet

Sociala grundvillkor i den gemensamma jordbrukspolitiken. [5]

Socialdepartementet

Avskildhet vid dygnsvilan.

En delredovisning angående frågor om Statens institutionsstyrelsens särskilda befogenheter. [7]

Pensionärernas levnadsstandard då och nu. En studie av pensionärernas levnadsstandard 2003–2024. [12]

Bättre förutsättningar för att utveckla en kunskapsbaserad socialtjänst. [13]

Ändamålsenlig styrning av äldreomsorgen via riktade statsbidrag. [14]

Underlätta, utbilda, uppskatta – så erkänns ungas ideella engagemang. [15]

Ett fritidskort för barn och unga – en aktiv och meningsfull fritid i gemenskap med andra. [16]

Ett mer hållbart och längre arbetsliv. [19]

Utrikesdepartementet

Bättre förutsättningar för utsänd statlig personal. [9]