



## Dagens och morgondagens arbetsmarknad

Vägval för ökad jämlikhet och förbättrad omställningsförmåga

Författare: Ulrika Vedin och Linda Larsson,  
Enheten för välfärd, utbildning och arbetsmarknad



© Landsorganisationen i Sverige 2019

Omslagsfoto: Lars Forsstedt

Grafisk form: LO

Tryck: Bantorget Grafiska AB, Stockholm 2019

ISBN 978-91-566-3359-1

LO 19.03 1 000

## Sammanfattning

Den här rapporten syftar till att ge LOs bild av dagens och morgondagens arbetsmarknad inom tre fokusområden: anställningsförhållanden, facklig anslutning och arbetslöshet. En röd tråd genom rapporten är att det är nödvändigt att möta morgondagens arbetsmarknad med god omställningsförmåga eftersom arbetslivets omvandlingstakt antas gå snabbare. Det kräver smidig anpassning.

En av slutsatserna i rapporten är att det är centralt att tydligare skilja ut olika arbetsmarknadspositioners betydelse för att få omställningsbehov tillgodosedda. Vi lyfter därför fram att det typiskt sett finns stora skillnader vad gäller såväl behov som möjlighet till omställning mellan tre arbetsmarknadspositioner:

- Fasta anställningar på heltid – som ger hög(st) grad av stabilitet och bäst möjlighet att få omställningsbehov tillgodosedda,
- Fasta anställningar på deltid, tidsbegränsade anställningar på heltid och deltid och bemanningsanställningar – som ger mer och mindre grad av instabilitet, och sämre möjlighet att få omställningsbehov tillgodosedda, och
- Arbetslöshet – som innebär en svag position och där omställningsbehoven är otillräckligt tillgodosedda.

En majoritet (64 procent) av de anställda på arbetsmarknaden befinner sig i så kallat stabila positioner och nästan en tredjedel (29 procent) i olika typer av instabila arbetsmarknadspositioner. De instabilt anställda utgörs i sin tur till stor del av LO-kollektivet (61 procent), och LO-kvinnor utgör den enskilt klart största gruppen. Av dem med svag position på arbetsmarknaden, det vill säga av helt arbetslösa, är gymnasialt och eftergymnasialt utbildade fler än de förgymnasialt utbildade. Samtidigt är det framför allt arbetslösheten bland dem med svagast utbildningsbakgrund som behöver minska för att arbetslöshetsriskerna ska utjämnas relativt de olika utbildningsgruppernas storlek i arbetskraften. De med svaga positioner utgör totalt cirka 7 procent.

Det här betyder att det på dagens arbetsmarknad finns väldigt olika förutsättningar att möta kraven på omställning till morgondagens arbetsmarknad. Det är framför allt TCO- och Saco-grupperna som har de stabila arbetsmarknadspositioner som är förknippade med bäst möjligheter till lärande i och genom arbetet. LO-grupperna har inte lika goda förutsättningar, och könsskillnaderna är markanta. Det är framför allt LO-män som har de stabila arbetsmarknadspositionerna inom LO-kollektivet. LO-kvinnorna är istället de som i högst grad har de instabila arbetsmarknadspositioner som generellt varken är förknippade med goda möjligheter till lärande i och genom arbetet eller genom arbetsmarknadspolitiken. Därtill är arbetslöshetsriskerna också högre inom LO-kollektivet jämfört med TCO- och Saco-kollektivet.

Stabila anställningsförhållanden är högst betydelsefulla för god omställningsförmåga. Det förklaras framför allt av att stabilitet lägger en viktig grund för lärande i arbetet och inom anställningens ram, vilket är gynnsamt för arbets- och produktionsprocesser som leder till innovation och utveckling. Betydligt fler stabila arbetsmarknadspositioner är därmed en viktig komponent i ett positivt framtidsscenario för morgondagens arbetsmarknad. De stabila arbetsmarknadspositionerna måste därför öka för att omställningsförmågan ska förbättras och det behövs två rörelser på arbetsmarknaden:

- Anställda med olika former av instabila arbetsmarknadspositioner behöver betydligt bättre möjligheter att kunna röra sig till stabila positioner, och
- Arbetslösa behöver betydligt bättre möjligheter att kunna röra sig till stabila arbetsmarknadspositioner, utan att passera olika former av instabila förhållanden på vägen.

Fyra andra slutsatser för att åstadkomma förbättrad omställningsförmåga är också viktiga. För det första, redan på dagens arbetsmarknad har förgymnasialt utbildade svårt att hävda sig på arbetsmarknaden. Lite tyder på att det kommer att förändras och bli lättare framöver. För det andra, den fortsatta digitala strukturomvandlingen tar i synnerhet sikte på automatisering av

rutinartade arbetsuppgifter på hela arbetsmarknaden. Sådana arbetsuppgifter finns inte minst inom administration, tillverkningsindustri och handel. För det tredje, när de rutinartade uppgifterna automatiseras antas kvalificeringsgraden i de arbetsuppgifter som blir kvar eller istället växer fram, att öka. För det fjärde antas arbetsuppgifter som kräver social interaktion, komplex problemlösningsförmåga och kreativitet att öka, både högre upp och längre ned i kravhierarkin på arbetsmarknaden.

Det livslånga lärandet måste därför utvecklas till ett system för omställning som kan fungera för och omfatta hela arbetskraften – det vill säga för dem som har svaga och instabila arbetsmarknadspositioner såväl som för dem som har stabila arbetsmarknadspositioner. Omställningsbehoven är vitt skilda och det är en utmaning att få till ett omställningssystem som gör att tillgången till nya kunskaper och färdigheter kan fördelas likvärdigt för ett så jämnt utfall på arbetsmarknaden som möjligt. Det livslånga lärandet måste kunna ta olika form, och vara så förebyggande som möjligt – utan att stödjande livslångt lärande nedprioriteras.

LO tror inte att det finns en enda lösning som kan fungera för alla individer, arbetsmarknadspositioner, yrken eller yrkesområden. Lärande i arbetet och inom anställningens ram, reguljär vuxenutbildning, aktiv arbetsmarknadspolitik med mycket utbildningsinnehåll, generös studiefinansiering och ekonomisk trygghet i förändring måste alla ses som delar i en helhet. En helhet som behöver utvecklas för att omställningen till morgondagens arbetsmarknad ska fungera i de olika verkligheter som råder beroende på olika arbetsmarknadspositioner, yrken och yrkesområden.

För LO är det avgörande att nå ökad social och ekonomisk jämlikhet på arbetsmarknaden. Det behöver på ett övergripande plan handla om tre klassiska områden som är betydelsefulla för att åstadkomma institutionella förändringar. Ibland genom enbart politisk påverkan, ibland genom enbart facklig kamp och ibland genom både och. Det viktiga är att:

- Mer görs för att nå likvärdig och högkvalitativ förstautbildning eftersom den grundplåten blir allt viktigare.
- Livslångt lärande och trygghet i förändring kommer alla till del och har en uttalad målsättning att utjämna arbetslöshets- och inkomstrisker. Det kräver både hög grad av stabila arbetsmarknadspositioner, en bredd i lärandemöjligheter och ekonomisk trygghet.
- LO-kollektivets röst får större genomslag, vilket på ett avgörande sätt hänger samman med ökad facklig anslutning och organisering.

Det är genom politiska och fackliga vägval för ökad jämlikhet på arbetsmarknaden som omställningsförmågan har störst förutsättningar att förbättras för hela arbetskraften.

# Innehåll

Inledning .....	6
Dagens arbetsmarknad .....	9
Från gårdagens till dagens arbetsmarknad.....	9
Dagens köns- och etnicitetsuppdelade arbetsmarknad .....	13
Fördjupning: utbildningsnivåer och yrkesområden.....	15
Anställningsförhållandena på dagens arbetsmarknad .....	17
Den fackliga anslutningen på dagens arbetsmarknad .....	18
Arbetslösheten på dagens arbetsmarknad .....	20
Morgondagens arbetsmarknad.....	22
Globaliseringen och den nya tekniken .....	22
Digitaliseringens påverkan på morgondagens arbetsmarknad .....	23
Den digitala strukturomvandlingen framöver.....	23
Vilka yrkesområden som antas växa och minska på den svenska arbetsmarknaden .....	24
Mer fragmentiserade arbets- och anställningsförhållanden? .....	25
Digitala plattformar och plattformsekonomi.....	26
Organisering av morgondagens arbetsmarknad.....	27
Utbildning och arbetslöshetsrisker framöver .....	28
LO-grupperna bär de största riskerna i den digitala strukturomvandlingen.....	29
Att påverka framtiden.....	30
Grunden blir allt viktigare: mer måste göras för likvärdig förstautbildning .....	32
Livslångt lärande som omfattar alla på ett likvärdigt sätt .....	33
Stabila arbetsmarknadspositioner för god och förbättrad omställningsförmåga.....	34
Ett brett system för livslångt lärande som kan fungera för och omfatta alla .....	35
Ekonomisk trygghet för alla på en arbetsmarknad i förändring .....	38
LO-kollektivets röst måste få större genomslag: ökad facklig anslutning är avgörande .....	38
Referenser.....	41

# Inledning

Den här rapporten syftar till att ge LOs bild av dagens och morgondagens arbetsmarknad inom tre fokusområden: anställningsförhållanden, facklig anslutning och arbetslöshet. I centrum för rapporten står arbetsmarknaden och den troliga arbetsmarknadsutvecklingen. Den viktigaste frågan är vad den utvecklingen skulle kunna betyda för morgondagens anställningsförhållanden, fackliga anslutning och arbetslöshet – i synnerhet inom LO-kollektivet och med utgångspunkt i hur det ser ut på dagens arbetsmarknad.

En röd tråd i rapporten är att det är nödvändigt att möta morgondagens arbetsmarknad med god omställningsförmåga eftersom arbetslivets omvandlingstakt antas gå snabbare och det kräver smidig anpassning. För att klara det är perspektivet i den nya jobbstrategin från OECD framför allt ”många jobb, jobb med kvalitet och inkludering”. Att motverka socioekonomiskt grundad ojämlikhet står i förgrunden (OECD, 2018). Borta är därmed OECDs tidigare ensidiga råd om avregleringar och ökad flexibilitet i meningen ökad otrygghet för löntagarna. Det speglar den tid vi lever i där klyftorna har ökat dramatiskt, inte minst i Sverige (LO, 2018a).

Inriktningen för framtiden behöver i hög grad handla om att ta tag i problem redan innan de uppstår: att skifta fokus från läkande (stödande) till förebyggande policy (OECD, 2018). Det handlar om att det behövs både en god kunskapsgrund att stå på tidigt i livet och goda möjligheter att förvärva de nya kunskaper och färdigheter som (kommer att) efterfrågas på en ständigt föränderlig arbetsmarknad.

Det leder vidare till en annan röd tråd i rapporten: att det är centralt att tydligare skilja ut olika arbetsmarknadspositioners betydelse för att få omställningsbehov tillgodosedda genom tillgång till högkvalitativa jobb. En viktig poäng är att jobb med stabila anställningsförhållanden ofta går hand i hand med hög kvalitet. Det förklaras framför allt av att stabilitet lägger en viktig grund för lärande i arbetet och inom anställningens ram, vilket är gynnsamt för arbets- och produktionsprocesser som leder till innovation och utveckling (Gallie, 2018).

Vi<sup>1</sup> anser därför att analysen behöver fördjupas för att synliggöra skillnader och skapa medvetenhet om att det behövs olika omställningsinsatser för olika individer och grupper i arbetskraften. Vi bedömer att det är relevant att övergripande dela in arbetskraften i tre olika (idealtypiska) arbetsmarknadspositioner för att bredda perspektiven på de stora och vitt skilda omställningsbehov som finns i arbetskraften (se tabell 1.1 på nästa sida).<sup>2</sup>

<sup>1</sup> I arbetet med den här rapporten har vi som utredare sett de analyser och texter som vi har tagit fram som ett slags ”working paper”, det vill säga att innehållet kommer att vidareutvecklas genom det processinriktade arbetssätt som utredningsarbete innebär. När vi skriver ”vi”, är det därför i första hand vi som LO-utredare som är textens avsändare. Rapporten innehåller även policy som LO står för. När ”LO” används, är det alltså LOs officiella ståndpunkter som förs fram.

<sup>2</sup> I rapporten är det den majoritet av arbetskraften som utgörs av anställda och arbetslösa som avses i första hand. Det gör att f-skattare och utländsk arbetskraft – arbetskraftsinvandrare från länder utanför EU/EES såväl som från EU-EES-länder och utstationerade arbetstagare – inte mer än översiktligt synliggörs. Både f-skattare och utländsk arbetskraft bidrar dock till fragmentiseringen av anställningsförhållanden, i synnerhet inom vissa yrkesområden på LO-sidan. I hög grad handlar LOs facklig-politiska åtgärder för att motverka löne- och villkorsdumpning då om åtgärder för ordning och reda på arbetsmarknaden, vilket är ett prioriterat område för LO. Nya ”fragmentiseringsformer” som är kopplade till digitalisering lyfts i kapitel 3. Där diskuteras plattformsekonomin (gig-ekonomin) och dess potentiella påverkan på arbets- och anställningsförhållanden på morgondagens arbetsmarknad.

**Tabell 1.1 Tre olika arbetsmarknadspositioner**

Arbetsmarknadspositionens idealtypiska betydelse vid behov av omställning.

Position	Definition	Positionens koppling till omställningsstöd
<b>Stabil</b>	Fast anställning på heltid	Bäst position för att komma ifråga för lärande i arbetet som arbetsgivaren står för, vilket är avgörande för kontinuerlig uppdatering av kunskaper och färdigheter i ett föränderligt arbetsliv.  Vid arbetslöshet på grund av arbetsbrist: omfattas i hög grad av arbetslöshetsförsäkring och aktiv arbetsmarknadspolitik, men också av kollektivavtalat omställningsstöd och fackliga inkomstförsäkringar.
<b>Instabil</b>	Fast anställning på deltid Tidsbegränsad anställning på heltid Tidsbegränsad anställning på deltid Bemanningsanställning	I sämre läge för lärande i arbetet som arbetsgivaren står för. Det ligger i den instabila positionens "rationalitet" som, särskilt på LO-sidan, är kopplad till att fungera som flexibilitetsbuffert.  Omfattas i lägre och varierande grad av arbetslöshetsförsäkringen vid arbetslöshet, men i princip inte av aktiv arbetsmarknadspolitik, och inte heller av kollektivavtalat omställningsstöd och fackliga inkomstförsäkringar.
<b>Svag</b>	Helt arbetslös	Ibland inkomstrelaterad a-kasseersättning (plus kompletterande privat och kollektivavtalad utfyllnadsersättning), men ofta låga grundersättningar. Inte tillräckligt träffsäker och kunskaphöjande aktiv arbetsmarknadspolitik.

NOT: De olika arbetsmarknadspositionerna ska snarast ses som idealtyper. Det vill säga att de har renodlats för att framför allt användas som en analytisk modell – som ett verktyg för att "förstå världen" – för att synliggöra specifika och särskiljande drag som är viktiga för rapportens resonemang.

De som har fasta anställningar på heltid har de mest stabila arbetsmarknadspositionerna. I det ingår att ha bäst tillgång till lärande i arbetet samt att också i högst grad omfattas av arbetslöshetsförsäkring och aktiv arbetsmarknadspolitik såväl som kollektivavtalat omställningsstöd och fackliga inkomstförsäkringar. Även om det finns systematiska skillnader både vad gäller tillgång till lärande i arbetet, kollektivavtalat omställningsstöd och inkomstförsäkringar mellan anställda med stabila arbetsmarknadspositioner (LO, 2013; LO, 2016a; SCB, 2018), är omställningsförmågan bättre tillgodosedd jämfört med för dem som har instabila arbetsmarknadspositioner – det vill säga fast deltidsanställda, tidsbegränsat anställda på heltid eller deltid och bemanningsanställda.<sup>3</sup> I synnerhet tidsbegränsat anställda och bemanningsanställda har liten tillgång till lärande i arbetet vilket kan kopplas just till anställningsformerna. De styr mot korta opplärningstider, vilket leder till mer ensidiga och monotona arbetsuppgifter (LO, 2013).

Många av dem som finns i gruppen med instabila positioner – i synnerhet inom LO-kollektivet – omfattas i lägre och varierande grad av arbetslöshetsförsäkringen vid arbetslöshet. En förklaring till det är att det är svårt att kvalificera sig för ersättning. Det beror även på att deltidsarbete och tidsbegränsade anställningar är utbrett på så sätt att man sällan kommer från till exempel en heltidsanställning till deltidsarbetslöshet och därmed kan "stämpla upp".<sup>4</sup> Den aktiva arbetsmarknadspolitiken är inte heller utformad för att genom stödjande insatser möjliggöra övergångar till stabila arbetsmarknadspositioner för deltidsarbetslösa som

<sup>3</sup> Att vara bemanningsanställd innebär att arbetstagaren är anställd av ett bemanningsföretag och uthyrd till ett kundföretag för att utföra ett visst arbete under kundföretagets kontroll och ledning.

<sup>4</sup> Får man stämpla upp är det också under en tidsbegränsad period. Vidare är det hårdare krav för att kvalificera sig till de fackliga inkomstförsäkringarna jämfört med arbetslöshetsförsäkringen.

kombinerar arbete och arbetslöshet. Tidsbegränsat anställda omfattas som regel inte heller av kollektivavtalat omställningsstöd.<sup>5</sup> Omställningsbehoven – inte minst att kunna röra sig till fasta anställningar på heltid – är stora, men dåligt tillgodosedda.

Helt arbetslösa har per definition en svag arbetsmarknadsposition. Arbetslöshetsriskerna är också ojämnt fördelade och varierar i hög grad med utbildningsbakgrund. Ju kortare utbildning, desto högre arbetslöshet. Över lag gäller att den aktiva arbetsmarknadspolitiken inte är tillräckligt väl utformad och träffsäker för att rusta arbetslösa med de kunskaper och färdigheter som arbetsmarknaden efterfrågar. Dagens arbetslöshetsförsäkring omfattar för få och ger inte heller tillräcklig ekonomisk trygghet (LO, 2016a; LO2016b; LO, 2018a; LO-ekonomerna, 2018).<sup>6</sup>

Dagens arbetsmarknad präglas av att de olika arbetsmarknadspositionerna är ojämnt fördelade mellan och inom yrkesområden. Det är tydligt inom denna rapportens tre fokusområden:

- Anställningsförhållandena – skillnaderna är stora mellan yrkesområden vad gäller stabila (fasta anställningar på heltid) och instabila arbetsmarknadspositioner (fasta anställningar på deltid, tidsbegränsade anställningar på heltid och deltid samt bemanningsanställningar).
- Den fackliga anslutningsgraden – dels är den jämförelsevis låg jämfört med tidigare och dels är skillnaderna stora beroende på de anställdas arbetsmarknadspositioner, och
- Arbetslöshetens sammansättning – i synnerhet arbetslösa med svag utbildningsbakgrund har svårt att möta de höga kraven på kunskaper och färdigheter på arbetsmarknaden.

För närvarande pågår en bred och ganska spretig diskussion om hur behovet av god omställningsförmåga ska tillgodoses parallellt med den digitala strukturomvandlingen framöver. En omvandling som, allt annat lika, riskerar att ytterligare späda på fragmentiseringen av anställningsförhållanden, facklig anslutningsgrad och arbetslöshetsrisker.

Utveckling sker dock inte i ett tomrum utan handlar om vilka intressen som får råda, och inte minst vilka fackliga och politiska beslut som blir styrande. Utvecklingen går att påverka.

För att aktivt motverka risken för ännu större klyftor på arbetsmarknaden är vår övergripande slutsats i denna rapport att LO behöver prioritera strategier som effektivt och hållbart minskar klyftorna på arbetsmarknaden. Det handlar om att:

- Mer behöver göras för att nå en likvärdig och högkvalitativ förstautbildning eftersom den ”grundplåten” blir allt viktigare,
- Livslångt lärande och trygghet i förändring behöver komma alla till del och ha en uttalad målsättning att utjämna arbetslöshets- och inkomstrisker. Det kräver att fler får stabila arbetsmarknadspositioner, en bredd i lärandemöjligheter och ekonomisk trygghet, och
- LO-kollektivets röst behöver få större genomslag, vilket på ett avgörande sätt hänger samman med ökad facklig anslutning och organisering.

Detta fördjupas i rapportens slutkapitel (4). Där relateras dessa tre punkter till viktiga aspekter och slutsatser som dessförinnan lyfts i kapitel 2, som handlar om dagens arbetsmarknad, och kapitel 3, som handlar om morgondagens arbetsmarknad.

<sup>5</sup> På LO-sidan gäller dock från 1 januari 2019 att tidsbegränsat anställda hos arbetsgivare som är anslutna till KFOs och LOs omställningsavtal omfattas av omställningsinsatser (genom kollektivavtalsstiftelsen CIKO). Omställningsavtalet omfattar totalt cirka 95 000 anställda. Sedan tidigare gäller att tidsbegränsat anställda i staten omfattas av omställningsinsatser genom Trygghetsstiftelsen.

<sup>6</sup> I en intern utvärderingsrapport om LO-förbundens inkomstförsäkringar från 2011 såg få arbetslösa ut att få kompletterande ersättning. Det förklarades främst av kvalificeringsvillkoren och potentiell okunskap om inkomstförsäkringarnas existens.



## Dagens arbetsmarknad

Omvandling av arbetsmarknaden är inget nytt fenomen utan är en ständigt pågående process. Mycket har också hänt vad gäller arbetsmarknadens struktur bara de senaste decennierna. Perioden 1997 till 2017, som utgör avstampet för det här kapitlet, har till exempel inneburit att den tidiga ”digitala” strukturomvandlingen har lett till ökad efterfrågan på kvalificerad arbetskraft när rutinartade jobb har ersatts med ny teknik. Demografiska förändringar som fler äldre i befolkningen har lett till ökad efterfrågan på arbetskraft inom vård och omsorg, och ökade inkomstklyftor till ökad efterfrågan på privat service.

I vår kartläggning av dagens arbetsmarknad som står i fokus för detta kapitel, tar vi avstamp i arbetsmarknaden utifrån yrkesområdets olika krav på formell utbildning.<sup>7</sup> Vi synliggör också köns- och etnicitetsmönster på arbetsmarknaden. Såväl anställningsförhållanden som facklig anslutning inom de olika yrkesområdena analyseras enligt den uppdelning i stabila och instabila arbetsmarknadspositioner som vi har beskrivit i inledningen, i tabell 1.1. Kapitlet avslutas med att vi analyserar den svaga arbetsmarknadspositionen, det vill säga arbetslösheten.

Det som framkommer – hur dagens arbetsmarknad ser ut med avseende på anställningsförhållanden, facklig anslutning och arbetslöshet – speglar på olika sätt politiskt beslutade och institutionella förändringar. Förändringar som dessutom är nära knutna till varandra.<sup>8</sup>

Kartläggningen nedan är dels en källa till fördjupad kunskap om den polariserade arbetsmarknaden och dels en viktig bakgrund till det resonemang om hur globaliseringen och digitaliseringen antas påverka morgondagens arbetsmarknad som vi fördjupar i nästa kapitel.

### Från gårdagens till dagens arbetsmarknad

Med tidsperspektivet 1997 till 2017 har arbetsmarknaden förändrats stort. Yrkesområdets relativa storlek har skiftat markant samtidigt som befolkningen och därmed antalet anställda har ökat. År 1997 var antalet anställda i åldrarna 20 till 64 år 3,4 miljoner. Till 2017 hade antalet växt till 4,3 miljoner anställda.

I en rapport från Arbetsförmedlingen (Arbetsförmedlingen, 2018a), där författarna har gått igenom ett urval av forskning om den ”tidiga” automatiseringen, framhålls att denna har gynnat arbetskraft med längre utbildning för att ny teknik har drivit på efterfrågan på kvalificerad arbetskraft. En viktig förklaring till det anses vara att den nya datortekniken har kompletterat den mänskliga arbetskraften när arbetsuppgifterna har varit mer avancerade medan den snarast har ersatt den mänskliga arbetskraften när arbetsuppgifterna har varit mer rutinartade och repetitiva. Den senare typen av arbetsuppgifter finns som regel längre ned i kravhierarkin – i mitten av krav- och lönfördelningen – på arbetsmarknaden, medan de mer

<sup>7</sup> Statistiken i rapporten bygger i huvudsak på svensk standard för yrkesklassificering, som har använts från 2014, SSK2012. Den är uppbyggd så att olika yrken placeras in i en hierarkisk struktur baserad på ”arbetsuppgift, arbetserfarenhet samt kvalifikationsnivå”. Kvalifikationsnivån är kopplad till den *formella utbildning* som är normal för ett yrke och kvalifikationsnivån definierar därmed de kunskaper och färdigheter som krävs för att utföra arbetet. Det behöver dock inte betyda att det krävs en formell utbildning för att få de kunskaper och färdigheter som krävs för ett visst yrke: de kan lika gärna inhämtas *informellt*, genom arbetserfarenhet. SSK2012 tar därmed fasta på de kvalifikationer som arbetet kräver i form av formell utbildning, inte de kvalifikationer som de som utför arbetet har (SCB).

<sup>8</sup> Den ”tidiga” automatiseringen kan ses som en institutionell förändring som påverkat arbetskraftens omställningsbehov. Däremot är det politiska beslut som har urholkat den aktiva arbetsmarknadspolitik och arbetslöshetsförsäkringen, vilket har underminerat en god omställningsförmåga i arbetskraften. Detta kan samtidigt också ses som en institutionell förändring av den svenska modellen eftersom en viktig arbetsmarknadsinstitution har urholkats. Andra viktiga institutioner på arbetsmarknaden i den svenska modellen är brett täckande branschvisa kollektivavtal på både arbetar- och tjänstemannasidan, hög facklig anslutning, starka arbetsmarknadsparter och anställningstrygghet.

avancerade och komplexa arbetsuppgifterna som regel finns högre upp i krav- och lönehierarkin på arbetsmarknaden.

Det finns även arbetsuppgifter längst ned i lönehierarkin – dock inte alltid längst ned i kravhierarkin på arbetsmarknaden – som hittills inte har påverkats dramatiskt av automatisering. Det är arbetsuppgifter som är typiska inom vård och omsorg, restaurang, städ med mera: det vill säga uppgifter som innebär social interaktion, anpassningsförmåga och fingerfärdighet. De har varken har kunnat ersättas eller kompletteras med dator teknik (Arbetsförmedlingen, 2018a). Dessutom har framför allt demografiska förändringar (en åldrande befolkning) medfört ökad efterfrågan på arbetskraft inom vård och omsorg, vilket på dagens arbetsmarknad är att betrakta som låglöneyrken. Ökade inkomstklyftor med välbetalda konsumenter i storstäderna och politiska beslut om till exempel skattesubventionerade hushållsnära tjänster, har ökat efterfrågan på privat service och personliga tjänster, vilket också har bidragit till efterfrågan på arbetskraft till låglöneyrken (Dølvik och Røed Steen, 2018).

I figur 2.1 visar vi hur förskjutningen mellan yrkesområdets relativa storlek har sett ut över tid. Generellt gäller att LO-yrkena på dagens arbetsmarknad framför allt finns inom yrkesområdena 4 och 5 samt 7 till 9.<sup>9</sup> TCO- och Saco-yrkena finns främst i yrkesområdena 1 till 3. De vanligaste yrkena inom respektive yrkesområde finns i tabell 2.1 nedan.

Yrkesområdet med utbildningskrav motsvarande fördjupad högskolekompetens (2)<sup>10</sup> har ökat kraftigt mellan 1997 och 2017.<sup>11</sup> Ökat har även chefsyrken (1)<sup>12</sup> och yrken inom service, omsorg och försäljning (5), som normalt sett, men inte alltid, ställer krav på gymnasie- eller viss eftergymnasial utbildning.

Till yrkesområden som varken minskat eller ökat relativt hör: yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande (3),<sup>13</sup> yrken som normalt sett ställer krav på gymnasieutbildning eller viss eftergymnasial utbildning inom byggverksamhet och tillverkning (7) samt yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion (9).

Däremot har två yrkesområden som normalt sett ställer krav på gymnasieutbildning eller viss eftergymnasial utbildning minskat. Det gäller yrken inom administration och kundtjänst (4) och yrken inom maskinell tillverkning och transport med mera (8).

<sup>9</sup> Rapportens statistik bygger som sagt främst på SSYK2012 där yrken och yrkesområden struktureras hierarkiskt. Det med utgångspunkt i de formella utbildningskrav som normalt sett ger de kunskaper och färdigheter som arbetet kräver, men som också kan inhämtas informellt (se fotnot 7).

Yrkesområdena 4–5 och 7–8 ställer i normala fall krav på gymnasieutbildning eller viss eftergymnasial utbildning, eller motsvarande. Det senare tar sikte på att de kunskaper och färdigheter som krävs kan inhämtas på annat sätt än genom formell utbildning, genom till exempel arbetserfarenheter. Det finns dock några yrken inom 4–5 och 7–8 som är förknippade med lägre formella utbildningskrav. Yrkesområde 9 ställer krav på kortare utbildning eller introduktion, vilket brukar likställas med grundskoleutbildning.

<sup>10</sup> Detta motsvaras av teoretiska eller forskarförberedande eftergymnasiala utbildningar samt forskarutbildningar om minst 3 år, men normalt 4 år eller längre (SCB).

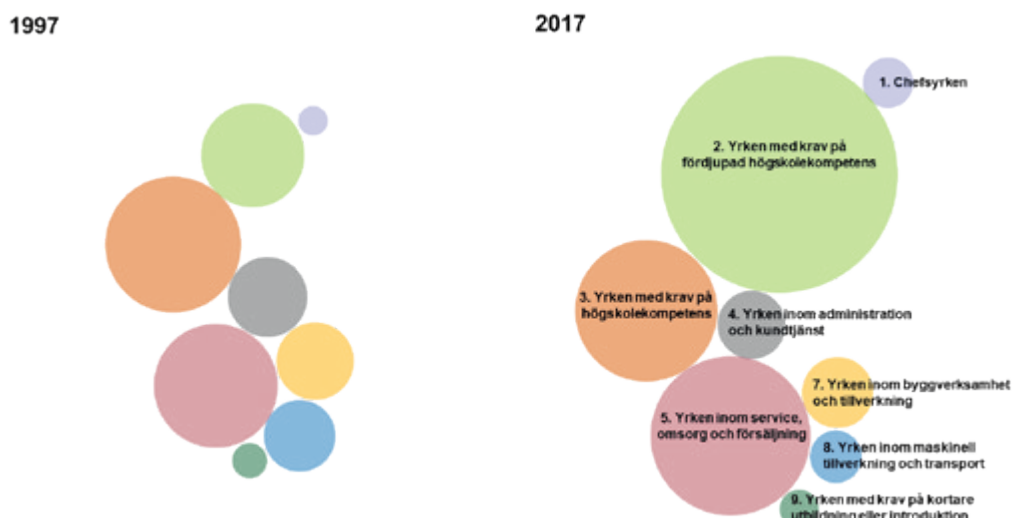
<sup>11</sup> Det är delvis en statistisk effekt då yrken har flyttats från utbildningskrav i linje med nivå 3 till nivå 2 i övergången från SSYK96 till SSYK2012. För denna rapportens röda tråd – att arbetsmarknadens omvandling ställer krav på förändrade och nya kunskaper och färdigheter – får det snarast ses som ett uttryck för att utbildningskraven därmed har ökat.

<sup>12</sup> De utbildningskrav som normalt sett förknippas med chefsyrken är praktiska eller yrkesspecifika eftergymnasiala utbildningar om 2 till 3 år och teoretiska eller forskarförberedande eftergymnasiala utbildningar samt forskarutbildningar om minst 3 år, men normalt 4 år eller längre (SCB).

<sup>13</sup> Detta motsvaras av praktiska eller yrkesspecifika eftergymnasiala utbildningar om 2 till 3 år (SCB).

**Figur 2.1 Arbetsmarknadens förändring 1997 till 2017.**

Yrkesområden utifrån utbildningskrav (SSYK96; SSYK2012). Båda könen, 20–64 år.



NOT: Figuren bygger på antalet anställda inom olika yrkesområden 1997 och 2017. Detta för att illustrera den förändring som har skett vad gäller yrkesområdenas relativa storlek mellan dessa tidpunkter. Figuren bygger både på SSYK96 och SSYK2012. Den senare är en uppdatering av SSYK96 och togs fram för att det behöves en uppdaterad svensk yrkesindelning som återspeglar dagens yrkesstruktur. Uppdateringen till SSYK2012 innebär ett tidsseriebrott och förändringar jämfört med SSYK96 (SCB). För syftet här – att påvisa en riktning på förändringen av arbetsmarknaden med avseende på yrkesområdets relativa storlek – antas detta inte vara så besvärande. I figuren visas inte 6. Yrken inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske, 0. Militärt arbete respektive uppgift saknas.

Källa: SCB (AKU) och egen bearbetning.

Sammanfattningsvis kan man säga att den teknikbaserade strukturomvandlingen hittills anses ha bidragit till polarisering på dagens arbetsmarknad för att datortekniken har blivit:

- Komplement till arbetskraft högt upp i lönefördelningen, vilket kan översättas främst till yrken som i figur 2.1 förknippas med krav på fördjupad högskoleutbildning,
- Substitut för arbetskraft i mitten av lönefördelningen, vilket kan översättas främst till rutinartade arbetsuppgifter inom administration och kundtjänst, handel och tillverkningsindustri, och
- Varken eller för arbetskraft längst ned i lönefördelningen, vilket främst handlar om yrken inom service och omsorg enligt figur 2.1.

Utvecklingen skulle i någon mån kunna liknas vid ett timglas: fler jobb har tillkommit i ”toppen” och fler i ”botten”, medan jobben har blivit färre i mitten.<sup>14</sup>

<sup>14</sup> Hur digitalisering och automatisering bedöms påverka arbetsmarknadens polarisering framöver fördjupas i kapitel 3. Ett viktigt perspektiv är om teknikutvecklingen kan antas fortsätta påverka arbetsmarknaden på ett likartat sätt som hittills och vad det i så fall kan innebära för anställningsförhållanden, facklig anslutning och arbetslöshetsrisker.

**Tabell 1.2 Vanliga yrken inom olika yrkesområden.**

Yrkesområden utifrån utbildningskrav (SSYK2012).

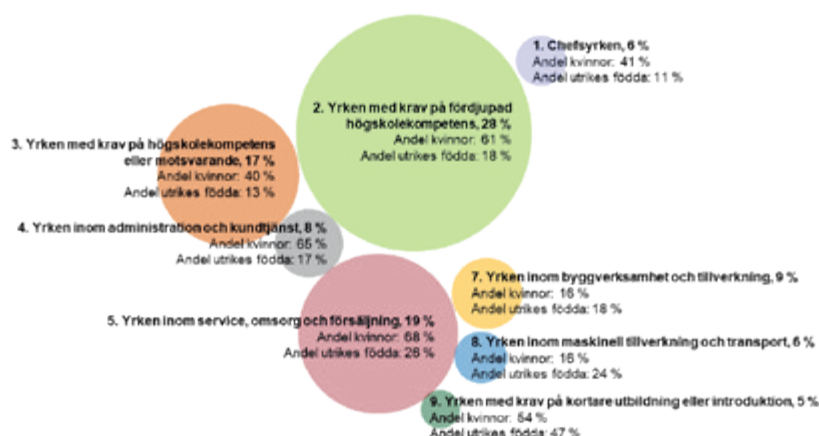
Yrkesområde	De största yrkena 2017
1. Chefsyrken	Försäljnings- och marknadschefer, verkställande direktörer m.fl., administrations- och servicechefer, ekonomi- och finanschefer, driftchefer inom bygg, anläggning och gruva, chefer inom samhällsservice, produktionschefer inom tillverkning, chefer inom hälso- och sjukvård, IT-chefer, chefer inom arkitekt- och ingenjörsverksamhet.
2. Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens	Grundskollärare, fritidspedagoger och förskollärare, IT-arkitekter, systemutvecklare och testledare m.fl., organisationsutvecklare, utredare och HR-specialister m.fl., civilingenjörer, sjuksköterskor, revisorer, finansanalytiker och fondförvaltare m.fl., läkare, pedagoger med teoretisk specialistkompetens, socialsekreterare och kuratorer m.fl., universitets- och högskolelärare.
3. Yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande	Försäkringsrådgivare, företagssäljare och inköpare m.fl., ingenjörer och tekniker, banktjänstemän och redovisningsekonomer m.fl., drift-, support- och nätverkstekniker m.fl., skatte- och socialförsäkringshandläggare m.fl., förmedlare m.fl., idrottsutövare och fritidsledare m.fl., biomedicinska analytiker, tandtekniker och laboratorieingenjörer m.fl., behandlingsassistenter och pastorer, arbetsledare inom bygg och tillverkning m.m., poliser.
4. Yrken inom administration och kundtjänst	Kontorsassistenter och sekreterare, lagerpersonal och transportledare m.fl., resesäljare, kundtjänstpersonal och receptionister, biblioteks- och arkivassistenter m.fl., croupierer och inkasserare.
5. Yrken inom service, omsorg och försäljning	Butikspersonal, undersköterskor, skötare, vårdare och personliga assistenter m.fl., barnskötare och elevassistenter m.fl., vårdbiträden, städledare och fastighetsskötare m.fl., bevaknings- och säkerhetsyrken, kockar och kallskänkor, hovmästare, servitörer och bartendrar, tandsköterskor.
7. Yrken inom byggverksamhet och tillverkning	Snickare, murare och anläggningsarbetare, smeder och verktygsmakare m.fl., fordonsmekaniker och reparatörer m.fl., installations- och industrielektriker m.fl., takmontörer, golvläggare och VVS-montörer m.fl., gjutare, svetsare och plåtslagare m.fl., målare, lackerare och skorstensfejare m.fl., ytbehandlare, trä och möbelsnickare m.fl., presstekniker, tryckare och bokbindare m.fl., slaktare, bagare och livsmedelsförädlare m.fl.
8. Yrken inom maskinell tillverkning och transport m.m.	Lastbils- och bussförare, montörer, maskinförare, drifttekniker och processövervakare, processoperatörer trä- och pappersindustri, process- och maskinoperatörer vid stål- och metallverk, maskinoperatörer livsmedelsindustri, maskinoperatörer gummi-, plast- och pappersvaruindustri, andra process- och maskinoperatörer, maskinoperatörer textil-, tvätt- och läderindustri m.m.
9. Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion	Snabbmatpersonal, köks- och restaurangbiträden m.fl., städare och hemservicepersonal m.fl., tidningsdistributörer, vaktmästare och övriga servicearbetare, handpakterare och andra fabriksarbetare, återvinningsarbetare, tvättare, fönsterputsare och övriga rengöringsarbetare.

Källa: SCB

## Dagens köns- och etnicitetsuppdelade arbetsmarknad

På ett förhållandevis genomgripande sätt är arbetsmarknaden både könsuppdelad och uppdelad med avseende på utrikes och inrikes födda. I figur 2.2 presenterar vi en övergripande beskrivning av de uppdelningsmönster som präglar de olika yrkesområdena på dagens arbetsmarknad.

**Figur 2.2 Den köns- och etnicitetsuppdelade arbetsmarknaden.** Yrkesområden utifrån utbildningskrav (SSYK2012). Båda könen, 20–64 år.



NOT: Figuren baseras på totalt antal anställda i åldrarna 20–64 år, som var ca 4,3 miljoner 2017. I figuren visas inte 6. Yrken inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske, 0. Militärt arbete respektive uppgift saknas.  
Källa: SCB (AKU) och egen bearbetning.

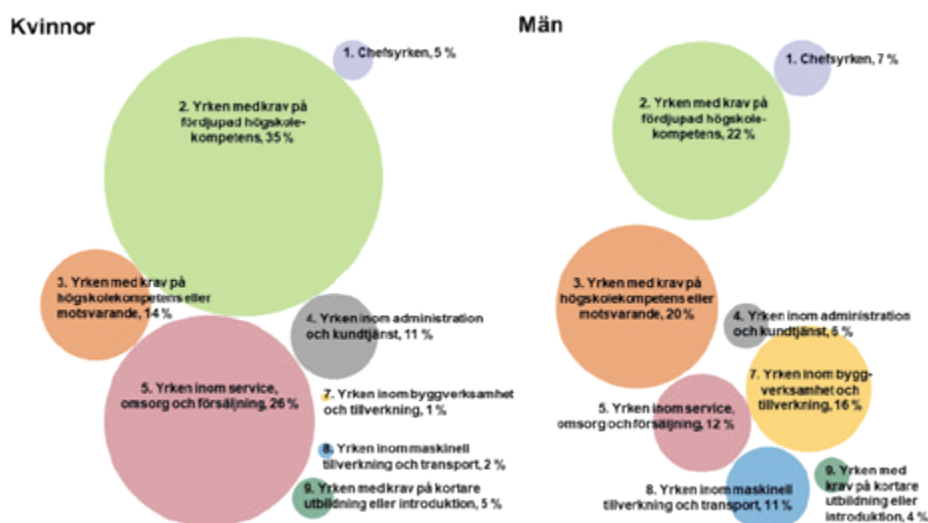
Kvinnor jobbar i hög grad inom två yrkesområden: i yrken som kräver fördjupad högskolekompetens (2) och i yrken inom service, omsorg och försäljning (5).

Män jobbar i lägre grad än kvinnor koncentrerat till några få yrkesområden. Två områden är ungefär jämnstora: yrken som kräver fördjupad högskolekompetens (2) och yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande (3). Därefter kommer yrken inom byggverksamhet och tillverkning (7), följt av yrken inom service, omsorg och försäljning (5) och yrken inom maskinell tillverkning och transport med mera (8).

Kvinnors och mäns arbetsmarknader ser alltså förhållandevis olika ut, vilket vi visar nedan i figur 2.3. Eftersom stabila och instabila arbetsmarknadspositioner i hög grad skiljer sig åt mellan yrkesområden och yrken särskilt på LO-sidan, får det betydelse att kvinnor och män i hög grad jobbar inom olika yrkesområden, och inte sällan också i olika yrken och med olika arbetsuppgifter inom samma yrken. Kvinnor har i lägre grad än män stabila arbetsmarknadspositioner, i synnerhet inom LO-kollektivet. Det återkommer vi till strax.

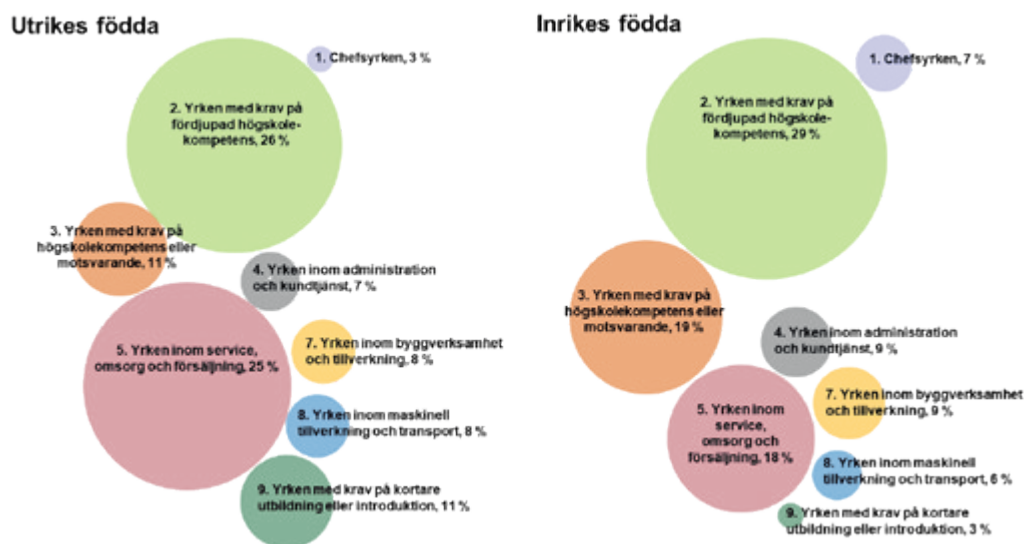
Vad som också gäller är att utrikes föddas och inrikes föddas arbetsmarknader ser olika ut (se figur 2.4, också nedan). Det är betydligt vanligare att utrikes födda jobbar inom yrkesområden längre ned i kravhierarkin på arbetsmarknaden jämfört med inrikes födda. Eftersom det är förknippat med instabila anställningsförhållanden innebär det att utrikes föddas relativt har lägre grad av stabila arbetsmarknadspositioner jämfört med inrikes födda.

**Figur 2.3 Kvinnors och mäns arbetsmarknader.**  
Yrkesområden utifrån utbildningskrav (SSYK2012). 20–64 år.



NOT: Figuren baseras på cirka 2,1 miljoner anställda kvinnor och drygt 2,1 miljoner anställda män 2017. I figuren visas inte 6. Yrken inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske, 0. Militärt arbete respektive uppgift saknas.  
Källa: SCB (AKU) och egen bearbetning.

**Figur 2.4 Utrikes och inrikes föddas arbetsmarknader.**  
Yrkesområden utifrån utbildningskrav (SSYK2012). Båda könen, 20–64 år.



NOT: Observera att figuren inte är skalenlig. Utrikes födda anställda utgör ca 20 procent och inrikes födda utgör ca 80 procent av det totala antalet anställda 2017. Figuren baseras därmed på 850 000 utrikes födda och 3,4 miljoner inrikes födda. I figuren visas inte 6. Yrken inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske, 0. Militärt arbete respektive uppgift saknas.  
Källa: SCB (AKU) och egen bearbetning.

Både kvinnor och utrikes födda jobbar på dagens arbetsmarknad inom yrkesområden som hittills inte har påverkats dramatiskt av automatisering. Det beror främst på att de

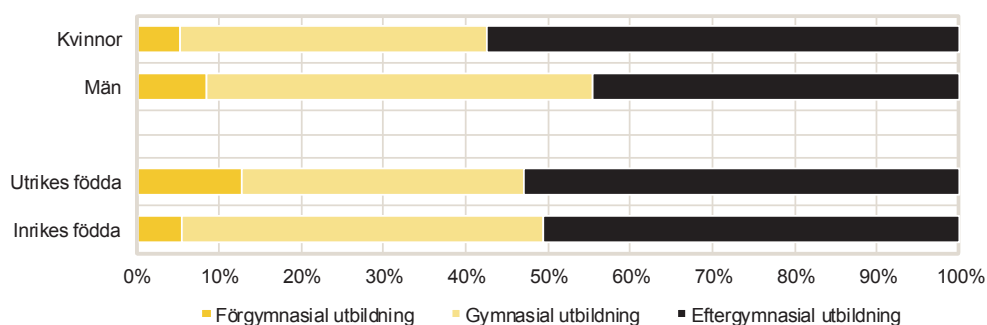
arbetsuppgifter som är typiska inom vård och omsorg, restaurang och städ med mera i låg grad varken har kunnat ersättas eller kompletterats med ny teknik (ännu).

#### Fördjupning: utbildningsnivåer och yrkesområden

I gruppen anställda som helhet dominerar utbildningsnivåerna gymnasial och eftergymnasial utbildning. Beroende på uppdelning – kvinnor och män eller utrikes och inrikes födda – varierar bilden något (se diagram 2.1). Den relevanta slutsatsen är trots allt det finns mer gemensamt än särskiljande avseende utbildningssammansättning sett till anställda.

### Diagram 2.1 Utbildningssammansättning för anställda.

Yrkesområden utifrån utbildningskrav (SSYK2012). 20–64 år.

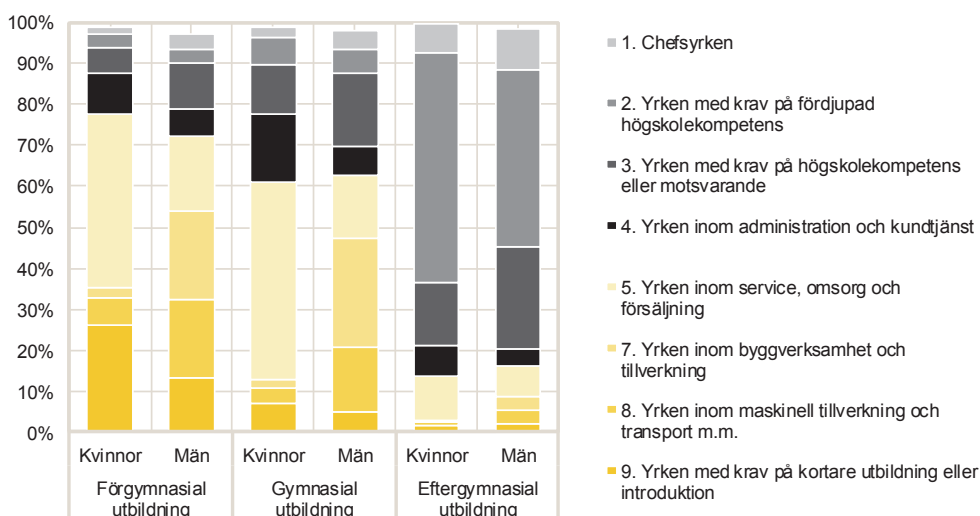


Källa: SCB (AKU) och egen bearbetning.

Utbildningsnivån har betydelse för i vilken grad olika delar av arbetsmarknaden är tillgänglig. Det generella mönstret är därför som väntat. Förgymnasialt och gymnasialt utbildade jobbar främst i det som framför allt är att betrakta som LO-yrken: det vill säga inom yrken som på dagens arbetsmarknad inte ställer högre formella utbildningskrav än gymnasieutbildning eller viss eftergymnasial utbildning eller motsvarande. Se vidare i diagram 2.2 och 2.3.

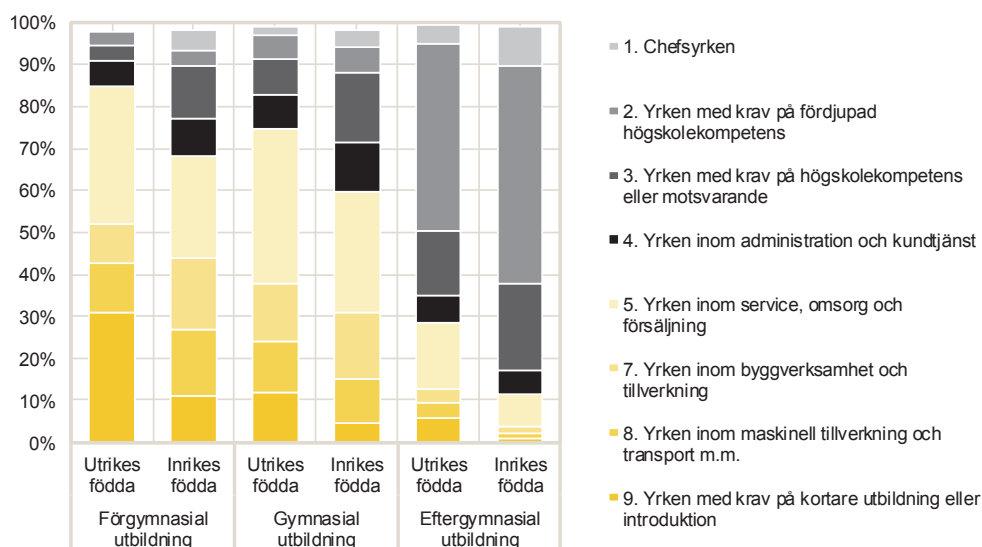
### Diagram 2.2 Var kvinnor och män med olika utbildning arbetar.

Yrkesområden utifrån utbildningskrav (SSYK2012). 20–64 år.



Källa: SCB (AKU) och egen bearbetning.

**Diagram 2.3 Var utrikes och inrikes födda med olika utbildning arbetar.**  
Yrkesområden utifrån utbildningskrav (SSYK2012). 20–64 år.



Källa: SCB (AKU) och egen bearbetning.

Samtidigt är det så att både förgymnasialt och gymnasialt utbildade – de senare i högre grad än de förra – ibland jobbar inom yrken som ställer krav på (fördjupad) högskolekompetens eller motsvarande likväl som i chefsyrken. Det gäller för 20 procent av kvinnorna och 30 procent av männen med gymnasieutbildning, och för 15 procent av de utrikes födda och 30 procent av de inrikes födda med gymnasieutbildning. Det bör tolkas som att det går att röra sig uppåt i kravhierarkin på arbetsmarknaden utan ha ”rätt” formell utbildning i bagaget.

Att jobba högre upp i kravhierarkin i förhållande till den formella utbildningsnivån i meningen att gymnasieutbildade jobbar i yrken som ställer krav på högskolekompetens, gäller i högre grad för män jämfört med kvinnor och i högre grad för inrikes födda jämfört utrikes födda. Det kan bland annat bero på att lärande i arbetet har betydelse för möjligheten till rörlighet på arbetsmarknaden. Män och inrikes födda har i högre grad än kvinnor och utrikes födda de stabila arbetsmarknadspositioner som är viktiga för jämförelsevis goda förutsättningar för lärande i och genom arbetet. Det är sannolikt en förklaring till att inrikes födda män i högre grad jobbar högre upp i kravhierarkin än deras formella utbildning.

Eftergymnasialt utbildade jobbar i viss mån i det som främst är att betrakta som LO-yrken, även om de klart vanligaste yrkesområdena för anställda med eftergymnasial utbildning är just de som ställer krav på fördjupad högskolekompetens och högskolekompetens eller motsvarande (se diagram 2.2 och 2.3 ovan).

Att jobba i yrken som ställer lägre formella utbildningskrav när man har eftergymnasial utbildning är vanligast bland utrikes födda med eftergymnasial utbildning. Det gör cirka 35 procent. Det är väl känt att eftergymnasialt utbildade utrikes födda ofta har ”fått” röra sig nedåt i kravhierarkin på arbetsmarknaden för att etablera sig (Vedin, 2015). En annan grupp eftergymnasialt utbildade som brukar lyftas fram när det gäller att jobba inom LO-yrken är unga vuxna som jobbar som komplement till heltidsstudier. Jobbet syftar då snarast till studiefinansiering i avvaktan på att röra sig till ”rätt” jobb när högskolestudierna är avslutade (IFAU, 2012).



## Anställningsförhållandena på dagens arbetsmarknad

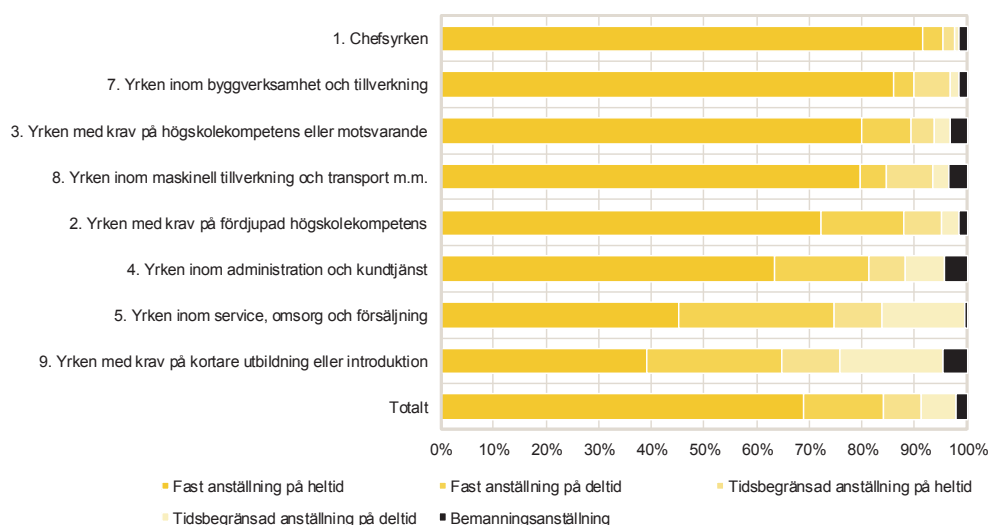
Det är stora skillnader mellan olika yrkesområden vad gäller stabila och instabila arbetsmarknadspositioner. De mönster som visar sig hänger framför allt på tre dimensioner: formella utbildningskrav för yrkesområdet, de arbetsuppgifter som ska utföras (tjänste- eller varuproduktion) och yrkesområdets köns- och etnicitetssammansättning.

Det är allra vanligast med stabila arbetsmarknadspositioner – fasta anställningar på heltid – bland chefer (1). Minst vanligt är det inom yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion (9) – bland snabbmatspersonal, köks- och restaurangbiträden, städare och hemservicepersonal, vaktmästare med flera (se vidare i tabell 2.1 ovan). Detta framkommer av diagram 2.4.

Det är vidare över lag vanligt med fasta heltidsanställningar inom de mansdominerade yrkesområdena (jmf figur 2.3). Det vill säga i yrken inom byggverksamhet och tillverkning (7), inom yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande (3) och i yrken inom maskinell tillverkning och transport med mera (8). Detta gäller dock företrädesvis sett till anställda som bor mer permanent i Sverige. I synnerhet inom byggverksamhet och transport tar sig fragmentiseringen av anställningsförhållanden andra uttryck än vad som fångas av SCB-statistiken. Det är vanligt både med arbetskraftsinvandrare till följd av den fria rörligheten inom EU/EES och med utstationerade arbetstagare samt i någon mån med arbetskraftsinvandrare från länder utanför EU. Dessutom är det – särskilt inom byggverksamhet – en högre andel som jobbar med f-skattsedel än i andra yrkesområden (Arbetsmiljöverket, Migrationsverket, SCB).

### Diagram 2.4 Anställningsförhållanden inom olika yrkesområden.

Yrkesområden utifrån utbildningskrav (SSYK2012). Båda könen, 20–64 år. 2017.



Källa: SCB (AKU) och egna beräkningar.

Inom de kvinnodominerade yrkesområdena är det över lag mindre vanligt med fasta heltidsanställningar. Men det finns skillnader utifrån var i kravhierarkin på arbetsmarknaden yrkesområdena befinner sig. Dels är det för de kvinnodominerade områdena vanligare med fasta heltidsanställningar när utbildningskraven är höga (jmf. yrkesområde 2 med 4 och 5 i diagram 2.4). Dels är det vanligare med fasta heltidsanställningar inom administration och kundtjänst än inom service, omsorg och försäljning (jmf. yrkesområdena 4 och 5). Något som också är särskiljande mellan yrkesområdena (5) och (9) visavi (2) är graden av tidsbegränsade anställningar på deltid. Det är betydligt vanligare i de förstnämnda, i LO-yrkena.

Ett vanligt anställningsförhållande i synnerhet i yrken inom service, omsorg och försäljning (5) men som även är jämförelsevis vanligt i andra kvinnodominerade yrkesområden är fast

anställning på deltid. Det är förknippat både med arbetsgivares sätt att fördela arbetet – enligt en deltidssnorm – och med kvinnors större omsorgsansvar (LO, 2018b). Det förra är en vanlig orsak till deltidarbete för kvinnor i LO-yrken medan det senare är en vanlig orsak till deltidarbete för kvinnor på tjänstemannasidan.

I särklass flest instabila anställningsförhållanden finns i yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion (9). Där har endast 40 procent en fast anställning på heltid. Vidare har 20 procent det mest osäkra anställningsförhållandet: tidsbegränsad anställning på deltid. Det är även jämförelsevis vanligt med bemanningsanställda. Därtill gäller att det inte är ovanligt med arbetskraftsinvandrare från länder utanför EU i yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion (Migrationsverket).

Utbredningen av instabila anställningsförhållanden i det stora kvinnodominerade yrkesområdet service, omsorg och försäljning på LO-sidan, tillsammans med det lilla området yrken med krav på begränsad formell utbildning (också på LO-sidan) bidrar starkt till polariseringen på dagens arbetsmarknad. LO anser att det måste bli möjligt för betydligt fler att röra sig från instabila till stabila arbetsmarknadspositioner.

### **Den fackliga anslutningen på dagens arbetsmarknad**

De fragmentiserade anställningsförhållandena bidrar till den likaså fragmentiserade fackliga anslutningsgraden. Det är betydligt fler av dem som har stabila arbetsmarknadspositioner som är med i facket.

I genomsnitt är den fackliga anslutningsgraden för anställda med fasta anställningar på heltid 73 procent, men spannet ligger mellan 63 och 78 procent. Den högsta fackliga anslutningen finns i yrken med krav på fördjupad högskolekompetens (2) och den lägsta i yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion (9). Däremellan är anslutningsgraden hyfsat jämn för de olika yrkesområdena: den ligger omkring 70-procentsstrecket. Likheter är därmed, med undantag för toppen och botten, ganska stora vad gäller den fackliga anslutningen för anställda med stabila arbetsmarknadspositioner.

Den fackliga anslutningsgraden är spretigare när det kommer till anställda med fasta anställningar på deltid. Inom två yrkesområden är dock skillnaderna i facklig anslutningsgrad mellan fast anställda på heltid och fast anställda på deltid i stort sett obefintliga: i yrken med krav på fördjupad högskolekompetens (2) och i yrken inom service, omsorg och försäljning (5). En rimlig förklaring till det är att kvinnor, som i hög grad är de som är anställda på fasta deltider, inte ser just arbetstidens längd som avgörande för facklig anslutning (eller ej).

Den viktigare skiljelinjen för facklig anslutning verkar istället vara huruvida anställningen är fast eller tidsbegränsad.

Allra lägst facklig anslutningsgrad finns bland anställda som är tidsbegränsat anställda på deltid, det vill säga bland dem som har de mest instabila anställningsförhållandena på dagens arbetsmarknad. I yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion (9) och i yrken inom service, omsorg och försäljning (5) – där de tidsbegränsade deltiderna är mest utbredda – är det 21 respektive 35 procent med dessa instabila positioner som är fackligt anslutna. Se vidare i tabell 2.2 på nästa sida.

**Tabell 2.2 Facklig anslutning för olika anställningsförhållanden och yrkesområden.**

Yrkesområden utifrån utbildningskrav (SSYK2012). Båda könen, 20–64 år. 2017.

Yrkesområde	Fast anställning på heltid	Fast anställning på deltid	Tidsbegränsad anställning på heltid	Tidsbegränsad anställning på deltid	Bemanningsanställning	Totalt
2. Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens	78%	79%	61%	52%	64%	<b>76 %</b>
4. Yrken inom administration och kundtjänst	74%	64%	51%	37%	54%	<b>68 %</b>
3. Yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande	74%	70%	55%	42%	77%	<b>72 %</b>
1. Chefsyrken	72%	58%	62%	39%	79%	<b>71 %</b>
7. Yrken inom byggverksamhet och tillverkning	70%	64%	48%	27%	57%	<b>68 %</b>
8. Yrken inom maskinell tillverkning och transport m.m.	69%	66%	49%	42%	53%	<b>66 %</b>
5. Yrken inom service, omsorg och försäljning	68%	68%	43%	35%	38%	<b>61 %</b>
9. Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion	63%	51%	38%	21%	41%	<b>48 %</b>
<b>Totalt</b>	<b>73%</b>	<b>69%</b>	<b>51%</b>	<b>37%</b>	<b>61%</b>	<b>69 %</b>

Källa: SCB (AKU) och egna beräkningar

Totalt har cirka två procent av de anställda en bemanningsanställning (jmf. diagram 2.4). I allmänhet är den fackliga anslutningsgraden för bemanningsanställda jämförelsevis hög bland dem som har instabila anställningsförhållanden. Anslutningsgraden är dock i allmänhet lägre bland bemanningsanställda än bland dem som har fasta anställningar på heltid och deltid.

Mellan bemanningsanställda och tidsbegränsat anställda på deltid ligger den fackliga anslutningsgraden för tidsbegränsat anställda på heltid. I genomsnitt motsvarar den 51 procent. Skillnaderna mellan yrkesområden är ganska stora.

Förutom de skillnader som redan tagits upp i facklig anslutningsgrad mellan anställda med olika anställningsförhållanden, är det slående att den fackliga anslutningsgraden genomgående är lägst i yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion (9). Rimliga förklaringar till det borde vara att utrikes födda och unga – som ofta jobbar inom städ och

snabbmatsrestauranger har låg kännedom om facket och att facket inte heller är särskilt synligt.<sup>15</sup>

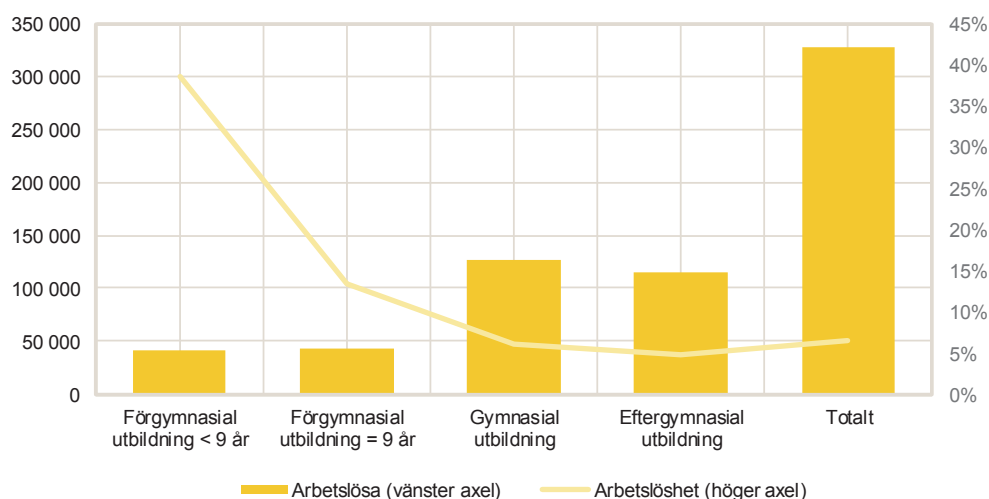
Den fackliga anslutningsgraden är central för fackliga styrka och makt att påverka utvecklingen på arbetsmarknaden. Detta avsnitt understryker att fragmentiseringen av anställningsförhållanden i stabila och instabila arbetsmarknadspositioner har stor inverkan på fragmentisering av den fackliga anslutningsgraden. Att vända den utveckling som har lett fram till den bild som framkommer i tabell 2.2 är oerhört angeläget för LO.

### Arbetslösheten på dagens arbetsmarknad

Som avslutning på detta kapitel om dagens arbetsmarknad vänder vi blicken till arbetslösheten. Den övergripande bilden är att den är hög bland dem som saknar fullgjord 9-årig förgymnasial utbildning och att den sjunker väsentligt vid förgymnasial utbildning som är lika med 9 år. Arbetslösheten i den utbildningsgruppen är samtidigt högre än för gymnasialt utbildade samtidigt som den lägsta arbetslösheten finns i gruppen eftergymnasialt utbildade. Arbetslöshetsspannet från lägst till högst ligger mellan 5 och 39 procent och i genomsnitt är arbetslösheten nästan 7 procent (se not till diagram 2.5).

### Diagram 2.5 Arbetslösa och arbetslöshet utifrån utbildningsnivå.

Antal och andel. Båda könen, 20–64 år. 2017 (se NOT).



NOT: I diagrammet har nyanlända som deltar i etablering lagts till eftersom det tar tid att bli folkbokförd och att kunna omfattas av urvalet till arbetskraftsundersökningarna. Vi har gjort en bedömning av att det är relevant att lägga till ungefär halva gruppen nyanlända för att få en uppskattning av nyanländas påverkan på arbetslösheten.

Källa: SCB (AKU) och Arbetsförmedlingen och egna beräkningar.

Andelsmässigt har arbetslösheten alltså ett mycket tydligt strukturellt mönster: mycket kort utbildning är ett allvarligt hinder på arbetsmarknaden. Antalsmässigt är det samtidigt fler arbetslösa i de gymnasialt och eftergymnasialt utbildade grupperna än i de förgymnasialt. Det beror på att de förra är de dominerande utbildningsgrupperna i den arbetsföra befolkningen och i arbetskraften. För att arbetslösheten ska utjämnas andelsmässigt behöver dock arbetslösheten framför allt minska bland arbetslösa som saknar gymnasieutbildning.

Sammansättningen av arbetslösheten är samtidigt än mer komplex. Inom de olika utbildningsgrupperna finns stora demografiska skillnader vad gäller svensk och utländsk bakgrund och tid i Sverige såväl som vad gäller ålder och funktionsförmåga

<sup>15</sup> Även kollektivavtalsäckningen är lägre i den växande privata servicesektorn. Det hänger bland annat samman med att det finns skillnader mellan små och stora företag, där små i lägre grad har tecknat kollektivavtal. Över lag är dock kollektivavtalsäckningen hög i Sverige, runt 84 procent (Dølvik och Røed Steen, 2018).

(Arbetsförmedlingen, 2018b; Arbetsförmedlingen, 2018c). Gemensamt för de stora svårigheterna att få fäste på arbetsmarknaden är avsaknad av gymnasieutbildning, särskilt när man ska nyetablera sig (Arbetsförmedlingen 2018b). I en studie från 2017 (Arbetsförmedlingen, 2017) konstateras att avsaknaden av gymnasieutbildning både är den största riskfaktorn för att fastna i långvarig arbetslöshet och det största hindret för att få en varaktig anställning på dagens arbetsmarknad. En avslutad arbetslöshetsperiod följs ofta av korta tidsbegränsade anställningar eller tillfälliga timanställningar och deltidsarbete. Det gör återkommande arbetslöshet till ett stort problem för kortutbildade (Arbetsförmedlingen, 2017). Att minska den strukturellt formade arbetslösheten kräver mångsidiga insatser som är väl anpassade till individers olika förutsättningar och behov i relation till arbetsmarknadens krav.

Den viktiga poängen i den här rapporten är att arbetslösheten på dagens arbetsmarknad dessutom behöver ses i relation till den troliga utvecklingen framöver: vad den sannolikt betyder med avseende på efterfrågan på kunskaper och färdigheter. Även om det inte ska fördjupas här utan i avsnittet *Utbildning och arbetslöshetsrisker framöver* i nästa kapitel, är det viktigt att redan nu förstå att det fortsatt verkar bli svårt att hävda sig också på morgondagens arbetsmarknad med svag utbildningsbakgrund.

En viktig aspekt i sammanhanget är att arbetslösa med förgymnasial utbildning i hög grad är yngre, mellan 20 och 39 år (Arbetsförmedlingen, 2018b) och har många år framför sig i arbetslivet. Det gör det än mer angeläget med en aktiv arbetsmarknadspolitik som klarar att tillgodose kunskaps- och färdighetsbehoven bland arbetslösa och en passiv arbetsmarknadspolitik som ger ekonomisk trygghet vid arbetslöshet. Att arbetslösa rustas med humankapital är viktigt för varaktig arbetsmarknadsetablering och stabila arbetsmarknadspositioner, vilket i sin tur är avgörande för att minska risken för utslagning från arbetsmarknaden och/eller att fastna i dåliga jobb (jmf. OECD, 2018). Detta kommer vi tillbaka till i rapportens slutkapitel.

## Morgondagens arbetsmarknad

Mycket talar för att omvandlingstakten på arbetsmarknaden kommer att gå snabbare framöver. Det som en konsekvens av att teknikutvecklingen går snabbt, och att fler och fler arbetsuppgifter därmed kan komma att digitaliseras. En viktig aspekt av morgondagens arbetsmarknad är därför att försöka förstå vilka arbetsuppgifter och yrken som förväntas växa respektive minska framöver och vilka krav på kunskaper och färdigheter som arbetskraften kommer att ställas inför.

Det är samtidigt svårt att med säkerhet säga hur morgondagens arbetsmarknad kommer att se ut. Utvecklingen hänger på många olika faktorer – både institutionella och politiska. Därmed är den också möjlig att påverka.

De tre stora megatrender som ofta brukar lyftas i detta sammanhang – den demografiska utvecklingen,<sup>16</sup> globaliseringen och digitaliseringens framväxt – är tätt sammankopplade med förändringar i värderingar och preferenser.<sup>17</sup> Teknikutvecklingens (digitaliseringens) förväntade effekter på arbetsmarknaden ska alltså inte ses som en isolerad företeelse utan ska förstås som en del av en större pågående process. Ekonomiska konjunkturner, urbanisering, växande fragmentisering, flexibilisering och polarisering av arbetsmarknaden och omställningen till ett hållbart samhälle, är faktorer som tillsammans utgör en utmaning – inte bara för den framtida arbetsmarknaden utan för hela vårt sätt att leva.

I det här kapitlet för vi ett resonemang främst om hur globaliseringen och digitaliseringen antas påverka morgondagens arbetsmarknad. Frågan är vad utvecklingen kan tänkas innebära för anställningsförhållandena, den fackliga anslutningen och arbetslöshetsriskerna mot bakgrund av de fragmentiseringsmönster som präglar dagens arbetsmarknad (kapitel 2).

### Globaliseringen och den nya tekniken

Globalisering, främst i meningen internationalisering av ekonomi och handel, har gjort det möjligt att för nationella ekonomier och enskilda företag att integreras på en global marknad. Detta har fört med sig förändringar både vad gäller hur företag organiserar sin verksamhet och i produktionsmönster. Produktionsprocesser har kunnat styckas upp och spridas över världen genom segmentering och outsourcing. Det är både politiska beslut och teknologiska framsteg som ligger bakom utvecklingen, som också har öppnat för arbetstillfällen att flytta över nationella landsgränser.

Globaliseringen har vidare, främst genom den internationella konkurrensen, tillsammans med den nya tekniken i form av automatisering påverkat efterfrågan på kunskaper och färdigheter. Företag i Sverige har delvis fått behov av mer kvalificerad arbetskraft. Enligt forskningen (Arbetsförmedlingen, 2018a; Heyman och Sjöholm, 2018) har också efterfrågan på arbetskraft inom yrken med rutinartade arbetsuppgifter minskat till förmån för ökad efterfrågan på arbetskraft till yrken som kräver mer personlig interaktion. Det gäller även för Sveriges del. Sysselsättningen har, som vi har visat i avsnittet *Från gårdagens till dagens arbetsmarknad*, ökat både i låglöne- och höglöneyrken, samtidigt som ett antal yrken i mitten av lönefördelningen har minskat till följd av bland annat automatisering. Denna utveckling, där yrken växer i ändarna av krav- och lönehierarkin medan efterfrågan på jobben i mellanskiktet minskar brukar kallas jobbpolarisering (Arbetsförmedlingen, 2018a).<sup>18</sup>

<sup>16</sup> Den demografiska utvecklingen kopplas vanligen till både den åldrande befolkningen och till migration. Det förstnämnda är förutsägbart och kopplas även till en risk för brist på arbetskraft. Det sistnämnda är inte särskilt förutsägbart utan beror på vad som händer i omvärlden, inte minst vad gäller klimatförändringar (Dølvik och Røed Steen, 2018).

<sup>17</sup> Till dessa tre megatrender lägger Dølvik och Røed Steen (2018) explicit en fjärde: klimatförändringarna och dess konsekvenser vad gäller krav på motåtgärder, omställning av energiförbrukning och efterfrågan på ”gröna jobb”.

<sup>18</sup> I figur 2.1 framkommer exempelvis, i linje med detta, att yrken med krav på fördjupad högskolekompetens (2) har ökat markant mellan 1997 och 2017. Även chefsyrken (1) har ökat likväldigt som yrken inom service, omsorg och försäljning (5). Däremot har yrkesområdena yrken inom administration och kundtjänst (4) och maskinell tillverkning och transport med mera (8) minskat från 1997 till 2017.

## Digitaliseringens påverkan på morgondagens arbetsmarknad

Digitaliseringen antas ha en omvandlande kraft på så vis att de teknologiska framstegen sker i en högre takt – och ofta med potential att i sin tur vidareutvecklas och leda till nya tekniska lösningar, produktionsmönster och arbetsprocesser. Det är därför rimligt att räkna med ett stort omvandlingstryck inom många yrken och arbetsuppgifter framöver. Här är det dock viktigt att skilja på uppskattningar om vad som är teoretiskt möjligt att ersätta genom digitala lösningar och faktiska utfall. Teknisk utveckling och att nya tekniska lösningar kommer att införas är ingen naturlag och kommer inte att ske av sig självt. Digitaliseringen inom olika yrken kommer att ske genom aktiva beslut av företag och politiska beslutsfattare (jmf. Dølvik och Røed Steen, 2018). Dessa bör övervägas noggrant och i samspel med de som berörs – inte minst arbetsmarknadens parter och anställda som har viktiga kunskaper som är värdefulla att ta in i beslutsprocesser. Det är också en del av den svenska modellen att inkludera arbetstagarna i omställningsarbete som en del i att få inflytande och möjlighet att påverka och forma framtida arbetsuppgifter.

I följande avsnitt lyfter vi fram några potentiella konsekvenser för den svenska arbetsmarknaden till följd av digitalisering.

### Den digitala strukturomvandlingen framöver

En konsekvens av globaliseringen och den digitala strukturomvandlingen är den så kallade jobbpolariseringen där jobben växer i ändarna av kravhierarkin på arbetsmarknaden medan jobben i mellanskiktet minskar. Den främsta orsaken till detta är att den nya digitala tekniken har gjort det möjligt att automatisera jobb i betydligt högre grad än tidigare – och att det framför allt har berört rutinmässiga arbetsuppgifter i mellanskiktet samtidigt som den nya tekniken framför allt har kompletterat arbetskraften i de högkvalificerade jobben. Forskningen på området talar för att denna trend kommer att fortsätta i takt med digitaliseringens utveckling (Arbetsförmedlingen, 2018a).

I vilken omfattning digitaliseringen kommer att påverka morgondagens arbetsmarknad är fortfarande omstritt inom forskningen. För att förstå vilken inverkan den nya tekniken kan komma att få har en rad studier försökt definiera i vilken grad olika yrken och arbetsuppgifter kan komma att ersättas genom digital teknik. Lindell (2015) pekar i en teoretisk kunskapsöversikt på att det generellt är rimligt att tro att arbetsuppgifter som handlar om att ta hand om människor, att ge vård och omsorg, lösa ovanliga problem och komma med kreativa och ovanliga lösningar har en högre sannolikhet att finnas kvar. Det bygger på forskning av Frey och Osborne (2013) och de färdigheter och faktorer som de identifierade som svårutbytbara med ny teknologi. Frey och Osborne (2013) har vidare bedömt vilka *yrken* som löper störst risk att automatiseras och kommit fram till att nära hälften av USAs existerande arbeten har hög risk för automatisering de närmaste 10 till 20 åren.<sup>19</sup> Att arbetsmarknaden skulle automatiseras i den storleksordningen har dock mött brett motstånd (se till exempel Arbetsförmedlingen, 2018a).

Under senare år har flera forskare (Arntz m.fl., 2016; Nedelkoska och Quintini, 2018; Pouliakas, 2018) istället fokuserat på vilka *arbetsuppgifter* inom yrken som har en hög automatiseringsrisk. Detta istället för att göra bedömningen av automatiseringsrisker utifrån hela yrken. Dessa studier ger en mer ”lågsmälld” bild av vad som kan komma att automatiseras på arbetsmarknaden.

Två rapporter från OECD har skattat dels att ungefär 7 procent av löntagarna i Sverige har jobb som är förknippade med hög risk för automatisering (Arntz m.fl., 2016) och dels att 9 procent av jobben i Sverige löper hög risk för automatisering (Nedelkoska och Quintini, 2018).<sup>20</sup>

<sup>19</sup> Liknande studier har därefter gjorts både för Europa, Norden och Sverige.

<sup>20</sup> I båda fallen definieras hög automatiseringsrisk som mer än 70 procents sannolikhet för automatisering.

Sett generellt över OECD-länderna bedöms den högsta risken för automatisering i första hand fortsatt vara koncentrerad till rutinartade arbeten, vilket innebär att löntagare med kort utbildning har ett mer utsatt läge än andra (Arntz m.fl., 2016).<sup>21</sup>

**Vilka yrkesområden som antas växa och minska på den svenska arbetsmarknaden**  
Det är samtidigt inte bara så att arbetsuppgifter och yrken kommer att kunna försvinna genom den digitala strukturomvandlingen. Det finns all anledning att tro att ny tekniska lösningar också kommer att skapa nya arbetsuppgifter och yrken alternativt komplettera redan existerande. Det är därför troligt att jobb som handlar om utveckling, implementering, underhåll och användande av ny teknologi kommer att växa. Det gäller även delvis nya IT-arbeten och arbetsmoment för att kontrollera och styra nya arbetsprocesser och maskiner. Även yrken som innehåller så kallat icke-rutinartade arbetsuppgifter antas öka i spåren av digitaliseringen likväl som servicesektorn. Vidare kan vissa sektorer komma att förändras utan att det behöver innebära färre arbetstillfällen sammanlagt. Inom exempelvis handeln spås sammansättningen av jobb förändras. Genom växande e-handel antas fler jobb inom paketering, logistik och transporter. Även detaljhandeln antas växa: mest inom livsmedelshandeln och något svagare inom sällanköpshandeln där konkurrensen med e-handeln är större (jmf Carlén och Rosenström, 2018).<sup>22</sup>

Automatisering förutspås ha störst inverkan på mellanskiktet på arbetsmarknaden, vilket därmed antas påverka bland annat (maskinell) tillverkningsindustri, jordbrukssektorn, detaljhandel men också finansvärlden. Även vissa andra servicejobb antas vara möjliga att automatisera i hög grad.

I OECD-rapporten (Nedelkoska och Quintini, 2018) lyfts att den högsta risken för automatisering är koncentrerad till rutinarbeten som inte kräver specifika yrkeskunskaper och färdigheter och som oftast återfinns längst ned i lönehierarkin. Med det avses bland annat arbetsuppgifter som utförs av assistenter, grovarbetare och städare. Denna slutsats avviker något från den tidigare generella slutsatsen att det främst är arbeten i mellanskiktet som riskerar hög risk av automatisering.<sup>23</sup>

I figur 3.1 nedan gör vi ett försök att väga samman bedömningarna av Arntz m.fl. (2016), SCB (2017),<sup>24</sup> Arbetsförmedlingen (2018a), Nedelkoska och Quintini (2018) och Pouliakas (2018). Syftet är att bildligt försöka visa den digitala strukturomvandlingens riktning och påverkan på morgondagens arbetsmarknad, med utgångspunkt i de yrken och yrkesområden som finns på dagens arbetsmarknad.

Sammanfattningsvis framstår det som att arbetsuppgifter som är förknippade med hög risk för automatisering dels tillhör yrken inom maskinell tillverkning (8), dels arbetsuppgifter som är rutinartade inom administration och kundtjänst samt inom service och försäljning, det vill säga delar av yrkesområdena (4), (5) och (9).

<sup>21</sup> Många forskare verkar dock tro att fler icke-rutinartade arbeten också kommer att kunna ersättas, med exempelvis artificiell intelligens, i framtiden.

<sup>22</sup> Carlén och Rosenström (2018) menar även att det är genom anställda med hög kompetens som butikshandeln kommer att kunna konkurrera med e-handeln. Kompetenskraven antas därmed öka inom butik.

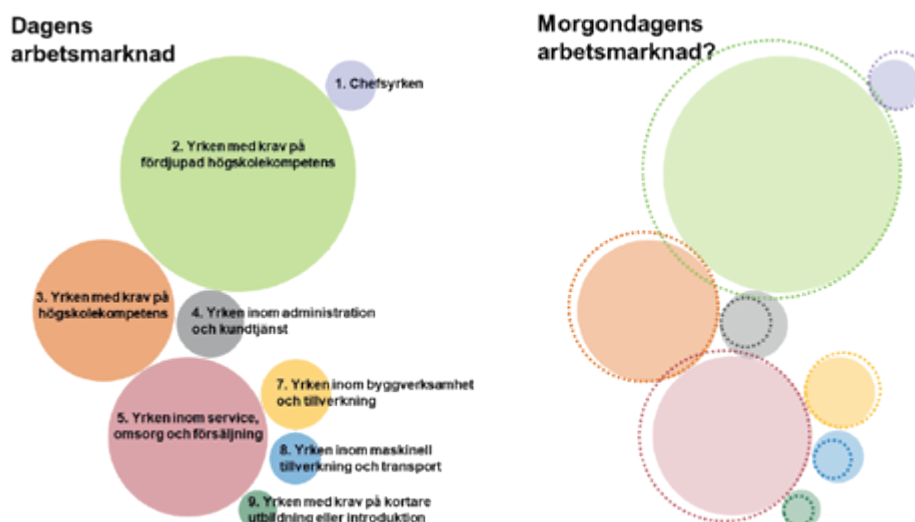
<sup>23</sup> OECD-rapporten utgår från Frey och Osbornes resonemang som bland annat menar att artificiell intelligens ökar risken för automatisering i arbeten med låg kvalifikationsgrad. Ett liknande resonemang lyfts också i Dølvik och Røed Steen (2018). Det kopplas till "the second machine age" och att kognitiva arbetsuppgifter i högre grad kan komma att automatiseras genom ökad tillgång till artificiell intelligens. Dock lyfter även Dølvik och Røed Steen att automatiseringsrisken är högst för yrken med främst rutinartade arbetsuppgifter.

<sup>24</sup> SCBs arbetsmarknads- och utbildningsutsikter (SCB, 2017) beaktar den långsiktiga demografiska trenden i Sverige fram till 2035.



### Figur 3.1 Från dagens till morgondagens arbetsmarknad?

Ett försök att spegla riktningen på arbetsmarknadens utveckling till följd av främst digitaliserad strukturomvandling.



Källa: SCB (AKU) och försök till bedömning baserad på Arntz m.fl. (2016), SCB (2017), Arbetsförmedlingen (2018a), Nedelkoska och Quintini (2018) och Pouliakas (2018).

Arbetsuppgifter som är mer komplexa antas vara svårare att automatisera. Dessa yrken har därför goda utsikter att växa. Tillväxten drivs också av att befolkningen växer och den demografiska sammansättningen förändras. Dessutom antas bortrationaliserade rutinartade arbetsuppgifter ersättas av mer kvalificerade. Detta antas sammantaget göra att yrken med krav på fördjupad högskolekompetens (2) och yrken inom omsorg (del av 5) har jämförelsevis goda arbetsmarknadsutsikter. Befolkningsökningen är också kopplad till goda utsikter för yrken inom byggverksamhet (del av 7).

Kopplat till att fragmentiserade anställningsförhållanden är en stor utmaning inom service och omsorg på LO-sidan på dagens arbetsmarknad, skulle en utveckling som i figur 3.1 kunna innebära en växande andel instabila arbetsmarknadspositioner för LO-kollektivets anställda. Det skulle i så fall ligga i linje med en växande samsyn kring att ny teknologiska landvinningar riskerar att leda till ökad ojämlikhet och kunskapsgap när efterfrågan på kunskaper och färdigheter förändras. Om digitaliseringen leder till ökad polarisering eller uppgradering av yrkesstrukturen beror dock i hög grad på de politiska svaren – i synnerhet vad gäller arbetskraftens möjligheter att förvärva nya kunskaper och färdigheter (Dølvik och Røed Steen, 2018). Det återkommer vi till i avsnittet *Utbildning och arbetslöshetsrisker framöver* nedan, och i rapportens slutkapitel.

#### Mer fragmentiserade arbets- och anställningsförhållanden?

Den nya tekniken kan underlätta vissa arbetsmoment och höja produktivitetstillväxten. Använd på rätt sätt kan teknik skapa bättre och säkrare yrken och arbetsuppgifter. Digitaliseringen skapar också nya möjligheter att leda och fördela arbetet. Flexibilitet, entreprenörskap och agila (lättrorliga) arbets sätt är ständigt återkommande begrepp när morgondagens yrken diskuteras. Även om lite i nuläget talar för att det som ibland kallas normalarbetsförhållandet – det vill säga den stabila arbetsmarknadspositionen fast anställning på heltid – kommer att upphöra på morgondagens arbetsmarknad, är det relevant att fundera över några av de trender som kan förstärkas genom nya sätt att leda och organisera arbetet genom digitalisering.

Outsourcing har blivit ett vanligt sätt att dela upp arbetsuppgifter och lägga ut dem på en extern part. Den digitala tekniken går att använda för att göra just detta – från större delar av ett

arbetsflöde till mikrouppgifter. Det handlar då snarast om fragmentisering av arbetsuppgifter. Även om flexibiliteten i att som uppdragstagare själv få välja sina uppdrag ofta lyfts som något positivt, kan det vara svårt att ha inflytande över såväl arbetsuppgifterna som produktionsprocessen (arbetsmetoder och arbetssätt) och att få medbestämmande och inflytande på arbetsplatsen. En utveckling i riktningen mot mer långtgående outsourcing skulle göra arbetskraften lätt utbytbar, vilket skulle underlätta för arbetsgivare och företag att använda redan existerande och nya former av instabila anställnings- och arbetsförhållanden.

Med teknologins hjälp kan alltså både ”gamla” fragmentiseringsmönster förstärkas och nya skapas. I förlängningen kan det leda till en mer påtaglig uppdelning mellan en kärnarbetskraft med stabila anställningsförhållanden och en perifer arbetskraft (flexibilitetsbuffert) med instabila förhållanden. Forskningen kring hur digitalisering kommer att påverka anställningsvillkor och anställningsformer är knapphändig. Den internationella forskningen antyder dock att normalarbetsförhållandet – fasta anställning på heltid – kan komma att urholkas med konsekvensen att instabila förhållanden kan växa (Keller och Seifert, 2018). Instabilitet är generellt förknippat med lägre löner och att lätt hamna i rundgångsarbetslöshet, det vill säga korta anställningar/påhugg varvat med återkommande arbetslöshet, med dålig inkomsttrygghet mellan anställningar.<sup>25</sup>

Digital teknologi har förutsättningar att fortsatt förändra arbets- och anställningsförhållandenas sammansättning. Till vilken grad och på vilket sätt avgörs till stor del av hur politiska beslut och arbetsmarknadens parter är med och formar utvecklingen samt hur maktrelationen på arbetsmarknaden utvecklar sig. Klart är att den digitala tekniken kan vara en utmaning för de nordiska arbetsmarknadsmodellerna (jmf. Dølvik och Røed Steen, 2018). En ytterligare uppsplittring av arbetskraften skulle ge konsekvenser som sträcker sig utöver arbetsmarknadens gränser. Det riskerar att förstärka den ekonomiska och sociala ojämlikhet som redan existerar.

### Digitala plattformar och plattformsekonomi

Även om plattformsekonomi (eller gig-ekonomi) inte utgör någon utmärkande del av dagens arbetsmarknad har den potential att växa sig större. Plattformsekonomi har genom den nya tekniken fört med sig innovativa sätt att genom låga transaktionskostnader fördela arbete, varor och tjänster via digitala plattformar. Att arbete som fördelas genom plattformar kan utföras lokalt eller globalt, har medfört en ny dimension av den nya teknikens räckvidd och potential.

Plattformarbete eller gig-arbete som det också kallas, kan delas in i två olika former av arbete. Det ena kallas ”crowd work” och handlar om att själva arbetet utförs på en digital plattform med potentiell global räckvidd. Det andra kallas ”work-on-demand” och handlar om att förmedlingen av arbetet är digitaliserat medan själva arbetet utförs lokalt, på plats (De Stefano, 2015; Palm, 2018).

På en plattformsbaserad arbetsmarknad förmedlar och koordinerar plattformen – som en digital mellanhand – transaktioner mellan utförare och beställare (Söderqvist, 2017). Arbetsmarknaden runt plattformsföretagen visar en stor spridning gällande vilka roller och villkor som gäller för plattformar, utförare och beställare. För många av plattformsföretagen och de som utför tjänster genom dem, är det arbetsrättsliga läget oklart och måste prövas från fall till fall.

I föregående avsnitt lyftes hur nya former av outsourcing med hjälp av digital teknologi kan dela upp företags produktionsprocesser i större eller mindre bitar för att sedan fördelas via digitala plattformar. I detta ligger en enorm potential för företag att lokalt eller globalt automatisera och/eller fördela delar av sin produktionskedja till en extern part via plattformar. Företagens klassiska linjära produktionsmönster kommer därmed att utmanas av potentialen i outsourcing via plattformar (Choudary, 2018).

Även om nya typer av arbetsförhållanden genom arbete via digitala plattformar och liknande inte kommer att utgöra en större del av arbetskraften och arbetsmarknaden totalt sett, är frågan vad denna typ av förhållanden kan få för spridningseffekter. En ytterligare fragmentisering av

<sup>25</sup> Huruvida normalarbetsförhållandet kommer att urholkas, påverkas också av politiska vägval bland annat i fråga om utformningen av stöd för omställning och ekonomisk trygghet i förändring.

arbets- och anställningsförhållanden i kortfristiga, upphackade arbetsuppgifter med ökad utbytbart som följd, bör inte underskattas. Inte heller nya arbetsrelationer där anställda omvandlas till ”uppdragstagare” och arbetsgivare till ”uppdragsgivare”. Den typen av nya sätt att styra och leda arbetet påverkar informationstillgången och maktbalansen mellan de som ska utföra arbetet och de som vill ha arbetet utfört, inte minst vid förhandlingen om priset på arbetet. En utmaning är därför hur plattformarna ska kunna skapa fler jobb längre ner i krav- och lönehierarkin på arbetsmarknaden samtidigt som de uppfyller kraven på jobb med hög kvalitet (Arbetsförmedlingen, 2018a; Dølvik och Røed Steen, 2018; OECD, 2018).

LOs uppfattning är att plattformsekonomin inte ska ses som något så omvälvande att den inte passar in i det traditionella sättet att se på arbetsrätten. För LO är det avgörande att plattformsekonomin regleras och inordnas i kollektivavtalsmodellen i den mån det handlar om anställningsförhållanden. Plattformsföretagen ska inte kunna kringgå löne- eller anställningsvillkor enligt kollektivavtal eller lag, eller undvika att betala skatt. Ansvarsfördelningen i plattformsekonomin måste förtydligas och konsumentskyddet säkras.

### Organisering av morgondagens arbetsmarknad

Det är en utmaning för den fackliga styrkan när vissa yrken och delar av arbetskraften lämnas oorganiserad. Eftersom plattformsekonomin (gig-ekonomin) spås få ökad betydelse framöver är det av stor vikt att fackliga strategier likväl som arbetsgivarstrategier utvecklas för hur dessa nya jobb och segment på arbetsmarknaden ska organiseras. Om parterna inte tar det ansvaret finns en risk för att de oorganiserade segmenten och jobben på sikt växer sig större och underminerar partsmodellen.

En självklar väg att gå ur ett partsperspektiv är att teckna kollektivavtal. I Sverige finns också exempel på det. På LO-sidan mellan Transport och taxitjänsten Bzzt, och på TCO-sidan finns bland annat kollektivavtal mellan Unionen och Instajobs. Exempel finns också i våra nordiska grannländer. Exempelvis har danska fackförbundet Handel och kontor tecknat kollektivavtal med internetplattformen Voocali. Även om nya och innovativa lösningar har fått sökas för att få dessa kollektivavtal på plats visar de nordiska partsmodellerna att det går att organisera även nya digitaliserade arbetsmarknadssegment.

En ytterligare utmaning för fackföreningsrörelsen är frågan om att värva och organisera de som arbetar via plattformar. Att arbetet inte utförs på en traditionell fysisk arbetsplats skapar i sig utmaningar när det gäller facklig anslutning och organisering. Dessutom kan de som arbetar via plattformar i praktiken vara antingen arbetstagare eller uppdragstagare, vilket pekar på behovet av en breddad diskussion kring facklig organisering. Ett exempel här är att tyska fackförbundet IG Metall har startat en egen plattform kallad Fair Crowd Work samt utvecklat en uppförandekod för schyssta villkor vid plattformarbete som stöd för plattformarbetare.

Behoven av att söka kollektiv styrka och gemensamma lösningar på gemensamma problem upphör inte för att arbetet utförs via digitala plattformar. Om nya och gamla yrkesområden och yrken lämnas oorganiserade riskerar dessa delar sammantaget att utgöra en utmaning för den svenska arbetsmarknadsmodellen som inte minst bygger på ”institutioner” som hög facklig anslutningsgrad, bred kollektivavtalsäckning där löner och villkor regleras av parterna (Palm, 2018). Om den digitaliserade utvecklingen leder till mer segmenterade arbetsmarknader vad gäller facklig organisering, där skiljelinjen utgörs utbildningsnivå och etnicitet,<sup>26</sup> riskerar den svenska (nordiska) modellen att bli mer och mer reserverad för resursstarka och väletablerade löntagargrupper, medan resurssvaga och mindre etablerade ställs utanför (Dølvik och Røed Steen, 2018). Färre skulle då omfattas av modellens fördelar, vilket är ett hot mot modellen som helhet. Det skulle även göra det svårare för fler att etablera sig på ett hållbart och varaktigt sätt på arbetsmarknaden.

<sup>26</sup> Jämför de tidigare avsnitten *Fördjupning: utbildningsnivåer och yrkesområden och Anställningsförhållanden på dagens arbetsmarknad*.

## Utbildning och arbetslöshetsrisker framöver

När företag introducerar ny teknologi kommer de ofta att vilja ändra arbetskraftens (personalens) sammansättning. Så har det sett ut tidigare och så antas det se ut även framåt. Ett eventuellt ökande överskott på arbetskraft till följd av automatisering riskerar dessutom att förstärka de redan påtagligt ojämnt fördelade arbetslöshetsriskerna där de med svag utbildningsbakgrund har allra svårast att hävda sig i konkurrensen om jobb.

Arbetsförmedlingen (2018d) bedömer att arbetsmarknadsläget för kort och bristfälligt utbildade kommer att vara kärvt i ett längre perspektiv. Det knyts bland annat till den successivt stigande utbildningsnivån i befolkningen och arbetskraften, men beror också på att antalet arbetstillfällen med få eller inga krav på formell utbildning fortsätter att vara begränsat på den svenska arbetsmarknaden. Därtill finns ett resonemang i AF-rapporten som snarast handlar om att det kan vara stigmatiserande att ha kort utbildning när de allra flesta inte har det. Det blir förknippat med att inte ses som ”duglig arbetskraft” och kort utbildning blir associerat med för stora produktivetsrisker. Risker som arbetsgivare inte är villiga att ta (Arbetsförmedlingen, 2018d).

Enligt SCBs rapport *Trender och prognoser 2017*, som handlar om utbildnings- och arbetsmarknadsutsikterna med sikte på år 2035, finns inte heller något som talar för att arbetsgivare skulle öka sin efterfrågan på förgymnasialt utbildade. Prognosen, som bland annat baseras på demografiska förändringar i befolkningen, pekar på ett överskott av framför allt förgymnasialt utbildade (SCB, 2017). SCBs prognos tyder således på att förgymnasialt utbildade kommer att ha svårt att hävda sig på arbetsmarknaden också på lång sikt. Då behövs goda möjligheter till påbyggnadsutbildning.

Parallellt med detta förutspås ett visst underskott på gymnasialt yrkesutbildade samtidigt som det bedöms finnas kraftigt förändrade behov av utbildningsinriktningar fram till 2035: det kommer att vara mycket stor brist på vård- och omsorgsutbildade, men också relativt stor brist på industriutbildade. Däremot kommer det att finnas ett överskott på arbetskraft med högskoleförberedande utbildningar och yrkesutbildning inom handel och administration (SCB, 2017). Enligt prognosen behövs goda möjligheter till omskolningsutbildning för att efterfrågan på utbildningsinriktningar på gymnasienivå ska kunna tillgodoses.

På eftergymnasial nivå förutspås underskott inom vissa utbildningsinriktningar, som till exempel lärare och pedagoger, specialpedagoger och speciallärare, specialistsjuksköterskor, data och IT. Därutöver antas efterfrågan på längre eftergymnasiala utbildningar öka: högskoleexamen jämfört med ej fullständig högskoleutbildning kommer i högre grad att behövas (SCB, 2017). Även det betyder att det måste finnas goda möjligheter att möta efterfrågan på utbildningsinriktningar på eftergymnasial nivå genom omskolning.

Över lag verkar införandet av ny teknik komma att innebära ökade behov av omskolning, omställning och kontinuerlig kompetensutveckling eftersom den digitala strukturomvandlingen i hög grad antas leda till förändrade kompetenskrav på arbetsmarknaden. Den generella trenden inom yrkesområden är att den tekniska utvecklingen och digitaliseringen fortsatt kommer att leda till att rutinartade arbetsuppgifter rationaliseras bort. Konsekvensen av det är en utveckling som leder till successivt ökade utbildningskrav då fler arbetsuppgifter antas bli mer kvalificerade. Enligt Arbetsförmedlingen (2018d) tros arbetsgivare i större utsträckning komma att kräva eftergymnasiala utbildningar vid rekrytering till yrken där de rutinmässiga arbetsuppgifterna har ersatts med tekniska lösningar. Som vi har lyft tidigare är det främst kortutbildade som har mer rutinbetonade arbetsuppgifter.

Arbetskraft till lågkvalificerade yrken ser alltså inte ut att efterfrågas i hög grad och efterfrågan bör inte heller på konstlad väg förmås växa fram. Det måste ses som ineffektiv och kostsam konstgjord andning – för både individ, arbetsgivare och samhälle. Att bygga på kunskaper och färdigheter i den förgymnasialt utbildade gruppen är hållbart och förebyggande eftersom det ger reella möjligheter för individen att möta de krav på utbildning som av allt att döma kommer att prägla också morgondagens arbetsmarknad.

Det bör också ses som ett positivt framtidsscenario att arbetsgivare vill ha arbetskraft med gymnasiala och eftergymnasiala kompetenser till yrken med högre kvalifikationer. Det styr mot jobb med hög kvalitet, vilket är förknippat med såväl god omställningsförmåga som goda villkor och högre löner.

### LO-grupperna bär de största riskerna i den digitala strukturomvandlingen

Internationell forskning pekar på att anställda i yrken med hög risk för automatisering även har högre arbetslöshetsrisker än anställda i yrken med låg risk för automatisering. I många länder finns det även ett samband mellan hög risk för automatisering och lägre löner. Det sambandet hänger samman med att de som blir överflödiga när arbetsuppgifter i mitten av kravhierarkin på arbetsmarknaden automatiseras, kan behöva konkurrera om jobb i nedre delen av kravhierarkin där arbetsutbudet redan är (för) stort. Det beror i grunden på bristande stöd för omställning till jobb högre upp i kravhierarkin på arbetsmarknaden (Dølvik och Røed Steen, 2018). Det indikerar att anställda som riskerar att se sina arbetsuppgifter ersatta med ny teknik har en sårbar position på arbetsmarknaden.

En av de stora utmaningarna med digitaliseringen är därför de ojämnt fördelade riskerna för arbetslöshet till följd av automatisering och införande ny teknologi bland olika grupper på arbetsmarknaden. I synnerhet rutinartade arbetsuppgifter löper större risk att kunna ersättas av ny teknik.

För LO-kollektivet ser de arbetslöshetsrisker som digitaliseringen kan föra med sig ut att bli en utmaning. I synnerhet då utvecklingen på arbetsmarknaden har inneburit att såväl arbetslöshetsrisker som ansvaret för att vara ”anställningsbar” har individualiserats. Individualiseringen av risker har motiverat politiskt beslutade försämringar av viktiga välfärdssystem, inte minst arbetslöshetsförsäkringen och den aktiva arbetsmarknadspolitik. Det har särskilt drabbat många LO-grupper. Den digitala strukturomvandlingen kan förstärka den ojämlika riskfördelningen ytterligare, vilket skulle öka LO-kollektivets utsatthet än mer. Det skulle inte bara leda till att tryggheten dras isär ytterligare mellan individer på olika delar av arbetsmarknaden (jmf. LO, 2016a), utan även till ökad ojämlikhet i samhället i stort.

Den väg som har potential att leda till minskade ekonomiska och sociala klyftor i samhället handlar om att snabbt och smidigt överbrygga brist på efterfrågade kunskaper och färdigheter och att koppla det till ekonomisk trygghet i förändring (se ovan). Det ser även ut att bli än mer viktigt att ha regionala perspektiv på den digitala strukturomvandlingen. Företag och branscher är ”klustrade” och de potentiellt negativa konsekvenserna av införandet av ny teknik och automatisering skulle därmed kunna drabba vissa regioner hårdare än andra.

För att på bästa sätt möta utmaningarna med digitaliseringen krävs ett heltäckande system för omställning som kan ta hänsyn till regionala behov och ett fullgott ekonomiskt och socialt skydd för hela arbetskraften.

## Att påverka framtiden

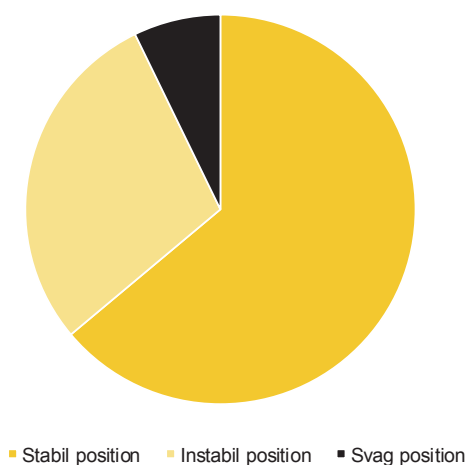
Det är nödvändigt att möta morgondagens arbetsmarknad med vägval för ökad jämlikhet och förbättrad omställningsförmåga. Vi har därför lyft fram att det typiskt sett finns stora skillnader vad gäller såväl behov som möjlighet till omställning mellan tre arbetsmarknadspositioner:

- Fasta anställningar på heltid – som ger hög(st) grad av stabilitet och bäst möjlighet att få omställningsbehov tillgodosedda,
- Fasta anställningar på deltid, tidsbegränsade anställningar på heltid och deltid och bemanningsanställningar – som ger mer och mindre grad av instabilitet, och sämre möjlighet att få omställningsbehov tillgodosedda, och
- Arbetslöshet – som innebär en svag position och där omställningsbehoven är otillräckligt tillgodosedda.

Det är en stor grupp anställda som befinner sig i olika former av instabila arbetsmarknadspositioner, 1 300 000 anställda. Det kan jämföras med 330 000 helt arbetslösa.<sup>27</sup> Samtidigt har den största gruppen på arbetsmarknaden, 3 000 000 anställda, stabila arbetsmarknadspositioner.

Det innebär att 64 procent har en stabil arbetsmarknadsposition och att 29 procent har en instabil, medan 7 procent har en svag arbetsmarknadsposition på dagens arbetsmarknad (se diagram 4.1).

**Diagram 4.1 Stabila, instabila och svaga arbetsmarknadspositioner.**  
Båda könen, 20–64 år. 2017.

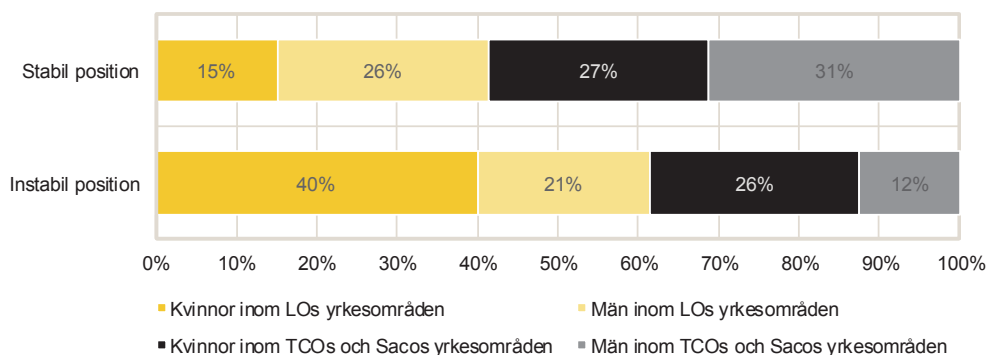


NOT: Figuren baseras på anställda och arbetslösa i åldersgruppen 20–64 år, vilka utgör drygt 4,6 miljoner.  
Källa: SCB (AKU) och egen bearbetning.

Arbetsmarknadspositioner kan i hög grad knytas till var i kravhierarkin på arbetsmarknaden man befinner sig och vilka yrkesområden det handlar om. Sammantaget tillhör 58 procent av alla anställda med stabila arbetsmarknadspositioner – fasta anställningar på heltid – TCO- och Saco-kollektivet. Diagram 4.2 visar också att det framför allt är män inom TCOs och Sacos yrkesområden som har stabila arbetsmarknadspositioner, följt av kvinnor inom samma yrkesområden och män inom LOs yrkesområden. Kvinnor inom LO sticker ut genom att endast i begränsad omfattning ha stabila positioner på arbetsmarknaden.

<sup>27</sup> Detta är inklusive nyanlända i Arbetsförmedlingens etableringsuppdrag (se vidare i avsnittet *Arbetslösheten på dagens arbetsmarknad*).

**Diagram 4.2 Fördelning stabila och instabila arbetsmarknadspositioner.**  
Kvinnor och män, 20–64 år. 2017.



NOT: Till LO-yrken räknas här 4, 5, 7 och 8, vilket alla motsvarar yrken som normalt ställer krav på gymnasieutbildning eller viss eftergymnasial utbildning eller motsvarande, samt 9, yrken som ställer krav på enligt kortare utbildning eller introduktion. Till TCO- och Saco-yrken räknas här 1, chefsyrken, 2, yrken som ställer krav på fördjupad högskolekompetens och 3, yrken som ställer krav på högskolekompetens eller motsvarande. Detta enligt SSYK2012.

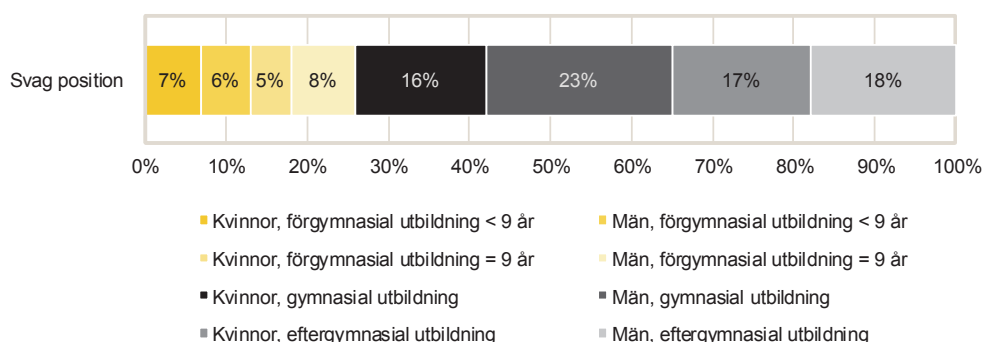
Källa: SCB (AKU) och egen bearbetning.

Sammantaget är det vidare 61 procent av alla med instabila arbetsmarknadspositioner som tillhör LO-kollektivet. LO-kvinnor utgör den klart största gruppen av anställda med instabila positioner. Detta följt av kvinnor inom TCOs och Sacos yrkesområden. En viktig skillnad mellan LO-kvinnor och TCO-/Saco-kvinnor är att LO-kvinnor i betydligt högre grad har de mest instabila arbetsmarknadspositionerna – tidsbegränsade anställningar på deltid.

Diagram 4.3 visar sammansättningen av dem med svag position på arbetsmarknaden, det vill säga av helt arbetslösa. Gymnasialt och eftergymnasialt utbildade arbetslösa är fler än de förgymnasialt utbildade. Samtidigt är det framför allt arbetslösheten bland dem med svagast utbildningsbakgrund som behöver minska för att arbetslöshetsriskerna ska utjämnas relativt de olika utbildningsgruppernas storlek i arbetskraften.

**Diagram 4.3 Fördelning svaga arbetsmarknadspositioner.**

Kvinnor och män, 20–64 år. 2017.



Källa: SCB (AKU), Arbetsförmedlingen och egen bearbetning.

Det här betyder att det på dagens arbetsmarknad finns väldigt olika förutsättningar att möta kraven på omställning till morgondagens arbetsmarknad (jmf. med tabell 1.1 i rapportens inledning). Det är framför allt TCO- och Saco-grupperna som idag har de stabila arbetsmarknadspositioner som är förknippade med bäst möjligheter till lärande i och genom arbetet. LO-grupperna har inte lika goda förutsättningar, och könsskillnaderna är markanta. Det är framför allt LO-män som har de stabila arbetsmarknadspositionerna inom LO-kollektivet.

LO-kvinnorna är istället de som i högst grad har de instabila arbetsmarknadspositioner som generellt varken är förknippade med goda möjligheter till lärande i och genom arbetet eller genom arbetsmarknadspolitiken. Därtill är arbetslöshetsriskerna också högre inom LO-kollektivet jämfört med TCO- och Saco-kollektivet.

Det är avgörande att LO är med och aktivt påverkar framtiden. Det är särskilt viktigt att forma strategier och konkreta åtgärder som kan vända den utveckling som redan har lett till ökade klyftor på dagens arbetsmarknad. LOs mål är att såväl dagens som morgondagens arbetsmarknad ska präglas av många jobb och jobb av hög kvalitet och liten risk för utslagning från arbetsmarknaden. Det ligger i linje med OECDs nya jobbstrategi (OECD, 2018), som i sin tur ligger i linje med den svenska (nordiska) svenska modellen.

För LO är det avgörande att åstadkomma fördelningspolitisk förändring som leder till ökad social och ekonomisk jämlikhet på arbetsmarknaden. Det behöver på ett övergripande plan handla om tre klassiska områden som är betydelsefulla för att åstadkomma institutionella förändringar. Ibland genom enbart politisk påverkan, ibland genom enbart facklig kamp och ibland genom både och. Det viktiga är att:

- Mer görs för att nå likvärdig och högkvalitativ förstautbildning eftersom den grundplåten blir allt viktigare.
- Livslångt lärande och trygghet i förändring kommer alla till del och har en uttalad målsättning att utjämna arbetslöshets- och inkomstrisker. Det kräver både hög grad av stabila arbetsmarknadspositioner, en bredd i lärandemöjligheter och ekonomisk trygghet, och
- LO-kollektivets röst får större genomslag, vilket på ett avgörande sätt hänger samman med ökad facklig anslutning och organisering.

### **Grunden blir allt viktigare: mer måste göras för likvärdig förstautbildning**

Kärnan i det förebyggande arbetet handlar om att förhindra att socioekonomisk bakgrund blir avgörande för möjligheten till framgång på arbetsmarknaden. Goda kunskapsresultat i förstautbildningen, det vill säga förskola, grundskola och gymnasieskola, är avgörande. OECD förespråkar riktade kompensatoriska insatser för att minska socioekonomiskt präglade skillnader mellan barn: från förskolan och vidare genom hela skolgången samt i övergången från skola till arbete (OECD, 2018). Det OECD lyfter fram som centralt handlar om att ta itu med problem innan de har uppstått, eller åtminstone inte växt sig stora. Det är väl känt att det är effektivt att tidigt motverka stora klassklyftor (Heckman, 2006; IFAU, 2010). Små klyftor tidigt i livet har stor potential att lägga grunden för små klyftor senare i livet. Det beror på att resursaktivering gör individerna väl rustade för (arbets-)livet eftersom det blir lättare att stå på egna ben. Därför är förstautbildningen en av de absolut viktigaste institutionerna för att främja små klyftor i samhället. En förstautbildning som är likvärdig och högkvalitativ för alla barn och ungdomar minskar risken både för dåliga jobb och utslagning från arbetsmarknaden.

Den svenska skolan har försämrats kraftigt vad gäller att minska den socioekonomiska bakgrundens betydelse för goda kunskapsresultat (Skolverket, 2018). Skolan är långt ifrån likvärdig och jämlik. Det resulterar i att alla barn och ungdomar inte kan räkna med en högkvalitativ förstautbildning. Det innebär svårigheter redan på dagens arbetsmarknad, men ser ut att bli än mer problematiskt framöver. Omvandlingen av arbetsmarknaden antas gå snabbare, vilket ställer ännu större krav på att förstautbildningen fungerar så att alla barn och ungdomar får den robusta grundplåt som dagens och morgondagens arbetsmarknad kräver – och som kan underlätta kontinuerligt lärande i olika former under arbetslivets gång.

Det ställer bland annat krav på att förstautbildningen inte ska innehålla återvändsgränder som försvarar för individen att bygga på med mer utbildning senare. Forskningen pekar även på att förstautbildningen sannolikt måste utvecklas innehållsmässigt, kopplat till den digitala strukturomvandlingen och dess efterfrågan på kunskaper och färdigheter. Till exempel lyfts behovet av digitala kompetenser och ”mjuka” nyckelkompetenser som kommunikation, samarbete, kreativitet och kritiskt tänkande (Pouliakas, 2018).

Skolsystemet måste kort sagt riggas för att både minska de socioekonomiskt präglade klyftorna och för att förbättra omställningsförmågan i befolkningen. Likvärdighet och jämlikhet behöver vara ledstjärnor och det måste framför allt handla om att åtgärda systemfel.



Det är viktigt att i högre grad se långsiktigt på förstautbildningens betydelse: den är den grundplåt som det livslånga lärandet ska kunna vila på i ett arbetsliv som ska vara i upp emot 45 år. LO anser att det krävs betydligt mer krisinsikt och handlingskraft hos dagens politiker för att vända den negativa utvecklingen i skolsystemet.

### LOs uppfattning är att:

- Skolsystemet behöver en ny modell för resursfördelning. Den bör utgå från elevernas behov och skolornas faktiska kostnader. En första åtgärd bör vara att se till att resursfördelningen till skolorna utgår från den socioekonomiska elevsammansättningen.
- Särskilt stöd ska sättas in tidigt och generöst så att alla barn ges reella möjligheter att hänga med i undervisningen från början. Det särskilda stödet bör vid behov komma in redan i förskolan, men senast i förskoleklassen och i lågstadiet samt följa med genom hela förstautbildningen. Den första åtgärden bör vara fler speciallärare, specialpedagoger och elevassistenter i förskoleklass och tidiga årskurser.
- Lärfrutids, som handlar om att satsa på fler aktiviteter som kan stödja barns utveckling och skolresultat, bör införas snarast. De första åtgärderna för att i högre grad få skola och fritids att fungera som en helhet bör vara fler anställda med rätt utbildning, utbyggnad för att nå fler barn och slopad avgift.<sup>28</sup>

### Livslångt lärande som omfattar alla på ett likvärdigt sätt

OECDs jobbstrategi (OECD, 2018) betonar ett livscykelperspektiv på lärande. Lika viktigt som tidiga insatser (förstautbildningen) är goda möjligheter att kontinuerligt kunna uppgradera och anpassa kunskaper och färdigheter för att undvika dåliga jobb, arbetslöshet eller att helt slås ut från arbetsmarknaden. Det är viktigt att arbetskraften, inte jobben, skyddas på den föränderliga arbetsmarknaden (OECD, 2018). Den andra viktiga byggstenen för en inkluderande arbetsmarknad med jobb av hög kvalitet är därmed den förebyggande ansats som ligger inom ramen för det livslånga lärandet.

Utifrån den verklighet som råder måste livslångt lärande ta hänsyn till både de fragmentiseringsmönster som präglar dagens arbetsmarknad och vad morgondagens arbetsmarknad kan komma att bära med sig i form av ytterligare risk för fragmentisering.

De allra flesta, inklusive LO, är bra på att se omställningsbehov för två grupper: de som har stabila arbetsmarknadspositioner, fast anställda på heltid, och de som har svaga positioner, helt arbetslösa. Därutöver behöver de stora omställningsbehov som finns bland dem som har instabila arbetsmarknadspositioner bli mer uppmärksammade och kopplade till åtgärder.

Det livslånga lärandet måste ha en uttalad målsättning att minska och motverka ojämnt fördelade risker för arbetslöshet och inkomstförluster. Risker som i allt för hög grad har vältrats över på individer, i synnerhet inom LO-kollektivet. Det går inte att uppnå på annat sätt än genom åtgärder som sammantaget leder bort från dagens polariserade arbetsmarknad. Det behövs en hög grad av stabila positioner på hela arbetsmarknaden i kombination med en bredd i lärandemöjligheter som är anpassade till de olika behov som stabila, instabila och svaga arbetsmarknadspositioner är förknippade med. En viktig nyckel är även ekonomisk trygghet. Den tankefiguren ger Pouliakas (2018:16) uttryck för:

But the move towards a new desirable "future of work", such as a post-work or full employment society, instead of polarised labour markets, cannot rely only on more or better (re)skilling policies. A whole arsenal of innovation, competition and employment policies will have to be implemented together with forward-looking skills strategies to ensure equitable access for the majority of people to the profits and opportunities of digitalisation and automation.

<sup>28</sup> LOs *Program för en jämlik skola* (LO, 2018c) innehåller fler punkter. De tre som tas upp här bedöms särskilt viktiga för att motverka socioekonomiskt präglade skillnader tidigt i livet. Se dock gärna hela programmet för en helhetsuppfattning om vad LO anser vara viktigt för en jämlik skola.

Det vill säga det är inte ett ”endera”-perspektiv som kan prägla det livslånga lärandet framöver utan snarast ett ”både och”-perspektiv. Eftersom politiska och institutionella förändringar likväl som den digitala strukturomvandlingen och automatiseringen av arbetslivet riskerar att drabba olika yrkes- och utbildningsgrupper olika hårt, behöver ett flertal omställningssituationer kunna hanteras parallellt. Blicken kan inte riktas för ensidigt åt ett håll eftersom individer och grupper med stora omställningsbehov då kommer att förbises.

### Stabila arbetsmarknadspositioner för god och förbättrad omställningsförmåga

En snabb digital strukturomvandling och ett högt omvandlingstryck innebär att kunskaper och färdigheter blir något av en färskvara. Detta kommer att ställa stora krav på arbetskraftens omställningsförmåga, både på den befintliga arbetsplatsen och på arbetsmarknaden. När omvandlingstrycket är högt inom många yrken samtidigt – och därmed påverkar stora yrkesgrupper parallellt – blir utmaningen för omställning också extra stor. Det kommer att kräva mer av alla – inte minst arbetsgivare och arbetstagare.

De arbetsuppgifter som ska utföras kommer i allt högre utsträckning kräva digitala kompetenser, men även kunskaper och färdigheter som datorer inte kan utveckla – såsom social förmåga, personlig interaktion, problemlösning, kritiskt och kreativt tänkande. Det är rimligt att se det som många av dessa färdigheter inte i första hand kan utvecklas genom teoretiska och formella utbildningar, utan tvärtom bäst utvecklas successivt genom samarbete och arbetsprocesser. Den viktigaste delen av det livslånga lärandet är därmed sannolikt kopplat till det dagliga lärandet: det som ligger inom anställningens ram och inkluderar själva förutsättningarna för lärande på daglig basis tillsammans med andra, samt genom anpassad (personal)utbildning som arbetsgivaren står för.

Stabila anställningsförhållanden har därmed en grundläggande betydelse för det livslånga lärandet. Dels för att den fasta anställningen på heltid lägger en grund för lärande organisationer då dessa kräver långsiktighet. Stabiliteten är en garant för den. Dels för att arbetsgivare framför allt intresserade av att satsa på kunskaps- och färdighetsutveckling för anställda som tillhör kärnarbetskraften, det vill säga anställda med stabila positioner (SCB, 2018). Stabiliteten lägger även en viktig grund för arbets- och produktionsprocesser som leder till innovation och utveckling (jmf. Gallie, 2018), vilket också bör ses som viktigt för god omställningsförmåga.

Utbildningssystemen är dessutom trögrörliga och släpar efter vad gäller anpassning till förändrad efterfrågan på nya kunskaper och färdigheter (Dølvik och Røed Steen, 2018). Det talar än mer för att den robusta grund som förstautbildningen måste ge (se ovan) tillsammans med lärande i arbetet, kan bli ännu viktigare för att på ett smidigt sätt klara den digitala omställningen. Det talar för att en god omställningsförmåga blir ännu närmare sammankopplad med stabila anställningsförhållanden.

Utifrån det stabila anställningsförhållandets betydelse för jobb med större inslag av lärande och därmed god omställningsförmåga behövs det två rörelser på arbetsmarknaden:

- Anställda med olika former av instabila arbetsmarknadspositioner behöver betydligt bättre möjligheter att kunna röra sig till stabila positioner, och
- Arbetslösa behöver betydligt bättre möjligheter att kunna röra sig till stabila arbetsmarknadspositioner, utan att passera olika former av instabila förhållanden på vägen.

De stabila arbetsmarknadspositionerna måste öka för att omställningsförmågan ska förbättras. Det skulle samtidigt bidra till att arbetslöshetsriskerna som är strukturellt (institutionellt) skevt fördelade till LO-kollektivets nackdel, delvis skulle lyftas bort.

I de stabila arbetsmarknadspositionerna sammanfaller möjligheten till många jobb med hög kvalitet och möjligheten till smidig omställning. Det skulle vara positivt för löntagare och arbetsgivare och företag såväl som för samhället i stort. Betydligt fler stabila arbetsmarknadspositioner är därmed en viktig komponent i ett positivt framtidsscenario för morgondagens arbetsmarknad.

**LOs uppfattning är att:**

- Visstidsanställningar bland arbetare senast år 2028 ska uppgå till högst tio procent och ske på objektiv grund eller efter överenskommelse med fackförbundet.<sup>29</sup>
- Korta på varandra följande anställningar senast år 2028 inte ska vara tillåtna.
- Heltid senast år 2028 ska vara norm för arbetare.
- In- och uthyrning av arbetskraft inte ska kunna användas för arbetskraftsbehov av permanent karaktär. Därför ska in- och uthyrning av arbetskraft begränsas inom LO-förbundens avtals- och organisationsområden senast år 2028.<sup>30</sup>

**Ett brett system för livslångt lärande som kan fungera för och omfatta alla**

På samma sätt som det behöver satsas mer på likvärdig och högkvalitativ förstautbildning tidigt i livet behöver det satsas betydligt mer på vuxnas lärande för att minska risken för socioekonomiskt präglad arbetslöshet, att fastna i dåliga jobb eller att slås ut från arbetsmarknaden (Dølvik och Røed Steen, 2018; OECD, 2018).

En central poäng är att en så stor och komplex fråga som livslångt lärande och god omställningsförmåga inte på ett tillräckligt effektivt sätt kan axlas av enskilda individer. Förutsättningarna att hantera behoven av omställning är vitt skilda och beroende av många olika resurser såsom tidigare utbildning, inkomst, arbetsmarknadsposition, tid och självkänsla. Dessutom skapas omställningsbehoven många gånger av yttre förhållanden som ligger utanför individens kontroll och möjlighet att ha beredskap för – i politiska beslut och institutionella förändringar.

Den som har mycket utbildning sedan tidigare har betydligt större vana att studera och läsa kurser på egen hand, och har sannolikt också förhållandevis god kunskap om möjliga utbildningsvägar. Den som har eftergymnasial utbildning har även en jämförelsevis hög löneinkomst och kan därför antas ha mindre ekonomiska hinder för att finansiera studier på egen bekostnad. Arbetsmarknadspositionen är dessutom ofta stabil, vilket gör det lättare att planera när studierna ska kunna komma in i vardagen, i kombination med jobb och sannolikt försörjningsansvar för barn. Steget till vidareutbildning kan – med alla dessa förutsättningar – antas vara betydligt kortare än för den som inte är särskilt van att studera, har låg kännedom om möjliga utbildningsvägar och inte har särskilt god ekonomi till följd av en instabil arbetsmarknadsposition. Dessutom, om ens arbetsmarknadsposition är instabil – särskilt (tidsbegränsad) på deltid – är det troligt att vidareutbildning inte prioriteras lika högt som jakten på fler timmar för att klara försörjningen. Det kan också – oberoende av om arbetsmarknadspositionen är stabil eller instabil – vara svårt att kombinera studier med oregelbundet arbete på kvällar och helger, och huvudansvar för omsorg om barn och hushåll. Det senare är vanligt för många LO-kvinnor och kvälls- och helgarbete är över lag vanligt på LO-sidan. Till detta behöver ”mjuka värden” som självkänsla och tillit till förmågan att klara studier vägas in. Den brukar generellt sett vara lägre bland dem som inte är vana att studera, kanske i synnerhet bland LO-män.

För att det livslånga lärandet ska fungera och omfatta alla krävs i hög grad politiska och institutionella svar. Rationella och effektiva systemlösningar som bygger på att nå bästa möjliga resultat för individen likväl som för arbetsgivare och samhället som helhet.

Fyra slutsatser är då viktiga. För det första, redan på dagens arbetsmarknad har förgymnasialt utbildade svårt att hävda sig på arbetsmarknaden. Lite tyder på att det kommer att förändras och bli lättare framöver. För det andra, den fortsatta digitala strukturomvandlingen tar i synnerhet sikte på automatisering av rutinartade arbetsuppgifter på hela arbetsmarknaden. Sådana arbetsuppgifter finns inte minst inom administration, tillverkningsindustri och handel. För det tredje, när de rutinartade uppgifterna automatiseras

<sup>29</sup> Med objektiv grund menas att det ska finnas ett verkligt behov av visstidsanställningen, till exempel att det är ett vikariat eller en säsongsanställning.

<sup>30</sup> Dessa tre punkter är hämtade från LO-förbundens *Gemensamma långsiktiga mål för tre kongressperioder* (LO, 2015). Läs gärna vidare där om dessa punkter och övriga.

antas kvalificeringsgraden i de uppgifter som blir kvar och istället växer fram, öka. För det fjärde antas arbetsuppgifter som kräver social interaktion, komplex problemlösningsförmåga och kreativitet växa sig relativt större – både högre upp och längre ned i kravhierarkin på arbetsmarknaden.

Det livslånga lärandet måste därför utvecklas till ett system för omställning som kan fungera för och omfatta hela arbetskraften – det vill säga för dem som har svaga och instabila arbetsmarknadspositioner såväl som för dem som har stabila arbetsmarknadspositioner. Omställningsbehoven är vitt skilda och det är en utmaning att få till ett omställningssystem som gör att tillgången till nya kunskaper och färdigheter kan fördelas likvärdigt för ett så jämnt utfall på arbetsmarknaden som möjligt. Det livslånga lärandet måste kunna ta olika form, och vara så förebyggande som möjligt – utan att stödjande livslångt lärande nedprioriteras.

LO tror inte att det finns en enda lösning som kan fungera för alla individer, arbetsmarknadspositioner, yrken eller yrkesområden. Lärande i arbetet och inom anställningens ram, reguljär vuxenutbildning, aktiv arbetsmarknadspolitik med mycket utbildningsinnehåll, generös studiefinansiering och ekonomisk trygghet i förändring måste alla ses som delar i en helhet. En helhet som behöver utvecklas för att omställningen till morgondagens arbetsmarknad ska fungera i de olika verkligheter som råder beroende på olika arbetsmarknadspositioner, yrken och yrkesområden.

Enligt OECD (2018) finns det goda möjligheter att ta fram nya, proaktiva och innovativa system för omställning när fackliga organisationer och arbetsgivarorganisationer arbetar nära tillsammans med regering och när samarbetet inriktas på att finna förebyggande och förutseende (proaktiv) policy.

**LOs uppfattning är att:**

- Det behövs ett system för omställning som fungerar förebyggande och stödjande både för dem som har svaga och instabila arbetsmarknadspositioner och för dem som har stabila arbetsmarknadspositioner.
- För att utforma ett sådant system för omställning krävs breda samarbeten mellan arbetsmarknadens parter, regering och myndigheter, forskning och andra centrala aktörer.
- Förutsättningarna och behoven av omställning ser olika ut för olika yrken, yrkesområden och arbetsmarknadspositioner inom LO-kollektivet. LO och LO-förbunden är därför, i sina roller som parter på arbetsmarknaden, centrala aktörer för att utveckla ett jämlikt och inkluderande livslångt lärande som bland annat kan motverka en digital klyfta på morgondagens arbetsmarknad.
- Det är principiellt viktigt att arbetsmarknadens parter axlar huvudansvaret för förebyggande omställning och livslångt lärande i arbetet och inom anställningens ram. Parterna bör också ta huvudansvar för att detta kommer anställda med både instabila och stabila arbetsmarknadspositioner till del. En likvärdighetsprincip är viktig, så att resultatet inte bara blir mer åt dem som redan får mycket.<sup>31</sup>
- Det också är principiellt viktigt att staten axlar huvudansvaret för stödjande omställning och livslångt lärande för dem med svaga arbetsmarknadspositioner. Särskilt viktigt är att de med högst förgymnasial utbildning får gymnasiekompetens, samt att det finns flexibla och brett tillgängliga påbyggnads-, vidare- och omskolningsutbildningar för dem med gymnasiala och eftergymnasiala utbildningar.
- Arbetsmarknadens parter och staten måste tillsammans hitta modeller som bättre tillgodoser omställningsbehoven för anställda med instabila arbetsmarknadspositioner. En viktig strategi är att omvandla instabila positioner till stabila, men lärande i arbetet och inom anställningen måste också bli självklart i instabila positioner. En strategi måste också vara att utveckla möjligheterna till påbyggnads-, vidare- och omskolningsutbildningar för instabilt anställda, bland annat för ökad rörlighet till yrken med brist på arbetskraft.<sup>32</sup>
- Det behövs en ny generös vuxenstudiefinansiering som fungerar för såväl dem med svaga arbetsmarknadspositioner som för dem med instabila och stabila.<sup>33</sup> En utgångspunkt bör vara någon form av arbetsmarknadspolitisk bedömning och att exempelvis studieprogression ges betydelse för individens möjlighet till studiefinansiering, snarare än fasta tidsgränser för när och hur länge studiefinansiering ska kunna utgå.<sup>34</sup>
- Det måste finnas en beredskap för att möta de arbetslöshetsrisker som väntas i den digitala strukturomvandlingens spår. Det ställer krav på framåtblickande, inte minst ur regionalt perspektiv. Det ställer också krav på bättre valideringsmöjligheter, utvecklad studie- och yrkesvägledning och studiemotiverande insatser.
- Arbetsgivare behöver höja beredskapen för att säkra framtidens kompetensförsörjning.

<sup>31</sup> Just nu pågår förhandlingar mellan LO och Svenskt Näringsliv gällande trygghet och omställning på arbetsmarknaden. LO yrkar på förbättrad omställningsförmåga för alla anställda genom kompetensutveckling och lärande i själva arbetet. Dessutom vill LO att de kollektivavtalade omställningsstöden ska omfatta samtliga anställda oavsett anställningsform och avtalad arbetstid samt dem som har sagts upp på grund av sjukdom.

<sup>32</sup> Hur detta ska gå till och på vilket sätt anställda med instabila arbetsmarknadspositioner ska omfattas av den aktiva arbetsmarknadspolitiken behöver utredas och diskuteras vidare inom LO.

<sup>33</sup> Vad gäller studiefinansiering för arbetslösa är det framför allt viktigt att det finns goda möjligheter till utbildning inom ramen för den aktiva arbetsmarknadspolitiken samt att aktivitetsstöd kan utgöra ersättning när utbildning utgår från en arbetsmarknadspolitisk bedömning. Samtidigt – med tanke på att generös studiefinansiering diskuteras i vidare mening – är det viktigt att studiefinansieringen inte görs mer generös för dem som har stabila positioner på arbetsmarknaden jämfört med för dem som har svaga och instabila positioner.

<sup>34</sup> Även hur en ny modell för studiefinansiering skulle kunna utformas behöver utredas och diskuteras vidare inom LO.

### Ekonomisk trygghet för alla på en arbetsmarknad i förändring

Ett ökat tryck på stabila arbetsmarknadspositioner och ett brett system för omställning med lärande i många former som kan fungera och omfatta hela arbetskraften, behöver kopplas till en kraftigt förbättrad ekonomisk trygghet som innebär att kostnader för arbetslöshet i lägre grad bärs av enskilda individer. Utvecklingen på arbetsmarknaden har inneburit att såväl arbetslöshetsrisker som ansvaret för att vara ”anställningsbar” har individualiserats och det har motiverat politiskt beslutade försämringar av viktiga välfärdssystem. Det har särskilt drabbat många LO-grupper. Den digitala strukturomvandlingen kan dessutom förstärka den ojämlika riskfördelningen ytterligare.

För att på ett rättvist och effektivt sätt möta utmaningarna med digitaliseringen och omvandlingen av arbetslivet framöver, krävs alltså inte ett enbart ett heltäckande system för omställning (se ovan) utan även ett breddat och fullgott ekonomiskt skydd vid arbetslöshet och sjukdom. Det är centralt för att motverka nya former av marginalisering och därmed ökad ojämlikhet (Dølvik och Røed Steen, 2018).<sup>35</sup>

#### LOs uppfattning är att:

- Fler arbetslösa behöver omfattas av arbetslöshetsförsäkringen. Det kräver både bättre kvalificeringsvillkor och bättre villkor för hur ersättningen beräknas.
- Inkomsttak och ersättningsnivåerna i arbetslöshetsförsäkringen måste höjas för att inkomstbortfallsprincipen ska återupprättas: minst 70 procent av lönerna ska ligga under taket och taket ska indexeras med löneutvecklingen. Ersättningsnivån ska motsvara 80 procent av tidigare lön under hela arbetslöshetsperioden och grundbeloppet höjas. Karensdagarna bör avskaffas så att självriskan bestäms av inkomsttak och ersättningsnivån.
- Sjukförsäkringens inkomstbortfallsprincip måste återupprättas. Inkomsttak ska ligga på en nivå som gör att 80 procent av lönerna ligger under taket och taket ska indexeras med löneutvecklingen. Ersättningsnivån ska motsvara 80 procent av lönen. På motsvarande sätt som i arbetslöshetsförsäkringen bör självriskan i sjukförsäkringen bestämmas av inkomsttak och ersättningsnivån och karensdagen avskaffas helt.
- Fler sjuka behöver omfattas av sjukförsäkringen. Det kräver att försäkringsvillkoren i bredare bemärkelse förändras och blir mindre strikta. Att arbetsförmågebegreppet förtydligas och att större hänsyn tas till individers olika omställningsförmåga är avgörande.<sup>36</sup>

### LO-kollektivets röst måste få större genomslag: ökad facklig anslutning är avgörande

Stora politiska och institutionella förändringar har sedan 1990-talet påverkat dagens arbetsmarknad. Politiska och institutionella förändringar kommer att påverka också morgondagens arbetsmarknad. Att LO påverkar framtiden är avgörande för vilken riktning utvecklingen tar.

På arbetsmarknaden utspelas den mest genomgripande intressekonflikten i samhället – den mellan arbete och kapital: förenklat hur produktionsresultatet ska fördelas i lön och vinst. Hur den intressekonflikten balanseras har stor betydelse för om klyftorna i samhället ökar eller minskar.

De maktresurser som löntagarna har tillsammans genom att vara medlemmar i facket gör det möjligt att ta tillvara viktiga gemensamma intressen på arbetsmarknaden. Hög facklig anslutning och organisering ger löntagarna en röst som arbetsgivare såväl som politiker måste lyssna och ta hänsyn till. Facklig organisering ger styrka och makt att kollektivt påverka

<sup>35</sup> Enligt Dølvik och Røed Steen (2018) finns kopplat till detta, behov av att både värna och förnya skattesystemets fördelningspolitiska funktion (jmf. LO, 2018a).

<sup>36</sup> Dessa policypunkter är inte heltäckande utan är ett urval ur *Program för omfördelning – sex punkter för att minska inkomstskillnaderna* (LO, 2018a). Läs gärna vidare i programmet för en mer heltäckande bild av LOs syn på viktiga åtgärder för att minska den ekonomiska ojämlikheten.

arbetsmarknaden i riktning mot ekonomisk och social jämlikhet (Molinder, 2018). Därför kan det inte nog understrykas hur allvarligt det är att så många på dagens arbetsmarknad har instabila arbetsmarknadspositioner då det så tydligt kan kopplas till den likaså splittrade och jämförelsevis låga fackliga anslutningsgraden – i synnerhet inom de kvinnodominerade yrkesområdena på LO-sidan.<sup>37</sup> Konsekvensen är att LO-kollektivets styrka och röst är försvagad.

Riskerna framöver är vidare att nya tekniska lösningar och hög grad av automatisering ser ut att handla om rutinbetonade arbetsuppgifter på hela arbetsmarknaden. På LO-sidan gäller det bland annat tillverkningsindustri och detaljhandel. Det förstnämnda yrkesområdet erbjuder i hög grad stabila arbetsmarknadspositioner, men inte det sistnämnda. Samtidigt bedöms vård och omsorg och kanske också annan service öka relativt framöver. Dessa yrkesområden erbjuder i hög grad instabila arbetsmarknadspositioner. Längre ned i kravhierarkin på arbetsmarknaden, kan de uppstyckade produktionsprocesser som plattformsekonomi (gig-ekonomi) ser ut att föra med sig också påverka i riktning mot instabila arbetsförhållanden. Det kan leda till fler segment på arbetsmarknaden som är förknippade med hög utbytbarhet, och som också är svårorganiserade.

Minskad och fragmentiserad facklig anslutning och organisering inom LO-kollektivet gör att den fackliga styrkan och makten minskar. Om nya och gamla yrkesområden och yrken lämnas oorganiserade riskerar det att sammantaget bli en utmaning för den svenska arbetsmarknadsmodellen som bygger på hög facklig anslutningsgrad, bred kollektivavtalsäckning där löner och villkor regleras av parterna. Om den digitaliserade utvecklingen leder till mer segmenterade arbetsmarknader vad gäller facklig organisering, där skiljelinjen utgörs utbildningsnivå och etnicitet, riskerar den svenska modellen att bli mer och mer reserverad för resursstarka och väletablerade löntagargrupper, medan resurssvaga och mindre etablerade ställs utanför. Färre skulle då omfattas av modellens fördelar, vilket är ett hot mot modellen som helhet.

LO-gruppernas olika behov av trygghet och omställning kan då lätt förbises. Om fler pressas till sämre arbets- och anställningsförhållanden finns också risk för spridningseffekter till fler yrkesområden. LO-kollektivets behov av stabila arbetsmarknadspositioner för jobb med hög kvalitet, ett heltäckande system för omställning och ekonomisk trygghet i förändring är redan stort. Det kommer sannolikt att vara minst lika stort i spåren av den digitala strukturomvandlingen.

För att LO-kollektivets röst ska bli hörd, måste LO klara att vända utvecklingen och öka den fackliga anslutningen och organiseringen inom såväl befintliga som nya yrkesområden och arbetsmarknadssegment.

---

<sup>37</sup> Samtidigt gäller – vilket dock inte legat inom ramen för fördjupning i denna rapport – att både f-skattare och utländsk arbetskraft bidrar till fragmentisering av anställnings- och arbetsförhållanden och därmed facklig anslutning inom vissa yrkesområden på LO-sidan. Det gäller framför allt inom byggverksamhet, transport och yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion.

**LOs uppfattning är att:**

- Behovet av ökad facklig anslutning och organisering inom LO-kollektivet är akut. Det finns mycket som talar för att gemensamma strategier för att möta likvärdiga organiseringsproblem skulle gynna LO-kollektivet som helhet.
- Det behövs mer utvecklade strategier och konkreta åtgärder för att systematiskt öka de stabila arbetsmarknadspositionerna inom LO-kollektivet. Risken är att morgondagens arbetsmarknad innebär ett ökat tryck på instabila positioner. Ett medvetet fackligt arbete är avgörande för att inte den fackliga anslutningen och organiseringen på LO-sidan ska försvåras ytterligare.
- Fackliga strategier såväl som arbetsgivarstrategier för hur nya jobb och segment på arbetsmarknaden ska organiseras behöver utvecklas. En självklar väg att gå är att värna partsmodellen med kollektivavtal.
- Plattformsekonomi (gig-ekonomi) ska regleras och inordnas i kollektivavtalsmodellen i den mån det handlar om anställningsförhållanden. Plattformföretagen ska inte kunna kringgå löne- eller anställningsvillkor, lagar, kollektivavtal eller undvika att betala skatt.
- Det finns behov av en breddad diskussion kring facklig anslutning och organisering på morgondagens arbetsmarknad kopplat till utmaningen att värva och organisera de som arbetar via plattformar. Dels för att arbetet inte utförs på en traditionell fysisk arbetsplats, dels för att de som arbetar via plattformar i praktiken kan vara antingen arbetstagare eller uppdragstagare.



## Referenser

Arntz, Melanie, Gregory, Terry och Zierahn, Ulrich (2016). *The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries – A Comparative Analysis*. OECD Social, Employment and Migration Working Paper No. 189. OECD Publishing, Paris.  
<http://www.ifuturo.org/sites/default/files/docs/automation.pdf>

Arbetsförmedlingen (2017). *Lågutbildade som lämnar arbetslöshet – En analys av utflödet från arbetslöshet*. Working Paper 2017:7. Diarienummer: Af-2017/0063 4711

Arbetsförmedlingen (2018a). *Automatisering, polarisering och massarbetslöshet – vad säger forskningen?* Arbetsförmedlingen Analys 2018:7. Diarienummer: Af-2018/0046 7126.

Arbetsförmedlingen (2018b). *Perspektiv på arbetsmarknadsläget för personer med kort utbildning*. Arbetsförmedlingen Analys 2018:5. Diarienummer: Af-2018/0037 7057  
<http://mb.cision.com/Public/1326/2640007/8426b9f0797e92b3.pdf>

Arbetsförmedlingen (2018c). *Gör plats! En översikt av situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga*. Diarienummer: Af-2018/0019 3376. <http://mb.cision.com/Public/1326/2522604/85972f08d739107b.pdf>

Arbetsförmedlingen (2018d). *Var finns jobben? Bedömning för 2018 och på fem års sikt*.  
<https://www.arbetsformedlingen.se/download/18.85c88291615e16646a4e186/1518080417950/var-finns-jobben-2018.pdf>

Carlén, Stefan och Rosenström, Martin (2018). *Hur påverkar digitaliseringen framtida sysselsättning och kompetensbehov i handeln? En bedömning av utvecklingen 2015–2030*. Handels rapporter 2018:2.  
<https://handels.se/globalassets/centralt/media/pressrum/rapporter/2018/handels-rapport-om-digitalisering.pdf>

Choudary, Sangeet Paul (2018). *How the Platform Economy Is Reshaping Global Trade*  
<https://knowledge.insead.edu/blog/insead-blog/how-the-platform-economy-is-reshaping-global-trade-9991#pkCbUem6KqgCe76z.99>. Nerladdad 2018-10-06.

De Stefano, Valerio (2015). *The Rise of the ‘Just-in-Time Workforce’: On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the ‘Gig-Economy’*. Comparative Labor Law & Policy Journal, October 28, 2015.

Dølvik, Jon Erik, och Røed Steen, Johan (2018). *The Nordic future of work. Drivers, institutions, and politics*. First project report from “The future of work: opportunities and challenges for the Nordic models”. TemaNord 2018:555. Nordic Council of Ministers.  
<https://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:1265618/FULLTEXT01.pdf>

Frey, Carl Benedikt, och Osborne, Michael A. (2013). *The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?* Working Paper. Oxford Martin School. University of Oxford. September 2013. <https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/future-of-employment.pdf>

Gallie, Duncan (2018). *Quality of Work and Innovative Capacity: Implications for Social Equality*. QuinnE Working Paper No. 8. April, 2018.  
[https://www.soc.lu.se/en/sites/soc.lu.se/en/files/quinne\\_working\\_paper\\_no.\\_8.pdf](https://www.soc.lu.se/en/sites/soc.lu.se/en/files/quinne_working_paper_no._8.pdf)

Heckman, James J. (2006). *Skill Formation and the Economics of Investing in Disadvantaged Children*. [http://jenni.uchicago.edu/papers/Heckman\\_Science\\_v312\\_2006.pdf](http://jenni.uchicago.edu/papers/Heckman_Science_v312_2006.pdf)

Heyman, Fredrik och Sjöholm, Fredrik (2018). *Globalisering och svensk arbetsmarknad*. Stockholm, SNS Förlag.

IFAU (2010). *Den svenska utbildningspolitikens arbetsmarknadseffekter: vad säger forskningen?* Rapport 2010:13. <https://www.ifau.se/globalassets/pdf/se/2010/r10-13-den-svenska-utbildningspolitikens-arbetsmarknadseffekter-vad-sager-forskningen.pdf>

IFAU (2012). *Kollektivavtalen och ungdomars faktiska begynnelselöner*. Rapport 2012:19. <https://www.ifau.se/globalassets/pdf/se/2012/r-2012-19-kollektivavtalen-och-ungdomars-faktiska-begynnelseloner.pdf>

Keller, Berndt och Seifert, Hartmut (2018). *Atypische Beschäftigungsverhältnisse in der digitalisierten Arbeitswelt* i WSI-Mitteilungen, s. 279–287, WSI, årgång 71 (2018), Häfte 4. <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2018-4-279>

OECD (2018). *Good Jobs for All in a Changing World of Work: The OECD Jobs Strategy*. Meeting of the OECD Council at Ministerial Level. Paris, 30–31 May 2018. <https://www.oecd.org/mcm/documents/C-MIN-2018-7-EN.pdf>

Lindell, Eva (2015). *Framtidens arbetsmarknad – En teoretisk kunskapsöversikt*. En rapport från Hållbar samhällsutveckling (HSU). Delrapport 1, maj 2015. [https://www.mdh.se/polopoly\\_fs/1.84500!/Menu/general/column-content/attachment/Framtidens%20arbetsmarknad\\_delrapport\\_1\\_tryck.pdf](https://www.mdh.se/polopoly_fs/1.84500!/Menu/general/column-content/attachment/Framtidens%20arbetsmarknad_delrapport_1_tryck.pdf)

LO (2013). *Saknas: En arbetslinje för omställning – hur arbetskraftens växande omställningsbehov möts med försämrade omställningsmöjligheter*. Delrapport 4, Arbetsmarknaden efter krisen. Landsorganisationen i Sverige 2013. [http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo\\_fakta\\_1366027478784\\_arbetsmarknaden\\_efter\\_krisen\\_del4\\_pdf/\\$File/Arbetsmarknaden%20efter%20krisen\\_del4.pdf](http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_arbetsmarknaden_efter_krisen_del4_pdf/$File/Arbetsmarknaden%20efter%20krisen_del4.pdf)

LO (2015). *Gemensamma långsiktiga mål för tre kongressperioder*. Samordningen mellan LO-förbunden, 2015. Landsorganisationen i Sverige 2015. [http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo\\_1366026587231\\_langsiktiga\\_avtalsmal\\_pdf/\\$File/Langsiktiga\\_avtalsmal.pdf](http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_1366026587231_langsiktiga_avtalsmal_pdf/$File/Langsiktiga_avtalsmal.pdf)

LO (2016a). *Gräddes på moset. De kollektivavtalade försäkringarnas omfattning på den svenska arbetsmarknaden*. Landsorganisationen i Sverige 2016. [http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo\\_fakta\\_1366027478784\\_gradde\\_pa\\_moset\\_pdf/\\$File/Gradde\\_pa\\_moset.pdf](http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_gradde_pa_moset_pdf/$File/Gradde_pa_moset.pdf)

LO (2016b). *Kunskapsklyftor raserar svenska modellen – En strategi för stat och parter*. Landsorganisationen i Sverige 2016. [http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo\\_fakta\\_1366027478784\\_kunskapsklyftor\\_raserar\\_svenska\\_modellen\\_pdf/\\$File/Kunskapsklyftor\\_raserar\\_svenska\\_modellen.pdf](http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_kunskapsklyftor_raserar_svenska_modellen_pdf/$File/Kunskapsklyftor_raserar_svenska_modellen.pdf)

LO (2018a). *Program för omfördelning. Sex punkter för att minska inkomstskillnaderna*. Rapport 15, Jämlikhetsutredningen. Landsorganisationen i Sverige 2018. [http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo\\_fakta\\_1366027478784\\_omfordelning\\_pdf/\\$File/omfordelning.pdf](http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_omfordelning_pdf/$File/omfordelning.pdf)

- LO (2018b). *Sveriges jämställdhetsbarometer 2018 – Tid, makt och pengar*. Landsorganisationen i Sverige 2018.  
[http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo\\_fakta\\_1366027478784\\_sveriges\\_jamstalldhetsbarometer\\_2018\\_pdf/\\$File/Sveriges-Jamstalldhetsbarometer-2018.pdf](http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_sveriges_jamstalldhetsbarometer_2018_pdf/$File/Sveriges-Jamstalldhetsbarometer-2018.pdf)
- LO (2018c). *Program för en jämlik skola*. Rapport 3, Jämlikhetsutredningen. Landsorganisationen i Sverige 2018.  
[http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo\\_fakta\\_1366027478784\\_3328\\_7\\_program\\_fo\\_r\\_en\\_jamlik\\_skola\\_webb\\_pdf/\\$File/3328-7\\_Program%20för%20en%20jämlik%20skola\\_webb.pdf](http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_3328_7_program_fo_r_en_jamlik_skola_webb_pdf/$File/3328-7_Program%20för%20en%20jämlik%20skola_webb.pdf)
- LO-ekonomerna (2018). *Ekonomiska utsikter – Ta itu med välfärdsunderskottet*. Våren 2018. Landsorganisationen i Sverige 2018.  
[http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo\\_fakta\\_1366027478784\\_ekonomiska\\_utsikter\\_18v\\_webb\\_pdf/\\$File/Ekonomiska%20utsikter\\_18V\\_webb.pdf](http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_ekonomiska_utsikter_18v_webb_pdf/$File/Ekonomiska%20utsikter_18V_webb.pdf)
- Molinder, Jakob (2018). *Facklig organisering och ekonomisk jämlikhet – En genomlysning av internationell forskning och några lärdomar från perioden med centrala avtal*. Underlagsrapport 6 till LOs jämlikhetsutredning. Landsorganisationen i Sverige 2018.  
[http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo\\_fakta\\_1366027478784\\_facklig\\_organisering\\_ekonomisk\\_jamlikhet\\_pdf/\\$File/Facklig\\_organisering\\_ekonomisk\\_jamlikhet.pdf](http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_facklig_organisering_ekonomisk_jamlikhet_pdf/$File/Facklig_organisering_ekonomisk_jamlikhet.pdf)
- Nedelkoska, Ljubica och Quintini, Glenda (2018). *Automation, skills use and training*. OECD Social, Employment and Migration Working Paper No. 202. OECD Publishing, Paris 2018.  
<https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/2e2f4eea-en.pdf?expires=1543843638&id=id&accname=guest&checksum=CE0735917399E563A82D2EE08980FDFFE>
- Palm, Johanna (2018). *De oorganiserade – Gig-ekonomin och den fackliga anslutningen*. Underlagsrapport 11 till LOs jämlikhetsutredning. Landsorganisationen i Sverige, 2018.  
[http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo\\_fakta\\_1366027478784\\_de\\_oorganiserade\\_pdf/\\$File/de\\_oorganiserade.pdf](http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_de_oorganiserade_pdf/$File/de_oorganiserade.pdf)
- Pouliakas, Konstantinos (2018). *Determinants of Automation Risk in the EU Labour Market: A Skills-Needs Approach*. IZA DP No 11829. September 2018. <http://ftp.iza.org/dp11829.pdf>
- SCB (2017). *Trender och Prognoser 2017*. Statistiska centralbyrån, 2017.  
[https://www.scb.se/contentassets/60312e5030114512b5b58a94a4ae25e2/uf0515\\_2017i35\\_br\\_am85br1701.pdf](https://www.scb.se/contentassets/60312e5030114512b5b58a94a4ae25e2/uf0515_2017i35_br_am85br1701.pdf)
- SCB (2018). *Vuxnas deltagande i utbildning – personalutbildning och andra former av utbildning*. Temarapport 2018:1 Utbildning. Statistiska centralbyrån, 2018.  
[https://www.scb.se/contentassets/f2d5dc43313d4c86876f5b33bc04f3dd/uf0538\\_2016a01\\_br\\_a40br1801.pdf](https://www.scb.se/contentassets/f2d5dc43313d4c86876f5b33bc04f3dd/uf0538_2016a01_br_a40br1801.pdf)
- Skolverket (2018). *Analys av familjebakgrundens betydelse för skolresultaten och skillnader mellan skolor – En kvantitativ studie av utvecklingen över tid i slutet av grundskolan*. Rapport 467, 2018.  
[https://www.skolverket.se/sitevision/proxy/publikationer/svid12\\_5dfee44715d35a5cdfa2899/5935574/wtpub/ws/skolbok/wpubext/trycksak/Blob/pdf3927.pdf?k=3927](https://www.skolverket.se/sitevision/proxy/publikationer/svid12_5dfee44715d35a5cdfa2899/5935574/wtpub/ws/skolbok/wpubext/trycksak/Blob/pdf3927.pdf?k=3927)
- Söderqvist (2017). *Plattformsekonomin och den svenska partsmodellen*. Stockholm, Unionen.  
[https://www.asi.is/media/314546/plattformsekonomin\\_den\\_svenska\\_modellen.pdf](https://www.asi.is/media/314546/plattformsekonomin_den_svenska_modellen.pdf)

Vedin, Ulrika (2015). *I skuggan av hög arbetslöshet – om flykting- och anhöriginvandrares arbetsmarknadsetablering*. Underlagsrapport 20 till Full sysselsättning och solidarisk lönepolitik. Landsorganisationen i Sverige 2015.  
[http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo\\_fakta\\_1366027478784\\_etablering\\_i\\_skuggan\\_av\\_hog\\_arbetsloschet\\_pdf/\\$File/Etablering\\_i\\_skuggan\\_av\\_hog\\_arbetsloschet.pdf](http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_etablering_i_skuggan_av_hog_arbetsloschet_pdf/$File/Etablering_i_skuggan_av_hog_arbetsloschet.pdf)



Den här rapporten ger LOs bild av dagens och morgondagens arbetsmarknad inom tre fokusområden: anställningsförhållanden, facklig anslutning och arbetslöshet. En röd tråd genom rapporten är att det är nödvändigt att möta morgondagens arbetsmarknad med god omställningsförmåga eftersom arbetslivets omvandlingstakt antas gå snabbare, och det kräver smidig anpassning.

En slutsats är att det finns väldigt olika förutsättningar att möta kraven på omställning till morgondagens arbetsmarknad. Arbetsmarknadspositioner skiljer sig åt och det har stor betydelse för att få omställningsbehov tillgodosedda. En annan slutsats är att det är genom politiska och fackliga vägval för ökad jämlikhet på arbetsmarknaden som omställningsförmågan har störst förutsättningar att förbättras för hela arbetskraften.

Rapporterna kan hämtas som pdf-dokument på LOs hemsida eller beställs från LO-distribution:  
lo@strombergdistribution.se  
Telefax: 026-24 90 26

Mars 2019

ISBN 978-91-566-3359-1

[www.lo.se](http://www.lo.se)

FOTO: Lars Forsstedt