

Förord

Detta är en samling rapporter beställda av utredningen Nationell koordinator för unga till arbete (U2005:02).

Som nationell koordinator för unga till arbete har jag i uppdrag att utreda hur ungdomar ska kunna ges möjlighet till snabbare etablering på arbetsmarknaden. I mars 2006 lämnade jag ett delbetänkande *Anställ unga* (SOU 2006:31) där jag konstaterade att den demografiska utvecklingen på arbetsmarknaden och den kommande generationsväxlingen i arbetslivet är viktiga faktorer som påverkar etableringsmöjligheterna för unga.

Inför slutbetänkandet, *Samverkan för ungas etablering på arbetsmarknaden* (SOU 2006:102), beställde vi av tre forskare rapporter om vad den demografiska utvecklingen i Sverige kan komma att innebära för unga människors etablering på arbetsmarknaden de närmaste 15 åren.

Nedan presenteras forskarna och deras rapporter i den ordning de förekommer i rapporten.

Medverkande forskare är;

Thomas Lindh är forskningsledare för temat Ekonomisk utveckling och fördelning i det åldrande samhället och tidigare professor i nationalekonomi vid Uppsala universitet. Lindhs rapport som finns i kapitel 1 handlar huvudsakligen om föryngringen på arbetsmarknaden och de sannolika följderna av generationsväxlingen för samhället och individen.

Roland Spånt är doktor i nationalekonomi och tidigare chefsökonom vid TCO samt arbetsmarknadsråd i Washington. Spånts rapport som finns i kapitel 2 handlar om försörjningskvoten – vad innebär den? Spånt tittar också närmare på generationsväxlingen i olika branscher och sektorer.

Per Broomé är forskningsledare vid Internationell Migration och Etniska Relationer, IMER, vid Malmö Högskola, huvudsakligen inom områdena organisationsteori, organisationsdemografi och befolkningsekonomi. Broomés rapport som finns i kapitel 3 handlar om ålderstrukturerna i olika branscher, och om hur kunskapsöverföring sker i olika organisationer.

Forskarna står själva för sina slutsatser.

För utredningen
Lil Ljunggren Lönnberg

Innehåll

<i>Kapitel 1 Generationsväxlingens problem och möjligheter</i>	
– <i>Thomas Lindh</i>	7
Hur ser den svenska generationsväxlingen ut?.....	11
Vad är de sannolika följderna	26
Forskning om arbetsmarknadseffekter av generationsolikheter.....	41
Jobb och arbetarflöden	50
Summering och några slutsatser	55
Referenser	59
<i>Kapitel 2 Ungdomar och äldre – konkurrenter eller partners på svensk arbetsmarknad</i>	
– <i>Roland Spånt</i>	63
Sammanfattning.....	66
Problemet inte brist på yngre arbetskraft utan svängningar i utbudet.....	71
Den empiriska bilden	74
Ekonomisk teori kontra ”köksbordsekonomi”	77
Försörjningskvot – ett ofta överutnyttjat och vilseledande begrepp.....	79
Är äldre och yngre arbetskraft konkurrenter?	83

Är det en fördel eller nackdel att tillhöra en stor ålderskohort?	86
Hur påverkar förändrad åldersammansättning arbetsmarknaden?	88
Demografiska svängningar och arbetslöshet, finns det ett samband?	89
Den svenska empiriska bilden.....	96
Kompetensöverföring i statlig sektor.....	111
Referenser	114
<i>Kapitel 3 Kompetens, utbud och efterfrågan i generationsväxlingen – Per Broomé.....</i>	<i>117</i>
Ålder och kompetens	119
Ålder och förvärvsarbete.....	122
De demografiska förutsättningarna för generationsväxlingen	124
De unga går ut tidigt på arbetsmarknaden	127
De äldre stannar kvar längre i arbetslivet	129
Arbetslivets ålderstrukturer.....	133
Åldersstrukturer och efterfrågan på ungdomar.....	136
Organisatoriska kompetensförsörjningsfrågor	137
Om propplösare.....	141
Åldersdynamik, kompetens och kompetensöverföring.....	143
De ungas förmåga, förhållningssätt och beteende på arbetsmarknaden.....	145
Organisatorisk förnyelse, kompetensöverföring och injektioner	147
Referenser	149

Generationsväxlingens problem och möjligheter

– *Thomas Lindh*

Inledning – Föryngringens problem på arbetsmarknaden

Åldrandet i Sverige leder paradoxalt nog till en kommande föryngring på arbetsmarknaden när fyrtiotalisterna går i pension. Detta är emellertid ingen enkel process där de yngre smidigt glider in i vakanserna som fyrtiotalisterna lämnar efter sig. I motsats till vad många automatiskt antar är det inte heller särskilt bra för ekonomin. Det finns flera olika skäl:

- de unga saknar de äldres erfarenhet
- de unga har en annan utbildningsprofil
- de unga bor inte på samma lokala arbetsmarknad
- i många fall avvecklas eller krymper de arbetsplatser de äldre lämnar
- de unga kan dock ha en positiv effekt på teknikutvecklingen genom att de är rörligare och med färskare och längre utbildning.

Runt 1990 föddes stora kohorter som ska etablera sig på arbetsmarknaden då fyrtiotalisterna pensioneras. Det betyder att det är många som ska utbildas i högskolan och etablera sig på en arbetsmarknad där stora omstruktureringar kommer att ske. Inte minst gäller detta offentlig sektor där fyrtiotalisterna är speciellt många. Men ungdomarna har inte samma profil som de som pensioneras. De passar därför inte riktigt i de vakanser fyrtiotalisterna lämnar efter sig. Därför är det lätt att förutse en kedja av omstruktureringar, nedläggningar, flyttning av verksamhet och vakanskedjor där hela befolkningen byter jobb i betydligt större utsträckning än tidigare. Att detaljerat söka förutse detta förlopp är dock ogörligt eftersom det kommer att bero på hur konkurrensen

med omvärlden utvecklas och speciellt för offentlig sektors del beror det på de politiska vägval som görs. Det går dock att förutse var en del vägval och flaskhalsar kan uppstå.

Sedan det goda sysselsättningsläget i slutet på 1980-talet fick ungdomar under 1990-talet betydligt svårare att skaffa såväl jobb som bostad, med påföljd att etableringen på arbetsmarknaden har kommit att bli en mycket mer långdragen process än tidigare. Färre ungdomar än tidigare har hunnit etablera sig på arbetsmarknaden innan de fyllt 30 med följder för deras livsinkomster och levnadsnivå och i många fall också för deras barn. Konsekvenserna för familjebildning och bostadssituation kan vi också följa i förstföderskornas stadigt stigande ålder. När fyrtilialisterna pensioneras så pensioneras också en stor del av de höginkomsttagare som betalar lönerna i offentlig sektor genom sina skatter. Budgetutrymmet för nyrekryteringar efter fyrtilialistavgångarna kommer därför att komma under press. Inte minst därför att ekonomins tillväxttakt med stor sannolikhet kommer att börja sjunka i samma veva.

I den här rapporten ges en bild av de problem och möjligheter som uppstår under denna generationsväxling med utgångspunkt i Statistiska centralbyråns (SCBs) prognoser för befolkningsutvecklingen och den växande kunskap forskningen lett fram till om hur variationerna i åldersstruktur kan påverka ekonomi och samhälle. Redan från början kan det vara viktigt att slå fast att det finns föga skäl att oro sig för en krympande arbetskraft. Med stor sannolikhet kommer arbetsutbudet inte att minska under den här perioden så i den meningen behöver vi knappast befara någon arbetskraftsbrist. Det är förändringen i såväl arbetsutbudets som arbetskraftsefterfrågans sammansättning som under generationsväxlingens gång kan ge upphov till såväl problem som möjligheter.

Prognoserna är emellertid osäkra även för befolkningsutvecklingen. Under den 10-årsperiod som generationsväxlingen sker är det framförallt två delar av befolkningen som prognoserna är osäkra för. Den ena är de ofödda barnen, det vill säga barngrupperna upp till runt 10 år, och den andra gruppen är de unga vuxna ca 20–35 år som är den åldersgrupp som främst berörs av invandring och utvandring. Eftersom osäkerheten vad gäller dödligheten i olika åldersgrupper är betydligt mindre kan vi emellertid med ganska stor säkerhet säga hur befolkningen kommer att se ut i övriga åldersgrupper.

Den demografiska prognososäkerheten är jämförelsevis ändå mycket mindre än den osäkerhet som råder beträffande de ekonomiska effekterna av befolkningsvariationen och mer specifikt vad gäller arbetsmarknadsutvecklingen. Av olika skäl har forskningen på detta område inte prioriterats under de senaste decennierna och det finns också betydande metodproblem som försvårar att dra säkra slutsatser om effekten av en generationsväxling av den omfattning vi nu står inför. Vissa paralleller kan dras med situationen i Sverige under 1960- och 1970-talet då en liknande växling ägde rum. Det var dock en helt annan världsekonomisk situation och skillnader i födelsekohorternas attityder, värderingar och utgångsläge gör det mycket svårt att med säkerhet avgöra vad som är rena åldersgruppseffekter och vad som beror på de olika kohorternas särskilda egenskaper och erfarenheter.

Inom ramen för denna kortfattade rapport är det inte möjligt att redogöra för alla de reservationer och nyanseringar som dessa osäkerheter medför. Rapporten ska ses mera som ett diskussionsunderlag med ett urval av källhänvisningar till ytterligare litteratur. På grund av att skillnader i sociala institutioner såväl på arbetsmarknaden som mera generellt verkar ha en avgörande betydelse för hur arbetsmarknadseffekterna utvecklas vid en generationsväxling måste jämförelser med forskning i andra länder göras med stor försiktighet, vilket exempelvis innebär att den mer omfattande amerikanska forskningen på det här området inte direkt kan tolkas om till den svenska situationen.

Syftet med rapporten är i första hand att fästa uppmärksamhet på att generationsväxlingen på arbetsmarknaden inte kan betraktas isolerat från de andra samhälleliga och ekonomiska förändringar som följer på att hela befolkningens åldersstruktur samtidigt genomgår en radikal förändring. En stor del av problemen med generationsväxlingen vi står inför under de närmaste tio åren beror just på att den svenska befolkningen har en mycket ojämn fördelning av befolkningen över olika åldersgrupper och framförallt står inför en kraftig ökning av andelen över 65 år. Rätt hanterat kan emellertid angelägna strukturförändringar synkroniseras med generationsskiftet för att uppnå en långsiktigt bättre balanserad utveckling. Det gäller exempelvis förändringar av den regionala och kommunala organisationen av välfärdstjänster, jämnare könsbalans inom offentlig sektor och en konsolidering av högskoleutbildningen som ger en bättre integration med familjebildande och födelsetalsutvecklingen. Speciellt det senare är av väsentlig

strategisk betydelse för hur välfärdssamhällets långsiktiga hållbarhet kan säkras.

Arbetsmarknadsintegrationen av invandringen liksom utvandringstrycket hänger nära samman med dessa frågor och vi kan konstatera att i generationsväxlingsperspektivet utgör integrationspolitiken ett verktyg för att underlätta snarare än ett problem att lösa.

Någon heltäckande genomgång av alla olika aspekter detta medför för ungdomars etablering på arbetsmarknaden kan inte göras här, utan fokus ligger på att betona mindre kända och uppmärksammade problemställningar.

Disposition

I första avsnittet bereds marken genom att klargöra den demografiska situationens sannolika utveckling. Med hjälp av SCBs befolkningsprojektioner och det vi vet om dagens arbetskraftsdeltagande och utbildningsnivåer i olika grupper kan vi få en ganska klar bild av hur den närmaste framtidens arbetskraft kommer att förändras med avseende på ålder och utbildningsnivå. Med utgångspunkt från dagens arbetskraftsdeltagande ges en tidtabell för generationsväxlingen som kan ligga till grund för den vidare diskussionen även om det är troligt att även mönstret för arbetskraftsdeltagande påverkas.

Därefter diskuteras i avsnitt två det långsiktiga samhällsintresset av en snabb arbetsmarknadsetablering mot bakgrund av den framtida ökningen av försörjningsbördan. De ekonomiska följderna av åldrande och globaliseringen belyses kortfattat för att ge en ytterligare grundval för bedömningen av problem och möjligheter. I avsnitt tre ges en kortfattad beskrivning med källhänvisningar över forskningsläget kring frågor som t ex: Hur samverkar och konkurrerar olika åldersgrupper och utbildningsgrupper på arbetsmarknaden? Vad vet vi om de övergripande effekterna av olika generationers storlek? Eftersom forskningen på detta område varit mer livaktig i USA blir diskussionen i huvudsak baserad på amerikanska studier av stora kohorters arbetsmarknadsutveckling, medan de färre europeiska studierna får belysa olika skäl till att vi i Sverige kan vänta oss en något annorlunda utveckling.

I avsnitt fyra sammanfattas svenska undersökningar av arbetsmarknadsflödena och vad vi vet om effekterna på detta område. En

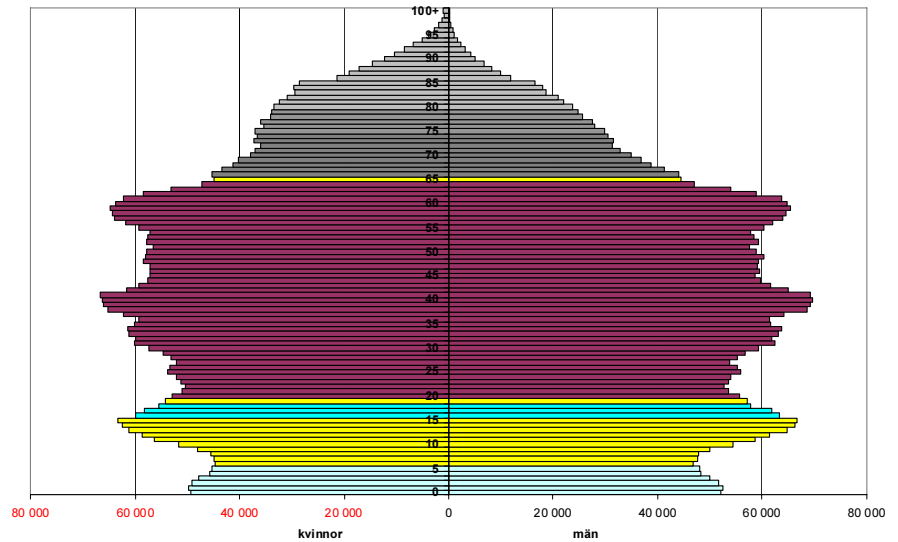
slutsats är att generationsväxlingen sannolikt kommer att medföra positiva sysselsättningseffekter som kan motverka budgetproblem och svårigheter för ungdomar att etablera sig på arbetsmarknaden. Å andra sidan är det dock troligt att produktivitetens utvecklingen blir lägre under generationsväxlingen och därmed dämpar den positiva sysselsättningseffekten. Eftersom generationsväxlingen till en dominerande del sker inom offentlig sektor kommer nettoeffekten med stor säkerhet att bero på hur den service som offentlig sektor idag tillhandahåller i fortsättningen finansieras och organiseras. Med andra ord är detta en direkt politisk fråga där olika handlingsalternativ kommer att vägas också mot bakgrund av helt andra frågeställningar än de som generationsväxlingen ger upphov till.

I det avslutande avsnittet diskuteras tänkbara slutsatser. Vilken tendens som kommer att dominera under generationsväxlingen beror på politiska beslut. Dessa beslut är naturligtvis viktiga för arbetsmarknaden som helhet, men just på grund av att pensionsvakanserna koncentreras till offentlig sektor får finansieringsbesluten en speciell tyngd. Ett antal olika vägval för politiken uppstår därför, speciellt inom utbildningssektorn och med avseende på den regionala fördelningspolitiken. Förhoppningsvis kan ett klagörande av bakgrunden och några konsekvenser av dessa vägval för generationsväxlingen bidra till en konstruktiv diskussion om långsiktigt hållbara lösningar på de anpassningsproblem som föryngringen av svensk arbetsmarknad ger upphov till.

1 Hur ser den svenska generationsväxlingen ut?

I första avsnittet klargörs den demografiska situationen under de närmaste tio åren och därefter. Med hjälp av SCBs befolkningsprojektioner och det vi vet om dagens arbetskraftsdeltagande och utbildningsnivåer i olika grupper kan vi få en ganska klar bild av hur den närmaste framtidens arbetskraft kommer att vara sammansatt med avseende på ålder och utbildningsnivå. Med utgångspunkt från dagens arbetskraftsdeltagande ges en tidtabell för generationsväxlingen som kan ligga till grund för den vidare diskussionen även om det är troligt att även mönstret för arbetskraftsdeltagande påverkas.

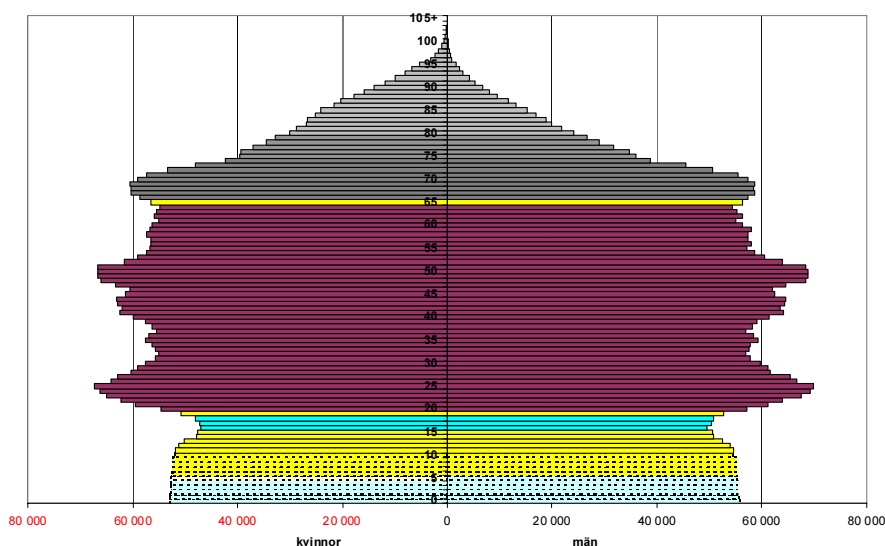
Diagram 1 Köns- och åldersfördelning i den svenska befolkningen 2005 (SCB). 65-årsgruppen och 19-årsgruppen är gulmarkerade, liksom åldersgrupperna i obligatorisk skolgång



I diagram 1 visas den svenska ålderspyramiden som den såg ut 31 december, 2005 enligt SCB. I diagrammet har 65 år och 19 år markerats med gult. Under den senare stapeln har vi gymnasieåldrarna, sen grundskoleåldrarna och förskolebarnen markerade i olika färger. Vi ser hur fyrtiotalistpuckeln har kommit upp i den ålder då förtida pensioneringar börjar och just är på väg att komma upp i den konventionella pensionsåldern på 65 år. En del kommer att fortsätta arbeta även efter detta (huvudsakligen män) och en annan del att sluta arbeta innan 65. Baby boomen född runt år 1990 är på väg in i gymnasiet och har redan börjat öka 20-årsgruppen. Den så kallade inträdesåldern (då 50 procent av en kohort är sysselsatta) ligger runt 21 år, så med andra ord har inflödet på arbetsmarknaden redan börjat öka så smått även om det inte är förrän uppåt 30-årsåldern dessa kohorter når upp till vad man kan kalla normala aktivitetsnivåer för vuxna över 75 procent. År 2010 fyller toppkohorten på baby boomen 20 och inflödet av ung arbetskraft kulminerar samtidigt som 40-talisternas toppkohort fyller 65 och utflödet också bör ha nått maximum. Eftersom antalet personer är av samma storleksordning för dem som kommer in och de som lämnar borde vakanserna (allt annat lika) ungefär svara mot inflödet.

Om de nyttillträdande bara kunde kliva direkt in i fyrtiotalisternas vakanser så förefaller tidtabellen för generationsskiftet nästan mirakulöst väl anpassat. År 2015 skulle det hela då vara avslutat och den nya generationen ha tagit över. I diagram 2 används SCBs prognos för att skriva fram befolkningens åldersstruktur till år 2015. Då fyller de sista fyrtiotalistkohorterna 65 år och de sista kullarna från baby boomen runt 1990 har slutat gymnasiet. Åldersstrukturen inom den förvärvsaktiva befolkningen har då i grunden förändrats. I stället för den koncentration i 35–45-årsåldern och över 50 år som vi har idag är de dominerande åldersgrupperna nu under 35 och runt 50 år. Om ytterligare 10 år runt år 2025 är vi emellertid tillbaka i ungefär dagens åldersstruktur. En viss reservation får göras eftersom barngrupperna kan vara mindre om den nuvarande uppgången i födelsetalen inte håller i sig eller fler om boomen skulle skjuta ytterligare fart. Genom den cykliska strukturen i de svenska födelsetalen följer en mycket markerad cyklisk variation i den svenska arbetskraftens åldersstruktur.

Diagram 2 Kön- och åldersfördelning i den svenska befolkningen år 2015 (SCB). 65-årsgruppen och 19-årsgruppen är gulmarkerade, liksom åldersgrupperna i obligatorisk skolgång



Tyvärr är det emellertid inte så enkelt att fyrtiotalisterna bara lämnar över stafettpippen till en 20-åring då de går hem från jobbet

på 65-årsdagen. En komplikation är att såväl arbetsmarknadsinträdet som utträdet i praktiken sker mera gradvis. Det beror inte bara på variationer i pensionsåldern. Utträdet sker faktiskt ganska ofta genom insjuknande eller plötslig död, jämför t.ex. fyrtiotalisternas antal i diagram 1 och 2, cirka 100 000 fyrtiotalister beräknas ha dött mellan de två bilderna.

Till detta kommer att sysselsättningen över livscykelns varierar rätt kraftigt. I Tabell 1 listas antal förvärvsarbete och icke förvärvsarbete samt den resulterande förvärvsfrekvensen år 2004 enligt RAMS (SCBs registerbaserade arbetsmarknadsstatistik) som mäter detta årsvis i en totalräkning. En person räknas som förvärvsarbete om personen under en vecka i november förvärvsarbetat minst en timme. En del tillfällighetsjobb och extraknäck kommer därmed in men däremot inte sommarjobb för studerande och andra säsongarbeten. Arbetskraftsundersökningen (AKU) baseras istället på månadsvisa urvalsundersökningar så årsgenomsnittet måste rensas för sådana saker. Vid nedbrytning på fina åldersgrupper blir också urvalsfelen betydande. Begreppet förvärvsarbete motsvarar inte riktigt sysselsättningsbegreppet, exempelvis kan man vara sysselsatt även om ingen inkomststoppgift är registrerad, i sådana fall kommer man inte med i RAMS men väl i AKU, för övriga skillnader se dokumentation på www.scb.se. I motsats till AKU redovisar RAMS också arbetsmarknadsstatus i befolkningen 65 år och över. Som framgår av tabellen rör det sig om kanske 75 000 individer vilket inte är försumbart.

Ur Tabell 1 framgår att förvärvsfrekvensen är något högre (ca 5 procentenheter) för 60–64 jämfört med 20–24 och det är inte förrän över 30 som ungdomarna når upp i samma förvärvsfrekvens som 55–59 gruppen. Det vill säga förvärvsfrekvensen sjunker något snabbare bland de äldre än vad den ökar för de yngre. Men observera också att mycket betydande delar av 65+ fortfarande förvärvsarbetar om än kanske ofta mindre intensivt och i mycket högre utsträckning som egenföretagare. Detta gäller speciellt för männen. Med andra ord sker den faktiska pensioneringen också utdraget över tid och en inte försumbar del arbetar och uppbär pension på samma gång. Det innebär att utflödet sker långsammare än vad man skulle kunna tro. Det finns därför inte direkt anledning att tro att inflöde och utflöde i arbetskraften under de närmaste åren skulle ske i markant olika takt.

Tabell 1 Förvärsarbetande i november 2004 enligt den registerbaserade arbetsmarknadsstatistiken (RAMS)

Åldersklass	Kvinnor			Män		
	Förvärs- arbetande	Ej förvärs- arbetande	Förvärs- grad	Förvärs- arbetande	Ej förvärs- arbetande	Förvärs- grad
16–19	42 925	176 894	19.5%	40 045	192 035	17.3%
20–24	137 898	117 831	53.9%	154 476	112 107	57.9%
25–29	184 368	83 678	68.8%	203 922	73 751	73.4%
30–34	232 190	69 199	77.0%	259 509	51 739	83.4%
35–39	253 535	64 870	79.6%	283 286	49 461	85.1%
40–44	245 484	56 240	81.4%	264 873	49 168	84.3%
45–49	238 807	50 051	82.7%	250 016	47 564	84.0%
50–54	234 705	54 299	81.2%	245 153	49 429	83.2%
55–59	243 624	76 031	76.2%	256 995	66 036	79.6%
60–64	155 936	111 805	58.2%	170 699	100 044	63.0%
65–69	20 459	189 464	9.7%	32 308	167 017	16.2%
70–74	4 803	182 525	2.6%	9 873	150 992	6.1%
75+	2 089	484 476	0.4%	5 107	305 222	1.6%

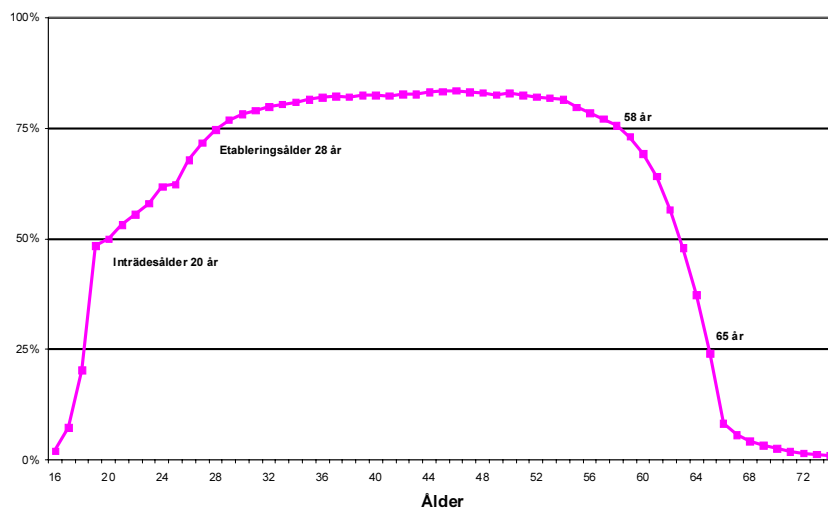
Källa: SCB.

I diagram 3 visas förvärsfrekvensen år 2003 för ettårsklasser i befolkningen. På grund av ändringar i insamlingsmetodik och definitioner är tabellsiffrorna för femårsklasser år 2004 något högre speciellt för de över 65 år eftersom fler egenföretagare redovisas i den nya statistiken. Detta berör emellertid inte ungdomsgrupperna särskilt mycket. Mycket få av dem är egenföretagare, vilket är ytterligare en skillnad mot de äldre, som innebär att andelen egenföretagare sannolikt kommer att sjunka då arbetskraften förnyngas. I åldrarna 20–24 är det 1 (kvinnor) till 2 (män) procent av de sysselsatta som är egenföretagare eller företagare i eget aktiebolag.

Procentsatsen stiger sedan med ålder. Mellan 60–64 är det nästan 17 procent av männen och drygt 7 procent av kvinnorna enligt RAMS 2003, vilket med de nya definitionerna 2004 säkert innebär en underskattning. Med det skifte vi har i åldersstrukturen innebär det nästan säkert att andelen egenföretagare i sysselsättningen sjunker oavsett politiska åtgärder. Förklaringen till detta är inte alls att yngre skulle vara mer obenäga att starta eget men de har inte

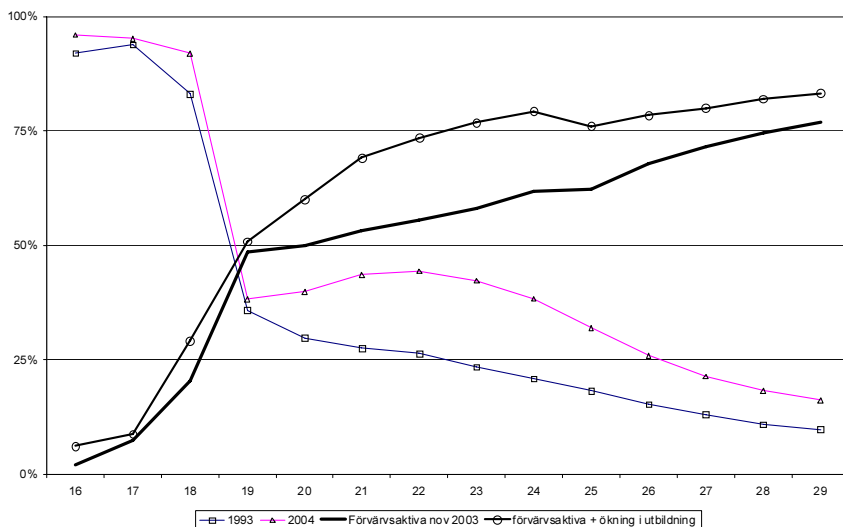
hunnit ackumulera den erfarenhet, de kontaktnät och det egna kapital som utgör förutsättningar för att förbli egenföretagare någon längre tid. Lindh och Ohlsson (1997) ger mer omfattande information om denna fråga. En inventering av nyare forskning finns i Ohlsson (2004).

Diagram 3 Förvärvsfrekvenser enligt RAMS november 2003, i ettårsklasser



I diagram 3 ser vi också hur förvärvsfrekvensen varierar för varje årsklass i den unga befolkningen. Redan vid 19 år nästan 50-procentsgränsen (som definierar inträdesåldern) nådd men sedan går ökningen långsammare och först mellan 28 och 29 nås 75-procentsgränsen som definierar etableringsåldern. En svårighet vid bedömningen av hur mycket denna sena etableringsålder beror på ökade andelar vuxenstuderande är att studier och förvärvsarbete inte är varandra uteslutande kategorier i statistiken, en stor del vuxenstuderande är samtidigt förvärvsarbetande.

Diagram 4 Utbildningsandelar i årsklasser 1993 respektive 2004 beräknade från Utbildningsregistret (UREG), andelar förvärvsarbetande 2003 från RAMS. Kurvan med cirklar adderar utbildningsökning i varje åldersklass till andelar förvärvsarbetande



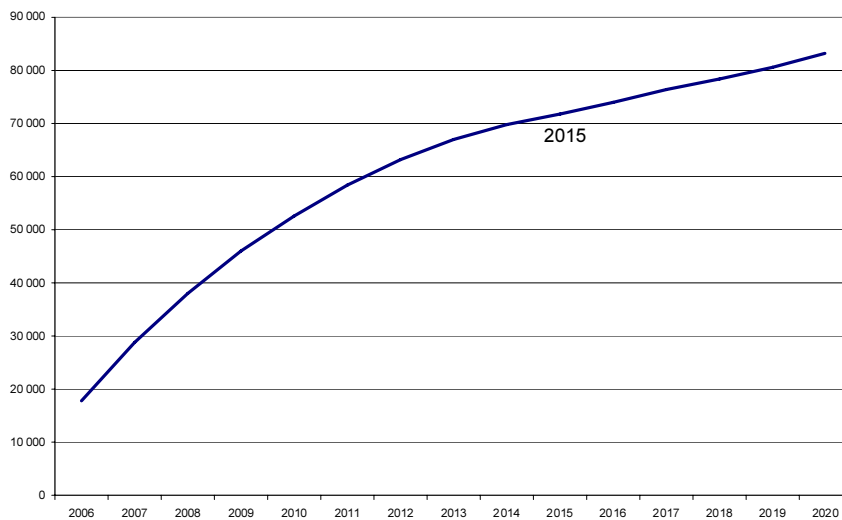
En mycket grov uppfattning kan fås genom att addera ökningen i andelen registrerade studerande i varje årsklass mellan 1993 och 2004 till förvärvsfrekvenserna från år 2003. 1993 var botten på den arbetsmarknadskris vi hade i början av 1990-talet och etableringsåldern steg då till ungefärligen den nivå vi fortfarande har. Denna plötsliga ökning kan därför antas bero just på arbetsmarknadsläget medan permanentandet av den höga etableringsåldern åtminstone delvis kan antas bero på den ökande andelen studerande i dessa åldersgrupper. I diagram 4 åskådliggörs detta. Som synes vore det utifrån diagrammet inte orimligt att anta att dagens höga etableringsålder i huvudsak beror på ökade studiefrekvenser. Samtidigt vet vi förstås att ett betydande antal studerande uppger att de skulle vilja ha jobb istället om arbetsmarknadsläget vore bättre. Det gör det mycket svårt att avgöra vad som är orsak och verkan i den utveckling vi kan iaktta.

Ökar antalet studenter i alla åldersgrupper i diagram 4 därför att arbetsmarknadsläget gjort det omöjligt att få jobb? Eller är ökningen ett resultat av ökade ambitioner för utbildningsinvesteringarna för såväl statsmakten som individerna? Är det i själva verket en ökande relativ efterfrågan på utbildning som höjt

utbildningspremierna? Enligt Gustavsson (2006) pekar de stigande utbildningspremierna fram till 2001 på att så är fallet. Om den slutsatsen fortfarande håller så är det inget större problem om etableringsåldern höjs av ökat deltagande i högre utbildning. Både för att tillgodose den ökade efterfrågan och för att höja individernas livsinkomster skulle det sannolikt vara bra att begränsa höjningen genom att höja genomströmningen. Det finns emellertid också farhågor för att en överutbildning pågår, se exempelvis le Grand m.fl. (2001) samt Johansson och Katz (2006). Man har kunnat påvisa en ökande andel med högre utbildningsnivå än arbetet egentligen kräver. En sådan effekt skulle emellertid kunna vara resultatet av en pågående uppgradering av de informella arbetskraven som är mycket svår att påvisa.

Farhågor för arbetskraftsbrist har ofta luftats i debatten men utifrån befolkningsprognosen och siffrorna i tabell 1 borde diskrepanserna i in- och utflöde ur arbetskraften vara av mycket liten omfattning under generationsväxlingen. I diagram 5 har den totala förvärvsarbetande befolkningen skrivits fram med de ett-årsspecifika förvärvsfrekvenserna från RAMS 2003 som finns redovisade i diagram 3. Enligt en sådan kalkyl sker inte ens någon avmattning av sysselsättningstillväxten förrän efter att generationsväxlingen fullbordats. Med andra ord skulle vi inte få någon nedgång i antalet förvärvsarbetande på grund av 40-talisternas pensionering.

Diagram 5 Förändring i antalet förvärvsarbetande under antagande om 2003 års förvärvsfrekvenser baserat på befolkningsprognosen



Källa: SCB.

Man bör dock observera att detta beror på att SCBs prognos förutsätter en fortsatt betydande nettoinvandring på cirka 25 000 personer årligen. Den genomsnittliga årliga ökningen i diagram 5 är bara drygt 5 000 personer så prognosen kan lätt bli mer negativ om invandrarflödet stryps eller utvandringen ökar mer än antaget. Å andra sidan är de äldres arbetsutbud trendmässigt ökande sedan några år tillbaka och arbetskraftsefterfrågan kan mycket väl komma att öka. Men givet de antagna migrationsflödena skulle det alltså inte behöva bli någon arbetskraftsbrist i betydelsen färre sysselsatta även om förvärvsfrekvenserna står stilla.

Arbetskraftsbrist är emellertid ett svårtolkat begrepp som inte är helt väldefinierat. Om lönerna är satta så att jämvikt på arbetsmarknaden råder är det faktiska utbudet alltid lika med efterfrågan och den arbetslöshet vi observerar skulle då enbart bero på att det tar en viss tid att söka och byta jobb och justera löner, det vill säga så kallad friktionsarbetslöshet. I verkligheten råder dock alltid mer eller mindre ojämvt av en mängd olika skäl som beror på arbetslöshetsersättningens storlek, andra socialförsäkringssystem, flyttkostnader, strukturförändringar, världskonjunkturen etc. Det

ger upphov till utbudsöverskott inom vissa delar av arbetsmarknaden och efterfrågeöverskott inom andra delar (s.k. flaskhalsar).

Den viktiga frågan i detta sammanhang är därför substituerbarheten mellan inflödet av arbetskraft och utflödet. I vilken grad är den inflödande arbetskraften bra ersättningar i de vakanser som uppstår? I kommande avsnitt diskuteras detta mer utförligt men vi kan redan här konstatera att det finns viktiga skillnader mellan ung tillträdande arbetskraft och äldre avgående arbetskraft. Det gäller i flera dimensioner. Det finns naturligtvis en enorm skillnad i erfarenhet men även i utbildningsnivå och i utbildningens innehåll.

Vad ska man då mena med arbetskraftsbrist? Ofta handlar nog debatten om relationen mellan försörjande och försörjda snarare än om de absoluta nivåerna på sysselsättningen. Och i den meningen finns naturligtvis ett problem. Även med en ökning av de förvärvsarbetande med 80 000 personer fram till 2020 så ökar befolkningen 65 och över med närmare en halv miljon så antalet förvärvsarbetande per 65+are måste sjunka. Även med kraftigt höjda förvärvsfrekvenser kommer detta att ske. Endast med mycket högre nivåer på invandringen än SCB räknar med kan den utvecklingen undvikas. Grovt räknat har vi idag cirka 2,7 förvärvsarbetande per person över 65. För att behålla den siffran konstant skulle vi behöva cirka 1,35 miljoner fler förvärvsarbetande år 2020. Med de konstanta förvärvsfrekvenser som använts i diagram 5 och ett antagande om en relativt hög genomsnittlig förvärvsgrad för invandrare på 60 procent skulle vi behöva en nettoinvandring på 2,25 miljoner personer eller en årlig nettoinvandring på 150 000 om året. Kanske inte helt otänkbart men i varje fall långt högre relativ invandring än vad vi någonsin upplevt tidigare och därmed en helt annan nivå på de integrationsproblem vi redan idag upplever.

Så i den meningen står vi utan tvekan inför en arbetskraftsbrist som inte ens 80-procentiga sysselsättningsnivåer bland 20-åringarna kan hjälpa mot mer än marginellt.

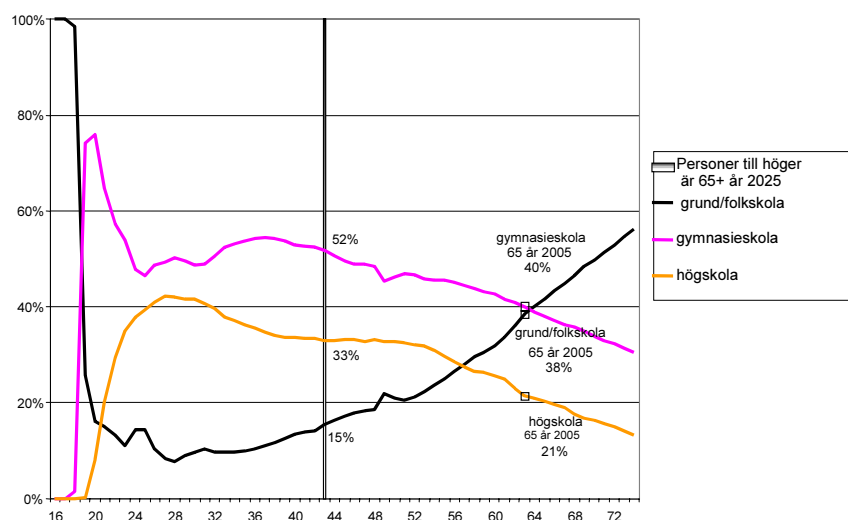
Men om produktiviteten ökar i samma takt som de senaste åren kanske det inte gör så mycket? Här uppstår ett dilemma eftersom de offentliga tjänster som de äldre kommer att efterfråga inte har någon direkt mätbar produktivitet. I nationalräkenskaperna antas produktivitetsutvecklingen inom denna sektor vara noll, ett godtyckligt antagande som görs i brist på alternativ. Vi kan med andra ord inte göra någon kalkyl över hur mycket offentlig produktivitet behöver öka för att kompensera den långsammare arbetskraftstillväxten. Som har påpekats (bl.a. Långtidsutredningen

2003/2004) är offentlig produktion arbetsintensiv och betalas med skattemedel (i huvudsak). Löneutvecklingen följer mer eller mindre den privata så även om produktiviteten i privat sektor ökar kraftigt så ökar arbetskraftskostnaden i offentlig sektor i mer eller mindre samma takt och ingen produktivitetsökning i världen kan därmed generera fler sysselsatta i offentlig sektor såvida man inte ökar skattesatsen.

Vid oförändrad beskattning ökar kostnaden i offentlig sektor i samma omfattning som produktiviteten. Bara om den tekniska utvecklingen inom offentlig sektor i sig självt leder till att färre behövs för att göra samma arbete kan vi få kalkylen att gå ihop utan att höja skatterna. En realistisk bedömning tyder inte på att utvecklingen blir sådan. Tvärtom pekar en hel del på att ökad effektivitet åtminstone inom sjukvården faktiskt leder till högre kostnader i sig självt genom att förhindra tidiga dödsfall i t.ex. hjärtsjukdomar som leder till ökad frekvens av cancerfall, där behandlingen är dyrbarare (se Lundin 2002). Även om detta inte är någon naturlag är det svårt att hitta evidens för att den trenden ska brytas inom någon nära framtid. Med andra ord är det förnuftigt att räkna med att den relativa sysselsättningen inom offentlig sektor kommer att öka snarare än minska och att detta måste finansieras med ökade skatteuttag.

Som framgår av diagram 6 är utbildningsnivån bland de unga väsentligt högre i genomsnitt än bland de äldre och självklart också av färskare datum och därmed relevant för modern teknik. I debatten får man ofta höra att detta är en avgörande fördel eftersom utbildning deprecieras väldigt snabbt. Det är svårt att avgöra hur mycket sanning det ligger i detta. Mer allmänt bör man observera att forskningen fortfarande har svårt att med säkerhet avgöra huruvida det är utbildningens innehåll eller betygens kompetenssignal som arbetsgivarna betalar för. I det senare fallet kan inpluggande av latinska glosor ge en lika värdefull signal som en IT-utbildning åtminstone för den allmänna kompetensen. Vad vi vet om vidareutbildning på jobbet pekar också på att de som från början har en högre utbildning av vikt för anställningen också erhåller en kontinuerlig uppdatering av sina kunskaper. Detta sker ofta på betald arbetstid, det är så att säga en del av jobbeskrivningen att hålla kunskaperna färska, i vilket fall de unga med utbildning men utan erfarenhet får ganska hård konkurrens.

Diagram 6 Utbildningsnivåer 2003 från Utbildningsregistret hos SCB. Andelar med bara förgymnasial, gymnasial resp. eftergymnasial utbildning i varje årsklass



I diagram 6 kan vi helt enkelt skjuta skalan för att få en grov men tämligen riktig bild av den framtida utbildningsnivån i befolkningen. I diagrammet har en vertikal linje lagts in för att ange de grupper som fyller 65 år 2025. De till höger är då mestadels pensionerade medan dagens unga vuxna har blivit äldre arbetskraft. Även om detaljerna kan tänkas variera på grund av invandring och vidareutbildning så är de grova dragen i den framtida utvecklingen ändå fullt klara.

Generationsväxlingen kommer att innebära ett kraftigt fall i andelen med endast förgymnasial obligatorisk skola. I befolkningen 20–64 är den genomsnittliga andelen 2003 med endast förgymnasial utbildning cirka 19 procent, 48 procent har gymnasieutbildning och cirka 33 procent eftergymnasial utbildning. Om vi antar att kommande kohorter av unga i varje fall inte har lägre utbildningsnivåer än dagens unga så följer att motsvarande siffror år 2025 blir mindre än 14 procent förgymnasial utbildning och mer än 36 procent med högskoleutbildning, år 2025 mindre än 11 procent lågutbildade och mer än 38 procent högutbildade. Detta är en mycket försiktig uppskattning där vi sannolikt grovt underskattar den genomsnittliga utbildningen i framtiden. Från diagram 6

framgår också tydligt att utbildningsnivåerna kommer att stiga mer än så i den äldre delen av befolkningen.

Den kraftiga höjningen av utbildningsnivån genom utflödet av lågutbildade innebär därför frågetecken för en fortsatt utbildningsexpansion. En stor del av de jobb som blir vakanta på grund av pensioneringar kräver inte någon högre utbildning. I den mån det fortfarande finns en efterfrågan på arbetskraft för dessa jobb kan det tvärtom bli ett problem att alltför många av de nyutbildade är högutbildade. I många fall kan det emellertid vara så att dessa jobb finns i branscher med vikande inhemsk arbetskraftsefterfrågan antingen på grund av konkurrens från låglöneländer eller på grund av att varorna eller tjänsterna som produceras inte längre efterfrågas i samma utsträckning. Dessa arbetstillfällen läggs därför ner genom så kallad naturlig avgång. Utbildningsstrukturen kan kanske ge en indikator på ungefär hur stora delar det kan röra sig om även om någon mer exakt prognos inte kan ges. Om vi inte ska få se allt fler ”överutbildade” bör större delen av de jobb som lågutbildade 65-åringar arbetar med försvinna. Sen minskar andelen allteftersom så om 10 år har kanske i snitt runt en fjärdedel av dagens jobb för lågutbildade lagts ner. Mer exakta kalkyler kan förstås göras men är tämligen meningslösa med tanke på den höga graden av osäkerhet vi rör oss med på den tidshorizonten.

Det är således två viktiga skillnader mellan dagens och framtidens befolkningsstruktur som bör särskilt understrykas:

1. Den äldre arbetskraften 2020 (sextioåringarna) kommer att vara mer välutbildade i genomsnitt (framförallt betydligt färre med bara grundskola och betydligt fler med högskoleutbildning)

Vi kan inte idag göra en meningsfull prognos över hur mycket mindre efterfrågan om 10 år blir på lågutbildad arbetskraft på grund av globaliseringen men det står ändå klart att utbudet av lågutbildad arbetskraft kommer att sjunka högst väsentligt, mer eller mindre halveras medan utbudet av högutbildad arbetskraft kommer att öka kraftigt. Om vi inte ska få ett betydande matchningsproblem på arbetsmarknaden, där högutbildade tvingas ta jobb de är överkvalificerade för, så behöver svenskt näringsliv en betydande strukturförändring i riktning mot en mer högkvalificerad arbetsmarknad.

Globaliseringen kommer att hjälpa till med denna omställning genom att öka konkurrenstrycket utifrån, men huruvida det blir lagom, för mycket eller för litet är svårt att sia om. Inom offentlig sektor är globaliseringstrycket dock lågt, även om det blir allt vanligare att söka vård och kanske framförallt tandvård utomlands. Det är dock svårt att föreställa sig att detta skulle kunna få någon större betydelse för äldreomsorg och äldreomsorg. Invandring kan däremot underlätta rekrytering till dessa jobb, speciellt om vården privatiseras eller man vill bibehålla en låg relativlön i denna sektor för att begränsa de offentliga kostnadsökningarna. I länder som Italien kan man iakttä en snabb ökning av mer eller mindre legal invandring från bl.a. Filippinerna, och delar av Östeuropa för att tillgodose behoven i den ofta privata äldreomsorgen. Om detta är en önskvärd utveckling är emellertid en helt annan fråga som utrymmet här inte medger någon utförlig diskussion av.

Lönebildningen kommer att vara en ytterst viktig faktor i denna process. Med helt marknadsstyrda löner och bibehållen näringslivsstruktur skulle vi förstås förvänta oss att utbud och efterfrågan tämligen snabbt jämkas samman genom att relativlönerna ökar för lågutbildade. Problemet för en långsiktig framtidsbedömning är förstås för det första att strukturen inte kommer att förbli oförändrad, och för det andra att lönerelationerna inte är särskilt flexibla, i varje fall inte nedåt. För det tredje uppstår vakanserna i första hand inom offentlig sektor där lönebildningen saknar förankring i produktivitetens utveckling (eftersom vi inte kan mäta produktiviteten där) och priskonkurrens. Privatiseringar har införts för att mota denna utveckling men eftersom finansieringen i huvudsak ligger kvar på den offentliga huvudmannen ställer detta stora krav på upphandling och kvalitetskontroll, som i sin tur också kostar en hel del pengar och inte alltid ger tillfredsställande resultat.

Tillsammans innebär detta att vi knappast kan förvänta oss att marknadskrafterna ska sköta anpassningen under generationsväxlingen. Politiska beslut om vårdinsatsernas omfattning och finansiering liksom förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter kommer att bli ytterst viktiga och svårpredikerbara variabler som bestämmer utfallet av denna process.

2. Den befolkningsandel som inte längre är aktiv kommer att vara betydligt större

Detta faktum medför också skift i efterfrågan på arbetskraft som innebär att tjänsteproduktionen behöver öka på bekostnad av den rena varuproduktionen. En del av denna tjänsteproduktion ligger inom offentlig sektor, främst vården. Men det är viktigt att observera att vårdbehovet ökar bara gradvis med fyrtiotalisternas åldrande och eftersom huvuddelen av en individs genomsnittliga vårdbehov ligger i livets slutskede så är det inte förrän fyrtiotalisterna kommer upp i 80-årsåldern som detta får stora konsekvenser på den nationella nivån. Regionalt sker emellertid redan nu en kraftig förskjutning av vårdbehovet mot de orter som under lång tid varit utflyttningsorter där de unga har lämnat och de äldre blivit kvar (Amcoff och Westholm 2003).

Vi står därför också inför ett regionalt skift i arbetskrafts-efterfrågan (läs vårdefterfrågan) mot orter som länge präglats av arbetslöshet och sysselsättningsbrist. I det läget uppstår en besvärlig fråga, eftersom det i den jämlika tvåförsörjarfamiljen är långtifrån lätt att flytta till sådana orter. Kvinnodominansen i vårdsektorn och det lägre löneläget där gör det troligt att högst betydande geografiska lönepremier måste till för att åstadkomma en tillräcklig sådan omflyttning. I vissa fall måste man sannolikt istället flytta de äldre när de blir alltför vårdkrävande så vissa politiska spänningar rörande den kommunala utjämningen kan nog förväntas mot denna bakgrund.

Med alla dessa frågetecken kan vi likväl med utgångspunkt från befolkningsprognosen fastställa några hållpunkter i generationsväxlingen som summeras i Tabell 2. Det finns naturligtvis stora lokala variationer och faserna växlar inte i plötsliga språng men det bör betonas att de dominerande problemen är olika under de olika perioderna.

Konsekvenserna och vägvalen vid dessa tidpunkter kommer emellertid att bero på en rad ytterligare faktorer, varav några är förutsebara och andra inte. De mest förutsebara faktorerna som kommer att förändras i ekonomin hänger också de samman med demografin.

En individs ålder är en egenskap som alltid förändras och med stor regelbundenhet medan andra av individens egenskaper, exempelvis utbildningsnivå eller ögonfärg, sällan förändras särskilt mycket efter ungdomens formativa fas. Det är dock mycket få,

strikt sett knappast någon av individens egenskaper som är helt konstant över livscykeln. Framförallt varierar individernas resurser och beteenden på ett tämligen regelbundet sätt över livscykeln. Förändringarna följer ett statistiskt regelbundet mönster som gör att vi trots en massa undantag och en viss drift i de olika livsfaserna ändå kan förutsäga ganska väl hur födelsekohorternas ekonomiska beteende kommer att förändras då de åldras. Detta får också makroekonomiska konsekvenser som i sin tur återverkar olika på kohorternas villkor och möjligheter i livet. Kortfattat diskuteras detta i nästa avsnitt.

Tabell 2 Tidtabell för generationsväxlingen 2006–2020

	2006–2010	2011–2015	2016–2020
Arbetskraften	40-talisterna börjar pensioneras och 90-talisterna börjar etablera sig	Pensioneringsvågen kulminerar och börjar avta. Inflödet av unga börjar avta	Generationsväxlingen fortgår men nu inom arbetskraften. In- och utflöde avtar
Utbildningen	Påfrestningar på gymnasieskolan då 90-talstoppen går igenom. Förskoleutbyggnad	Högskolan nås av 90-talstoppen och lärarpensioneringar kulminerar Grundskolan får (ev?) ny baby boom	Studentkohorterna minskar igen, eventuell ny baby boom i gymnasium
Vården	Pensioneringar och nyrekryteringar i första hand regionala problem	Pensioneringar kulminerar och trycket börjar öka allmänt, främst på primärvården	Fortsatt nyrekrytering från minskande inflöde för att möta växande vårdbehov

2 Vad är de sannolika följderna?

I avsnitt 2 diskuteras det långsiktiga samhällsintresset av en snabb arbetsmarknadsetablering mot bakgrund av den framtida ökningen av försörjningsbördan. De ekonomiska följderna av åldrande och globaliseringen belyses kortfattat för att ge en ytterligare grundval för bedömningen av problem och möjligheter. Framförallt handlar detta avsnitt dock om att klargöra en del av de politiska vägval som uppstår i prioriteringen av olika generationers intressen.

Från fullständigt beroende av föräldrar eller andra vuxna erövrar barnet mer och mer självständighet och egna resurser under uppväxten tills hon som vuxen helt kan frigöra sig och etablera sig

på egen hand. Så småningom kommer det stora flertalet att bilda familj och skaffa egna barn som växer upp och lämnar hemmet. I den senare delen av arbetslivet förbereder man sig för pensioneringen och hjälper de egna barnen att etablera sig. Så småningom kommer åldrandet att underminera den egna försörjningsförmågan och förutsatt att man överlever så långt blir man förr eller senare helt beroende av hjälp från omgivningen igen. Denna allmänna livscykelprofil är ett fundamentalt faktum i den mänskliga existensen. Visst kan vi rucka på de exakta tidsgränserna för olika faser, förlänga vissa och förkorta andra. Det grundläggande mönstret där vi åldras genom en fas av totalt beroende av de vuxna till självförsörjande och därefter familjeförsörjare till relativt välbeställda högskattebetalare och därefter åter blir beroende av andras bidrag till försörjningen är en biologisk nödvändighet.

Under efterkrigstiden har vi förlängt etableringsfasen bland annat genom ökande utbildning och senare förväntad död, men det grundläggande mönstret har i allt väsentligt kvarstått. För många har arbetslivets längd förkortats, men det har varit möjligt bara därför att den längre utbildningen möjliggjort en högre intjänandeförmåga under detta korta arbetsliv.

Nu tvingar åldrandet i befolkningen oss att ta denna utveckling under övervägande. De överskott vi genererar under arbetslivet räcker inte längre att försörja de icke förvärvsaktiva äldre under de 20–25 år vi kan förvänta oss att leva efter 65. I alla fall inte om de också ska räcka till att försörja tillräckligt många barn för att reproducera befolkningen. Till en del beror detta på att barn och hemproduktion liksom offentlig konsumtion generellt har blivit allt dyrare i relation till andra ekonomiska aktiviteter.

Så som framgått av föregående avsnitt innebär generationsväxlingen att vi får en period av stora omställningar i arbetslivet innan vi återigen om cirka 20 år är tillbaka i dagens situation med avseende på åldersfördelningen. De allmänna dragen i den här cykeln kommer därefter att upprepas igen när det är dags att pensionera 60-talisterna. I senare avsnitt diskuteras arbetsmarknadskonsekvenser av denna generationsväxling. Innan vi går in på detta är det av vikt att beskriva hur den ekonomiska makroomgivningen för dessa arbetsmarknadsförändringar också kommer att förändras. Dels ger åldrandet i samhället i sig självt upphov till strukturförändringar i ekonomins sätt att fungera, dels har vi att se fram emot en trend av ökad globalisering där konkurrensen på världsmarknaden ständigt skärps.

Eftersom såväl resurser och behov förändras över livscykelns förlopp får befolkningsförändringen effekter på ekonomins alla områden. Några av de viktigaste makroekonomiska effekterna under den kommande 10-årsperioden beskrivs kortfattat i följande delavsnitt.

Sparandet sjunker

Det nationella nettosparandet stagnerar eller sjunker, dels på grund av de nya ungdomsgrupperna som i huvudsak kommer att vara nettolånare, dels på grund av att den offentliga budgeten får ökande kostnader och lägre intäkter då gruppen höginkomsttagare minskar. I motsats till vad läroboksmodellerna för livscykel-sparande skulle förutsätta kommer däremot sannolikt en ökning av sparandet i grupperna över 50 år att ske. Dels därför att de äldre faktiskt inte börjar avveckla sina förmögenheter förrän de eventuellt blir tvungna, dels därför att privat sparande inför pensionen ökar med förväntade ökningarna i återstående livslängd.

Eftersom den här spareffekten är den mest allmänt accepterade makroekonomiska konsekvensen av en åldrande befolkning finns det skäl att betona att den empiriska evidensen beträffande livscykel-sparande som orsak till den är omstridd, dels därför att hushållssparande på individnivå ofta inte visar det förväntade negativa nettosparande som teorin förutsätter. Förklaringarna är vitt skiftande, en del hänvisar till att hushållssparande till stor del är buffertsparande som en slags försäkring mot diverse plötsliga oväntade utgifter. Andra pekar på att det finns ett arvsmotiv för att spara även efter pensionering, det vill säga ett slags ställföre-trädande sparande för att ge barn och barnbarn bättre förut-sättningar. Det kan också röra sig om att den allmänna pensionen mer än ersätter den inkomst man tror sig behöva från de tillgångar man har, det vill säga en slags utträngningseffekt av privat sparande. Ytterligare förklaringar kan vara att sparande bara beror på att man vanemässigt håller konsumtionen konstant och därmed får en rest som sparas eftersom man efter pensionen drar ner utgiftsnivån ifråga om boende, resor etc.

Oavsett vad förklaringen på individuell hushållsnivå är, kvarstår att det är svårt att finna stabila samband mellan åldersstruktur i befolkningen och hushållssparande även på aggregerad nivå. På den nivån kan förklaringarna också vara att olika åldersgrupper har olika förväntningar på hur mycket de behöver spara för att

vidmakthålla en jämn konsumtionsnivå, exempelvis ger en förändring i ekonomins tillväxttakt större effekter på de ungas livsinkomst än på de äldres. Man kan också hänvisa till att räntenivåer, det vill säga priset för sparande till stor del bestäms av internationella kapitalmarknader och därmed inte återspeglar någon inhemsk jämvikt.

Att man samtidigt finner ett stabilare samband med ekonomins sparkvot kan bero på att en del utträngningseffekter både inhemskt och internationellt faktiskt kommer med i detta mått som rent definitionsmässigt mäts av skillnaden i bytesbalans och investeringar, det vill säga det är en restpost där offentlig upplåning för att finansiera budgetunderskott, företagsinternt sparande och utlandsupplåning kommer med förutom hushållens eget sparande. I ett land som Sverige är den offentliga budgetbalansen av avgörande betydelse för variationen i sparkvoten. Budgetbalansen har i sin tur ett mycket stabilt samband med åldersstrukturen, eftersom utgifternas storlek huvudsakligen beror på de beroende åldersgruppernas storlek medan intäkterna i första hand hämtas från den förvärvsarbetande befolkningen.

Tillväxten stagnerar

Tillväxten i ekonomin stagnerar i samband med generationsväxlingen. Dels ersätts erfaren arbetskraft av ung lätttrölig arbetskraft som visserligen är bättre utbildad men ännu inte har hittat sin rätta plats i ekonomin. Dels skiftar efterfrågan ännu mer mot tjänsteproduktion som i allmänhet har en lägre produktivitetstillväxt. På grund av svagare inhemskt sparande kan också investeringsverksamheten avta. Detta motverkas dock av ökade bostadsinvesteringar då ungdomspuckeln etablerar sitt vuxenliv och flyttar hemifrån. Ytterst beror dock investeringsutfallet på möjligheterna och kostnaderna för upplåning utomlands som är svåra att förutse. Den svagare offentliga budgetbalansen tenderar dock att tränga ut inhemska investeringar genom att höja upplåningskostnaderna.

Det är numera accepterat att per capita tillväxten påverkas direkt av befolkningsstrukturen eftersom man rent automatiskt får en långsammare tillväxt per capita då arbetskraften per capita går ner i samband med att beroendekvoten ökar. Men empiriska skattningar pekar på att det också finns ytterligare effekter, dels via kapitalbildningen och sparandet, dels via efterfrågeeffekter (Kelley och

Schmidt 2005). Ett antal studier av industriellt utvecklade länder har också funnit en ”mognadseffekt” där öknings av den arbetsföra befolkningens övre skikt ger en ytterligare positiv effekt på tillväxten (t ex McMillan och Baesel 1990 för USA, Lindh och Malmberg 1999 för OECD, Gómez och de Cos 2006 globalt). En viss positiv effekt kan fås genom att den unga arbetskraften ökar takten i det vi brukar kalla teknisk utveckling, dvs. den restpost man får då man kontrollerar för förändringar i kapital och arbetskraft. Den dominerar i den totala tillväxtutvecklingen dock av medelålderseffekten (där de exakta åldersgrupperna varierar en smula beroende på vilka länder man har studerat).

I Sverige är det alldeles solklart att den automatiska effekten på per capita tillväxten då beroendekvoten ökar kommer att ge en långsammare tillväxt i genomsnittsinkomsterna, men det är högst troligt att även medelålderseffekten, minskad kapitalbildning och ökad efterfrågan på offentlig konsumtion samt minskande skatteintäkter kommer att bidra till en ytterligare dämpning av den ekonomiska tillväxten.

Utrikesbalansen försämras

Med stor sannolikhet sjunker det nationella sparandet snabbare än investeringarna och importen börjar öka snabbare än exporten med påföljd att bytesbalansen försvagas. I samband med detta kan ett ökat inflationstryck uppkomma vilket kan ge upphov till en stagflationsutveckling liksom på 1970-talet då vi hade en liknande växling. Vikande produktivitet utveckling samtidigt som konsumtionsefterfrågan bibehålls eller t.o.m. ökar ger upphov till en inflationsimpuls då den generella prisnivån höjs när efterfrågan kommer att överstiga utbudet såväl på arbetsmarknaden som varu- och tjänstemarknaderna.

Riksbankens inflationsmål kan emellertid innebära att detta motverkas av penningpolitiskt motiverade räntehöjningar. Eftersom detta kommer att påverka investeringar och ekonomisk aktivitet negativt kan detta fungera endast om räntehöjningarna är tillräckligt kraftiga för att sänka aggregerad efterfrågan mer än det aggregerade utbudet. Det är emellertid osäkert om utrymmet för räntehöjningar verkligen är tillräckligt stort. Eftersom även investeringar påverkas negativt sjunker ju det aggregerade utbudet också

och en del av efterfrågedämpningen sker genom att öka arbetslösheten och minska skatteintäkterna.

Det är då osäkert i vilken mån en sådan politik tillåts fortgå. Även en oberoende Riksbank måste ta en viss hänsyn till opinionen och kan ytterst fräntas sitt mandat av politikerna. Det finns också möjligheter att låta valutakursen sköta anpassningen till en större del genom en appreciering som fördyrar exporten och gör importen billigare. Då sker utjämningen genom att öka utbudet, men det får förstås också negativa konsekvenser för den inhemska arbetsmarknaden som delvis motverkar denna strategi. Sverige fick på ett hårdhänt sätt lära sig i början 1990-talet att vi inte heller är fria att styra vår växelkurs som vi vill.

Det är därför sannolikt att oavsett de penningpolitiska målen kommer en del av anpassningen till en förändrad balans mellan efterfrågan och utbud som utlöses av åldrandet sannolikt att ske genom att ökad inflation urholkar reallöner och sänker värdet av nominella förmögenheter. En sådan utveckling ger positiva sysselsättningseffekter men kan menligt påverka de ungas etableringsmöjligheter på bostadsmarknaden och vad gäller familjebildningen.

Budgetbalans och offentlig konsumtion

Historiska korrelationer från OECD-området liksom teoretiska skäl talar starkt för att den ofördelaktiga makrouveckling som beskrivits ovan verkligen kommer att äga rum. En väl avvägd ekonomisk politik kan dämpa och modifiera denna utveckling men förmår knappast vända den. Därtill är de demografiska förändringarna för stora. En utförlig argumentation på svenska finns i ESO-rapporten *40-talisternas uttåg* (Malmberg och Lindh 2000) och även i Lindh (2000).

En ökad press på den offentliga budgetbalansen är närmast självklar och förutses också av Finansdepartementets Långtidsutredningar och egna modellanalyser. I sig leder detta till många av de andra problemen. En obetänksam makroekonomisk politik kan, liksom i början av 1990-talet lätt leda in i krissituationer medan en mer väl avvägd respons där man tar hänsyn till förändringen i befolkningsstruktur kan underlätta en kontrollerad nedgång som i sin tur underlättar en återhämtning när generationsväxlingen fullbordats. Den ökade försörjningsbördan bär vi dock med oss.

I det perspektivet är det uppenbart att en fördröjning av ungdomars etablering på arbetsmarknaden är ett problem. Förutom de individuella skadeverkningarna om utbildningen genomförs under längre tid än vad som är nödvändigt för en relevant yrkesutbildning riskerar vi att få en sviktande skattebas när fyrtiotalisterna ska ersättas och därmed förstärks de ogynnsamma följderna av deras uttåg ytterligare.

Eftersom en tidig arbetsmarknadsetablering också gynnar individerna själva genom ökade livsinkomster och ökade möjligheter att förverkliga existentiella livsmål i form av hälsa, självförverkligande och trygg familjebildning finns det god anledning att fråga sig varför ansvariga politiker under lång tid de facto har prioriterat den äldre befolkningens behov framför ungdomar och familjer. Det är nämligen den slutsats som utredningen *Välfärdsbokslut för 1990-talet* (se SOU 2001:79) kom fram till efter en omfattande genomgång av forskningen. Med tanke på att detta långsiktigt riskerar att allvarligt skada möjligheterna att garantera den äldre befolkningens välfärd genom att undergräva ekonomins utveckling är det svårt att värja sig för misstanken att den äldre befolkningens ökande vikt i väljarkåren har medfört en viss politisk närsynhet. Att denna närsynhet kanske har varit mindre i Sverige än i många andra EU-länder är emellertid också ett faktum. I Italien och Grekland har reformer av de ohållbara pensionssystemen försenats och försvårats av omfattande folkliga protester som politikerna ofta fallit undan för.

I Sverige var vi å andra sidan tidigt ute med reformer av pensionssystemet. Det kanske berodde mindre på våra politikernas framsynthet än på det faktum att vi var pionjärer när det gällde åldrandet. Under 1980-talet och början av 1990-talet hade Sverige den högsta befolkningsandelen över 65 år i hela världen och först under det senaste decenniet har vi blivit upphunna och förbispungna av länder med lägre fertilitet som åldras mycket snabbare just därför att inflödet av barn och unga är så litet, se t.ex. Japan och Italien.

En rimligt hög fertilitet i närheten av reproduktionsnivån är en nödvändighet för att långsiktigt säkra välfärdssystemen och skattebasen för dem. Invandring kan bara tillfälligt ersätta en tillräcklig inhemsk fruktsamhet. Förutom att integrationsproblem gör det besvärligt finns det två mer avgörande orsaker. Den första är att även invandrare åldras så i det långa perspektivet kommer vi förr eller senare att hamna i samma dilemma igen. Man kan visa att

bibehållandet av en konstant beroendekvot kräver en ständigt accelererad invandringstakt (Lindh 2004) som förr eller senare blir alltför kostsam i termer av integrationskostnader: nya bostäder, språkundervisning, ny infrastruktur etc. Den andra orsaken är att invandring sker till höga sociala och kulturella kostnader även för de invandrande individerna och förr eller senare kommer även de länder som nu förser oss med invandrare att ha uppnått en bättre befolkningsbalans med en mer rimlig ekonomisk levnadsnivå och då torkar källorna till fortsatt invandring ut.

Reproduktionsbalansen

Alltsedan 1930-talets kris i befolkningsfrågan har familjepolitiken utgjort en viktig faktor i den svenska socialpolitiken. Det sena 1990-talets kritiskt låga fertilitetstal ledde också till att situationen för framförallt barnfamiljer har förbättrats. Ökande födelsetal tyder på att detta åtminstone till någon del har förbättrat läget för den långsiktiga återväxten av humankapital i Sverige. Barnaföderskornas höga ålder inger dock farhågor att detta bara är en tillfällig uppgång där vi egentligen bara ser effekten av att en senare etableringsålder nödvändiggjort betydande fördröjningar i familjebildning och barnafödande. Även kunskapskapitalet i form av utbildade människor måste reproduceras och kanske ökas. Hur och under vilka villkor detta sker har ett intimt samband med familjebildande och barnafödande.

En del, sannolikt huvuddelen, av fördröjningen i arbetsmarknadsetablering beror förstås på den stora expansion av högre utbildning som skett. Det är dock knappast hela förklaringen. Även om numera nästan 50 procent av en födelsekohort går vidare till eftergymnasial utbildning så är den effektiva utbildningstiden i allmänhet sällan längre än 3 år och det stora flertalet borde följaktligen ha kommit ut på arbetsmarknaden innan de fyller 25 år (även med ett och annat sabbatsår). En så lång fördröjning av etableringen måste därför bero på en ineffektiv utbildningsgång med frekventa studieuppehåll.

I samband med krisen på 1990-talet steg etableringsåldern markant bland de unga. År 1990 var etableringsåldern (då 75 procent av kohorten har jobb) för kvinnor 23 år och för män 22 år. År 2000 var den 29 år respektive 27 år vilket ungefärligen var den nivå som nåddes strax efter krisen (SCB 2005). Men som

statistiken från RAMS pekar på i föregående avsnitt är detta till stor del en anpassning till en betydligt längre studietid för en allt större del av varje kohort.

För bedömningen av den framtida utvecklingen är högre utbildning definitivt den viktigaste faktorn. Om målsättningen bibehålls att hälften av en födelsekohort ska genomgå högre utbildning så kan etableringsåldern aldrig komma tillbaka till nivån år 1990. Men det borde vara möjligt att få ner den till runt 25 eller 26. Enlig SCB 2005 (kapitel 2) så är det alltför ungdomar som varvar studier, förvärvsarbete och arbetslöshetsperioder. Frågan är varför? Ur ekonomisk synvinkel kan detta inte vara ett lönsamt beteende. Livsinkomsten kan höjas högst väsentligt bara genom att tidigare lägga examen med några år.

Nya livsstilsvärderingar och värderingar som prioriterar resor och upplevelser har ofta framhållits som orsaker som det är svårt att utvärdera den kvantitativa betydelsen av. Fördröjningen bidrar till att försena utflyttning från föräldrahemmet, ger ökande andelar fattiga unga, ofta med psykosomatiska och andra hälsoproblem (SCB/ULF 2005). Det är därför svårt att tro att detta i huvudsak skulle vara en självvald livsstil, även om vi idag knappast kan uttala oss med säkerhet om hur detta hänger ihop.

Vi ska förstås inte underskatta att svårigheterna för ungdomar på arbetsmarknaden utan tvivel har ökat efter krisen i början på 1990-talet speciellt för lågutbildade. Den oförändrade inträdesåldern antyder dock att detta inte kan vara en avgörande skillnad mot tidigare, och arbetsmarknaden i allmänhet har trots allt förbättrats väsentligt sedan krisåren. Vi borde då ha sett en sjunkande etableringsålder i takt med ekonomins uppgång.

Som påvisades i föregående avsnitt kommer fyrtiotalisternas uttåg från arbetsmarknaden automatiskt att höja den generella utbildningsnivån. Då uppstår förstås frågan huruvida målsättningen att hälften av en födelsekohort ska gå vidare till högre utbildning verkligen utgör en tillgång eller en belastning för framtiden. Svaret beror i avgörande utsträckning på huruvida efterfrågan på högre utbildning kommer att fortsätta öka i allt snabbare takt. De flesta verkar ta för givet att så kommer att vara fallet. Om stocken av högutbildade i arbetskraften ökar snabbt även om ingen ökning sker av hur många som utbildas kan dock efterfrågan lätt hamna på efterkälken. Sannolikt var det fallet på 1980-talet då de svenska utbildningspremierna (lönefördelen av hög utbildning) snabbt sjönk. Den andra sidan av myntet är att andelen lågutbildade

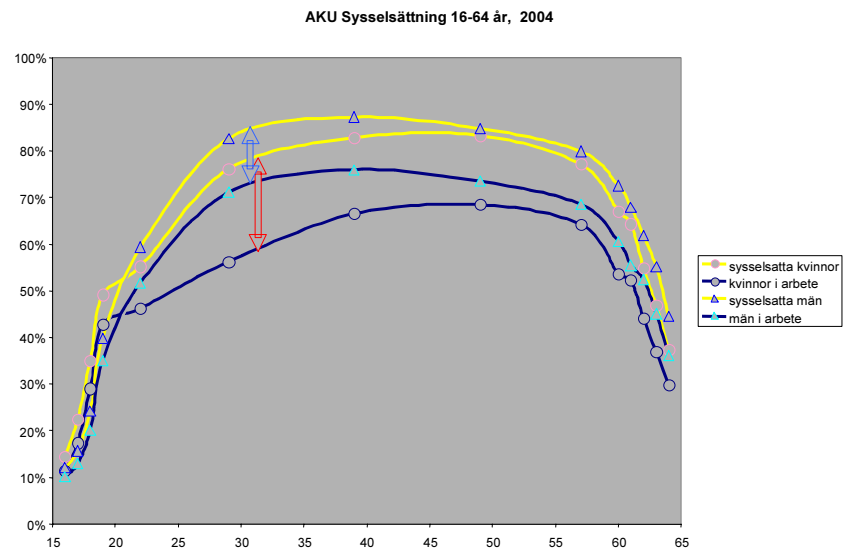
kommer att sjunka väsentligt genom pensionsavgångarna. Med andra ord är det inte alls självklart att den relativa efterfrågan på högutbildade kommer att vara fortsatt hög. Tvärtom kan det uppstå en brist på lågutbildade, speciellt inom vårdsektorn. I så fall kommer också utbildningspremien i lönen att sjunka och utbildningsvalet blir mindre attraktivt. I kombination med att många studerande uppger att de hellre skulle arbeta om jobb fanns framstår det som ganska osäkert om expansionen av efterfrågan på högre utbildning verkligen bör eller kommer att fortsätta.

Även på utbildningens utbudssida kan den demografiska utvecklingen skapa problem. Just högskolan har en speciellt åldersstigen arbetskraft i dagsläget som på lärarsidan innebär att nästan hälften kommer att pensioneras inom en 10-årsperiod. Nyrekrytering av akademiska lärare måste emellertid ske i konkurrens med andra arbetsgivare. Svenska arbetsgivare i allmänhet har i allt högre utsträckning börjat efterfråga forskarutbildning, samtidigt som den internationella akademiska marknaden snabbt expanderar. Även om fyrtiotalisternas höga pensionspremier¹ innebär att pensioneringarna kan medföra kostnadsbesparingar för högskolan så innebär en lönekonkurrens om unga akademiker med all sannolikhet att dessa besparingar mycket snabbt äts upp av högre ingångslöner. Speciellt för regionala högskolor kan detta innebära att pensioneringarna ger betydande kvalitetsproblem. Man kan därför med fog fråga sig om de tillgängliga resurserna för högskolans nuvarande dimensioner kan ökas i den omfattning som en fortsatt målsättning om högre utbildning för hälften av födelsekohorten skulle innebära. Kohorterna i högskoleålder kommer ju att öka kraftigt under samma tio år. Med tanke på att budgetsituationen i allmänhet kommer att försämrats förefaller det ganska tveksamt om detta verkligen kan finansieras såvida man inte radikalt tänker om i frågor rörande avgiftsfinansiering, internationell rekrytering m.m.

¹ Inom detta område gäller det statliga pensionsavtalet som innebär att löner över taket (vilket de flesta akademiker har) medför mycket höga premieinbetalningar för den äldre arbetskraften (Barnekow 2004).

Ur generationsväxlingssynpunkt är födelsetalen också av betydelse, speciellt inom de kvinnodominerade delarna av offentlig sektor. Även om rimligt höga födelsetal är av vikt för välfärdssystemens hållbarhet på 20–30 års sikt innebär höga födelsetal en begränsning av arbetsutbudet på kortare sikt. Som det ser ut i dagsläget är detta i första hand ett problem som rör den kvinnliga arbetskraften.

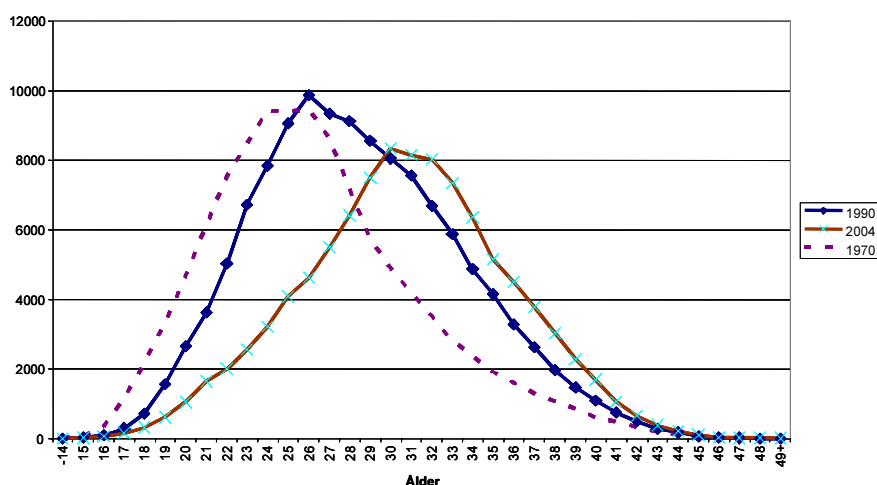
Diagram 7 Skillnaden mellan sysselsatta och i arbete för män och kvinnor 16–64 år. AKU 2004



För det första är sysselsatt inte detsamma som att man faktiskt är i arbete. På grund av sjukdom, semester, tjänstledighet, föräldraledighet med mera finns det en skillnad där man är sysselsatt men frånvarande. Den skillnaden har också ett tydligt könsmonter. Om man jämför AKUs siffror för sysselsatta respektive faktiskt i arbete i diagram 7 ser man att det finns en högst betydande diskrepans för kvinnor i de fertila åldersgrupperna som är mycket större än motsvarande för män trots att skillnaden är ungefär densamma för äldre män och kvinnor. Med andra ord innebär det att yngre kvinnor rent faktiskt kan ersätta färre äldre kvinnor under i övrigt lika förutsättningar eftersom de också måste ta hand om barn.

Detta innebär att man också måste beakta att en sen etablerings-ålder med åtföljande sena familjebildningar och sent barnafödande mycket väl kan innebära att många par ser sig oförmögna att skaffa det antal barn de vill ha. Man brukar betona att det i Sverige finns en mycket stark tvåbarns-norm som innebär att såväl kvinnor som män i genomsnitt uppger sig vilja ha runt två barn. Den så kallade kohortfertiliteten, det vill säga det antal barn kvinnor ur en given födelsekohort i genomsnitt får över sin fertila period, har också mycket riktigt legat nära två under hela 1900-talet för de kohorter som har hunnit avsluta sin fertila period, det vill säga födda fram till runt år 1960.

Diagram 8 Levande födda efter moderns ålder



Källa: SCB.

Det är emellertid tveksamt om de yngre kohorterna idag kommer att nå upp till den målsättningen och SCBs bedömning är som framgått ovan att man antar att det långsiktigt endast kommer att födas 1,85 barn per kvinna (vilket ändå är en relativt optimistisk bedömning då vi trots en begynnande baby boom ännu inte är uppe i en summerad fruktsamhet på den nivån).

I diagram 8 visas utvecklingen av levande födda efter moderns ålder. Förskjutningen mellan 1970 och 1990 är ganska obetydlig men de senaste femton åren har en mycket stor förskjutning skett. Även om Björklund (2006) i en studie av utvecklingen är optimis-

tisk angående möjligheterna för senare kohorter att komma ifatt, förefaller det ändå en smula tveksamt när vi ser den här åldersfördelningen.

Den utdragna studietakten med många studieavbrott har högst troligt ett samband med att många ungdomar likväl skaffar barn innan de är klara med sin utbildning. Eftersom studiefinansieringen med studielån inte är avpassad för att ekonomiskt möjliggöra detta blir frekventa studieavbrott före barnets födelse för att kvalificera för föräldrapenning en rationell lösning. Dessutom förbättras villkoren ytterligare efter 25 års ålder med möjlighet att tilläggslåna mindre belopp. Efter barnens födelse blir arbete jämsides med studierna eller, då tillräckligt många tentor missats, fullt studieavbrott en nödvändig överlevnadsstrategi.

Såvitt jag vet har ingen systematisk studie genomförts för att fastställa omfattningen och följderna av sådana strategier. Enligt Ds 2004:53, en utredning om tilläggsbidrag för studerande med barn hade år 2003 så många som 20 procent av de högskolestuderande barn. En så hög siffra antyder att det måste vara ett betydande antal som tillämpar den beskrivna strategin. I Familjeutredningens slutbetänkande (SOU 2001:24) anges att år 1998 var det inemot 15 procent av studiemedelsmottagarna som hade barn och kvinnorna var helt dominerande (75 procent) av dessa. Den relativa andelen hade alltså ökat och gruppen är kvinnodominerad.

Det förefaller alltså som om det nuvarande studiestödssystemet kombinerat med andra former av familjestöd ger relativt kraftiga incitament speciellt för kvinnor att dra ut på sin studiegång. Studier av hur detta fungerar, den faktiska omfattningen och vad som kan göras åt det är därför mycket angelägna.

Men sannolikt innebär det att det finns enkla och relativt billiga vägar att samtidigt få ner etableringsåldern, öka jämställdheten, höja de högutbildades livsinkomster, öka skattebasen och underlätta såväl generationsväxlingsproblemen som den framtida finansieringen av äldreården. Att det dessutom skulle innebära betydande välfärdsförbättringar för ungdomar och barn samt en högre sannolikhet att uppnå samhälleligt mer välbalanserade fertilitetsnivåer gör sådana åtgärder synnerligen angelägna. Gratisluncher finns inte, men det här torde i det långa loppet vara så nära en sådan man kan komma.

Även om bara ett fåtal drabbas av ofrivillig barnlöshet, när sannolikheten att få barn minskar snabbt då kvinnan kommer över 30-årsstrecket, så är det ofta stora tragedier. Olika fertilitets-

befrämjande åtgärder är, även då de lyckas, både riskabla och kostsamma. Rent generellt innebär också mödrarnas högre genomsnittliga ålder förhöjda förlossningsrisker för såväl moder som barn. Om ett system för att underlätta barnafödande under studier utformas som ett tilläggs lån är det dessutom svårt att hitta några betydande nackdelar ur incitamentssynpunkt. I Sverige fanns ett tilläggs lån för barn i studiemedelssystemet fram till 1989 men avskaffades då. Såvitt jag har kunnat finna skedde det med en principiell motivering snarare än något faktiskt problem. Det ansågs att studiestödet endast bör täcka den studerandes egna levnadskostnader, medan familjestöd bör kanaliseras genom bostadsbidrag och andra familjestödsformer (enligt utredningsmaterialet till inte ringa grad genom socialbidrag). I praktiken har man därigenom gjort stödet behovsprövat i stället för universellt. Här kan ingen ingående analys göras men det förefaller onekligen som om denna principförändring haft långtgående och förmodligen icke avsedda konsekvenser.

År 2006 infördes ett kontant tilläggsbidrag för barn knutet till prisbasbeloppet. I regeringens utredning (Ds 2004:54) beräknas detta för fyra veckors heltidsstudier motsvara 480 kronor för det första barnet, ytterligare 304 kronor för det andra och 160 kronor för det tredje barnet och följande. Motiveringen är dels att öka föräldrars möjligheter att studera, dels att färre barn ska behöva leva i fattigdom.

Kan ett barn tillägg på 500 kronor i månaden radikalt förändra bilden? Nej, det är inte särskilt sannolikt. Det är naturligtvis välkommet för dem som redan har barn och försöker kombinera det med studier. Men storleksordningen är på tok för liten för att övertyga särskilt många tjugoåringar om att det fungerar att kombinera barn och studier och samtidigt ha en dräglig ekonomisk standard.

Att återinföra tilläggs lån för barn under studietiden skulle vara betydligt effektivare. Eftersom högskolestudier oftast medför högre lön i det framtida yrkeslivet, är det inget principiellt problem att låta folk själva välja sin livsbana och hur den ska finansieras. Naturligtvis finns praktiska problem. Hur ska man utforma en avskrivning av lånen om människor av olika anledningar misslyckas med att få förväntad avkastning på sin utbildning? Hur förhindra att lånen utnyttjas enbart som försörjningskälla i förväntan om att de ändå blir avskrivna? Sådana problem finns redan med dagens lån,

och det är svårt att tro att framtidens barnföräldrar skulle vara mer benägna att missbruka kreditmöjligheten.

Ett mer universellt system för tilläggskrediter skulle också underlätta omskolning för friställd arbetskraft med barn under den strukturomvandling som generationsväxlingen kommer att medföra. Man kan inte låta bli att undra om det finns en allvarlig avsaknad av helhetssyn i utformningen av socialförsäkringssystemets olika delar.

Regionala balanser

Speciellt inom vårdsektorn men även inom skola och barnomsorg kommer pensioneringarna av fyrtiotalister att vara mer omfattande än i övriga näringslivet och med nuvarande könsfördelning innebär det att dessa områden kommer att få extra stora problem med nyrekryteringen. Då detta sammanfaller med ett försämrat budgetläge för offentlig sektor kan vi därför förutse att generationsväxlingen inom detta område mycket väl kan bli mer problematisk än i den övriga ekonomin. Samtidigt öppnar det naturligtvis möjligheter och motiv för ökad jämställdhet såväl i fråga om delandet av föräldraskap som när det gäller att öka männens andel av vårdarbetskraften. Detta kan dock knappast göras utan att väsentligt höja den relativa lönenivån och därmed ytterligare öka kostnaderna. Svårigheterna att rekrytera och finansiera ersättningspersonal inom offentlig sektor är emellertid av mycket skiftande karaktär lokalt. Medan det i glesbygdskommuner med en snabbt åldrande befolkning främst är i äldreomsorgen och vården av geriatriska åkommor som det blir problem kommer storstadsområdena att ha större svårigheter inom skola och barnomsorg, och sjukvård som rör barn och fertila kvinnor.

Lokala befolkningsprognoser som drar ut nuvarande trender pekar på att den arbetsföra befolkningen mellan 20 och 64 på sina håll inte kommer att räcka till för att täcka behovet av vårdpersonal. Även om vi på förhand vet att en sådan prognos inte kan slå in – det skulle bli akut kris långt innan dess – så utgör det en varning om att betydande omstruktureringar av befolkningen måste göras, antingen genom att locka personal till dessa områden genom betydande subventioner (det vill säga kostnadsökningar) eller genom att omlokalisera vårdkrävande åldringar. Även det

senare blir sannolikt kostnadskrävande och sannolikt politiskt svårhanterligt.

En lång rad politiska beslut måste alltså fattas om hur generationsväxlingen i offentlig sektor ska hanteras. Det är beslut som fundamentalt påverkar människors livsvillkor och valmöjligheter i framtiden och mycket svåra avvägningar måste göras. Vi kan därför inte idag förutse vad som faktiskt kommer att göras. Ur generationsväxlingens synpunkt är det dock viktigt att notera att dessa politiska beslut kommer att dominera efterfrågesidan på arbetsmarknaden eftersom det är inom offentlig sektor vakanserna i första hand uppstår.

3 Forskning om arbetsmarknadseffekter av generationsolikheter

I avsnitt 3 beskrivs översiktligt forskningsläget beträffande kohorteffekter i arbetskraften. Hur samverkar och konkurrerar olika åldersgrupper och utbildningsgrupper på arbetsmarknaden och vad vet vi om de övergripande effekterna? Eftersom forskningen på detta område varit mer livaktig i USA blir diskussionen i huvudsak baserad på amerikanska studier av stora kohorters arbetsmarknadsutveckling, medan svenska resultat och erfarenheter får belysa olika skäl till att vi i Sverige kan vänta oss en något annorlunda utveckling.

Det finns en del forskning kring effekterna av att olika kohorter är av olika storlek. Främst handlar det om så kallad "cohort crowding" dvs. den trängseffekt som kan tänkas uppstå i samband med att en baby boom generation kommer ut på arbetsmarknaden. En mindre diskussion har också förts i USA kring betydelsen av ökat inflöde av ungdomar i arbetskraften i samband med den nedgång i produktivitetstillväxten som generellt ägde rum över västvärlden på 1970-talet (Baily och Gordon 1988). Easterlin (1968, 1981) är emellertid den ekonom som tidigast och tydligast är förknippad med dessa frågeställningar och då ofta i ett mer generellt makroperspektiv på både demografi och ekonomi. Macunovich (2002) har nyligen sammanställt argumenten och de empiriska resultaten i en bok med titeln "Birth quake".

Ursprungligen var den så kallade Easterlinhypotesen att baby boom kohorter på grund av svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden skulle fördröja sitt familjebildande och eventuellt

sänka sin fertilitet. Den första förutsättningen för denna prediktion är att olika åldersgrupper inte är perfekt substituerbara på arbetsmarknaden. Så som diskuterats ovan är det alls inte orimligt att tänka sig att det finns problem att ersätta mer erfaren personal med ung oerfaren sådan av flera olika anledningar. Generellt pekar amerikanska resultat på att ungdomarna utgör komplement till den mogna arbetskraften ca 30–50 år gamla. Det vill säga efterfrågan på ungdomarna ökar med tillgången på mogen arbetskraft och vice versa. Däremot utgör den äldre arbetskraften i högre grad ett substitut på den amerikanska arbetsmarknaden. Svenska studier som direkt tittar på detta är svåra att finna, men resultaten från en del produktivitetsstudier tyder på att en sådan komplementaritet finns även här (Savvidou 2006) men den är i så fall också betingad på utbildningsnivå och teknologi, vilket gör det en smula osäkert vilka slutsatser det leder till för generationsväxlingen, framförallt eftersom dessa studier gällt industrin och inte den offentliga sektorn.

Till hypotesen om lägre fertilitet för stora kohorter hör ett antagande att fertilitetsbeslutet är betingat på en förväntan att uppnå minst den levnadsstandard som rått i föräldrahemmet. Unga personer som går ut på arbetsmarknaden strävar att nå denna nivå innan de bildar familj och skaffar barn. När en stor kohort kommer ut på arbetsmarknaden sjunker den relativa lönenivån gentemot föräldragenerationen och dessa väljer då att skjuta på familjebildande och i viss mån också att utbilda sig längre för att förbättra sina arbetsmarknadsutsikter, men eftersom fler utbildar sig tenderar de även att få lägre utbildningspremier och därmed kan livsinkomsterna ändå bli lägre än de skulle ha varit för en mindre kohort.

I detta sammanhang bör man också betona att den löne-
nedpressande trängseffekt man finner i empiriska studier som regel ökar med utbildningsnivån. Detta förklaras av att högre utbildad arbetskraft i allmänhet är mera specialiserad, därmed mindre substituerbar med andra grupper. Av det följer också att arbetskraft med generellt sett högre utbildning bör vara mera utsatt för trängseffekter då stora kohorter kommer in på arbetsmarknaden. I det amerikanska sammanhanget har det också varit viktigt att betona att det är den manliga relativlönen som har varit av avgörande betydelse historiskt, men med kvinnornas ökade arbetskraftsdeltagande har också den aspekten blivit mindre viktig.

Som Macunovich betonar finns det också viktiga skillnader mellan de som är födda i en baby booms uppsvingsfas gentemot dem som föds efter att toppen nåtts. Baby boomens förtrupp har fördel av att komma ut på en arbetsmarknad där inflödet en lång tid har varit lågt och med relativt gott om plats i utbildningssystemet. Den ökade efterfrågan på bostäder och konsumtionsvaror som också följer med en stor kohorts etablering ger också ett mer gynnsamt efterfrågeläge. Eftertruppen däremot möter kärvare villkor i dessa avseenden och finner också att utbildningspremierna har sjunkit väsentligt vilket minskar deras benägenhet att utbilda sig.

Förtruppen etablerar sig med andra ord i en relativt gynnad period (om inte andra faktorer dominerar) medan eftertruppen redan har ett "köttberg" framför sig och därför får det kärvare.

Effekterna beror emellertid på den allmänna ekonomiska utvecklingen och olika institutionella faktorer som skiljer sig avsevärt mellan länderna. Inte minst spelar det roll var i livet tidigare baby boom kohorter befinner sig. Det är instruktivt att betrakta fyrtyalisternas erfarenheter i dessa avseenden.

De första kohorterna födda på 1940-talet fyllde tjugo i början av 1960-talet då svensk ekonomi efter en kraftig omstrukturering under 1950-talet stod redo att börja växa på allvar. Årliga tillväxtsiffror på över 5 procent var vanliga under deras etableringsår. De sista 40-talskohorterna fyllde emellertid tjugo först i slutet på 1960-talet då de goda tiderna hade börjat vika och 1970-talskriserna stod för dörren.

Dahlberg och Nahum (2003) finner att fyrtyalistkohorten i Sverige tycks ha klarat sig bättre än både tidigare och senare kohorter i fråga om genomsnittlig livsinkomst, men inte desto mindre har förtruppen ett klart försteg framför eftertruppen. Rolf Ohlsson (1986) gör en liknande analys mycket tidigare (men 1986 var förstås facit i fråga om livsinkomster betydligt mer spekulativt än idag). I varje fall konstaterar han att fyrtyalisterna är i genomsnitt mer utbildade än omkringliggande kohorter men eftertruppen har förstås fått sämre avkastning på sin utbildning eftersom de kommer ut på arbetsmarknaden då utbildningspremierna börjar sjunka.

Konkret illustreras detta i diagram 9 och 10 med livsinkomstprofiler för 1932 och 1942 års kohort för olika utbildningsgrupper beräknade ur SCBs longitudinella databas LINDA. LINDA omfattar ett urval på ca 300 000 representativa individer ur den

svenska befolkningen som kan följas tillbaka till år 1968. För 1932 års kohort saknas förstås data för deras etableringsfas helt och hållet medan 1942 års kohort saknar data för de allra tidigaste åren och de allra sista. Men skattningen ger ändå en ganska tydlig bild.

Det hör till saken att den stora utbildningsökningen är förknippad med högst betydande fall i utbildningspremien, så att en trettiotalist i fast penningvärde fick en betydligt högre livsinkomst med en given utbildningsnivå än vad motsvarande fyrtiotalist kunde räkna med. Med andra ord klarar sig en genomsnittlig fyrtiotalist bättre än trettiotalisten just därför att vederbörande i genomsnitt blev mer utbildad men givet utbildningen får en högskoleutbildad fyrtiotalist betydligt mindre avkastning på sin utbildningsinvestering än trettiotalisten. Ja, det är t.o.m. så att trettiotalisten med bara folkskola i genomsnitt verkar ha klarat sig bättre än den motsvarande utbildade fyrtiotalisten i genomsnitt.

Det bör alltså betonas att det inte är alla fyrtiotalister som klarar sig bättre än föräldragenerationen (om vi nu antar att högutbildade födda tidigare än trettiotalisterna också fick liknande utbildningspremier) utan endast de som i förhållande till föräldrarna höjt sin utbildningsnivå. Men de är ändå tillräckligt många för att i genomsnitt ha klarat sig bättre än sin föräldrageneration trots sänkta utbildningspremier.

I varje fall delvis som ett resultat av de gynnsamma ekonomiska villkoren i Sverige relativt föräldragenerationen ser vi ingen Easterlineffekt på fertiliteten i Sverige utan en ny baby boom om än inte lika stor dyker upp. På 1960-talet ökar födelsetalen återigen och kulminerar runt 1965 med en kort nedgång ett par år efter men boomen varar in på mitten av 1970-talet innan en baby bust sätter in. I slutet av 1970-talet börjar födelsetalen återigen sjunka kraftigt fram till mitten av 1980-talet då den nya boomen som kulminerar år 1990 kommer igång. Vi ser inget liknande i USA där baby boomen börjar först efter kriget och varar ett decennium längre, ja faktiskt in på 1960-talet. När förtruppen i USA (född runt 1950) går in på arbetsmarknaden har den gynnsamma ekonomiska utvecklingen redan börjat brytas och Easterlineffekten sätter in.

Diagram 9 Livsinkomstprofiler för 1932 års kohort omräknade till 1999 års prisnivå. Ursprungliga beräkningar av Björn Andersson (Röstberg, Andersson & Lindh, 2005) från databasen LINDA och vidare bearbetat av Marie Gartell

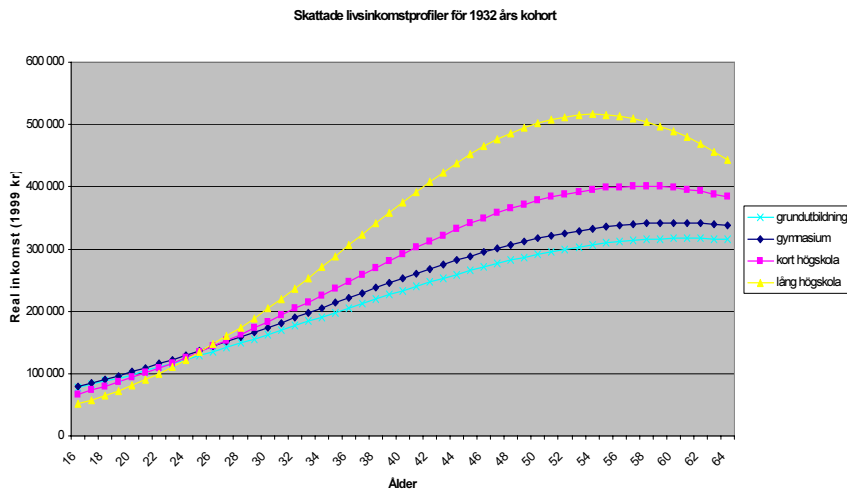
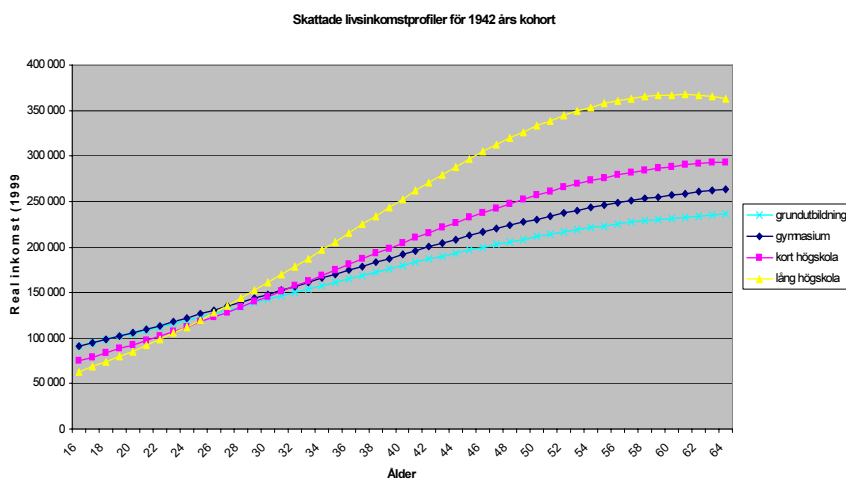


Diagram 10 Livsinkomstprofiler för 1942 års kohort omräknade till 1999 års prisnivå. Ursprungliga beräkningar av Björn Andersson (Röstberg, Andersson & Lindh, 2005) från databasen LINDA och vidare bearbetat av Marie Gartell



I Sverige gynnas fyrtyotalisterna inte bara av ökade utbildningsmöjligheter utan ytterligare av politiska åtgärder mot bostadsbristen (som uppstått efter 1950-talets omfattande inflyttning till

städerna) i form av miljonprogrammet och kraftiga bostadssubventioner. Klevmarken m.fl. (2005) visar att fyrtiotalisterna har en större förmögenhet än andra kohorter i form av fastigheter (och även i form av pensionsrättigheter) något som förklaras av de höga bostadssubventioner och den goda arbetsmarknad som kom dem till godo just i de familjebildande åldrarna.

För syftet att belysa generationsväxlingen är det viktigt att notera att också inför 1960-talet stod Sverige inför en snabb men mera utdragen åldrandeprocess. Sekelskiftets stora kullar fram till början av 1920-talet hade inte som föräldrarna kunnat emigrera till USA. Denna pensioneringsvåg med snabbt växande andelar av befolkningen över 65 ledde också till omfattande pensionsreformer (ATP 1958) och så småningom under 1970-talet till en kraftig utbyggnad av omsorgs- och vårdsektorn som mobiliserade kvinnorna i förvärvsarbete. Många av dessa var födda på 1940-talet. Utbyggnad av såväl grundläggande utbildning (grundskole- och gymnasierreformer) som högre utbildning bidrog ytterligare till att ge fyrtiotalisterna relativt gynnsamma startvillkor inom utbildningssektorn. Trots att produktivitetsutvecklingen stagnerade under 1970-talet och allvarliga makroekonomiska problem och kriser avlöste varandra fick fyrtiotalisterna en gynnad position.

Med andra ord klarade sig den tillträdande fyrtiotalistgenerationen relativt bra i 1960-talets generationsväxling men ekonomin som helhet fick stora problem i samband med åldrandet. Problem som förvärrades ytterligare av oljekriser, kriser i det internationella valuta- och finanssystemet i samband med USA:s Vietnamkrig, och stora omställningsproblem i den svenska strukturomvandlingen. De senare problemen förvärrades av fåfänga försök att bibehålla industrisysselsättningen inför ökande internationell konkurrens, speciellt kan textil- och varvsindustrin nämnas. Från att ha befunnit sig i topp vad gäller BNP per capita faller Sverige tillbaka i förhållande till andra industriländer.

Under 1980-talet devalverade Sverige sig ur problemet med internationell konkurrenskraft. Det fördyrade importen och gynnade exportindustrin och importkonkurrerande näringar men till stor del hämmades den nya tjänsteproduktionen och offentliga tjänster fördyrades. I början av 1980-talet befann sig födelsetalen i botten. Då 60-talisterna började strömma in på arbetsmarknaden hade ekonomin till stor del återhämtat sig i varje fall vad gäller sysselsättningen om än inte produktivitetsutvecklingen. Födelsetalen återhämtar sig och växer till en ny boom som kulminerade

1990. Den utvecklingen hjälptes på traven av familjepolitiska reformer som förbättrade föräldraförsäkringar och en nästan fullständig utbyggnad av kraftigt subventionerade kommunala daghem som möjliggjorde för båda föräldrarna att fortsätta förvärvsarbete under större delen av småbarnsåren.

Avreglering av kreditmarknaden och snabbt växande fastighetsvärden som kunde belånas bidrog ytterligare till gynnsamma villkor för personer i familjeåldrarna som hade hunnit etablera sig i egnahem. Sverige hade under denna tid världens då högsta andel av befolkningen över 65 år (ca 18 procent mot dagens ca 17 procent).

Trots den goda sysselsättningen var emellertid BNP-tillväxten svag och då världskonjunkturen började vända försvann förutsättningarna för den exportinriktade politiken. En rad ekonomisk-politiska missgrepp² ledde till kris i det finansiella systemet och arbetslösheten steg till för Sverige skyhöga siffror. Födelsetalen hade då redan börjat sjunka och sjönk sedan under hela 1990-talet till rekordlåga nivåer 1999.

Ungdomar, barnfamiljer och invandrare var de som främst drabbades av krisen. Till detta bidrog starkt den följande nedbantningen av offentlig sektor som följde på krisårens kraftiga ökning av sociala utgifter och minskade intäkter då skattebasen krympte. Sysselsättningsläget förblev därför dåligt trots att tillväxten relativt snabbt började hämta sig och redan på 1990-talets slut var bättre än under 1980-talet.

Sparbetingen i offentlig sektor stoppade också nyrekryteringen i stora delar av verksamheten och är den egentliga orsaken till att fyrtiotalisterna är så koncentrerade i denna sektor med mycket högre medelålder än de anställda i privat sektor.

En rimlig men ännu inte bevisad hypotes är därför att Easterlinhypotesen vederlades i Sverige just genom politiska beslut som förvandlade trängseffekterna för de stora kohorterna till fördelar som kompenserade för lönedepressningen genom familjesubventioner, bostadssubventioner och en utbyggd arbetsmarknad för kvinnor och högutbildade. Dessa politiska beslut möjliggjordes av stora produktiva kohorter i medelåldern men ingen hade förutsett den vikande produktivitetens utveckling som skulle följa i spåren på deras pensionering. Det hela skedde därför till ett pris som i slutänden fick betalas av utsatta grupper på arbetsmarknaden under

² Bl.a. ett fåfängt försvar av en alltför hög fast växelkurs och en i och för sig välbehövlig men illa tidsplanerad skattereform som i ett slag ökade boendekostnaderna och eroderade fastighetsvärdena med 20–25 procent.

1990-talet. Det priset hade kunnat bli betydligt lägre om den ekonomiska politiken tagit hänsyn till följderna av variationerna i befolkningens åldersstruktur.

Även i andra länder har man funnit att baby boom kohorter under vissa omständigheter tycks klara sig ganska bra. Med andra ord verkar det ganska klart att den allmänna ekonomiska situationen och institutionella förhållanden under olika faser av livscykeln (som i sin tur kan bero på hur åldersstrukturen hos de äldre ser ut) kan vara avgörande för det faktiska utfallet då en boomkohort kommer ut på arbetsmarknaden. I det svenska exemplet står det ganska klart att flera faktorer samverkar för att fyrtioalisterna ska framstå som vinnare. En kraftig ökning av utbildningsnivån, subventionerad av samhället, bidrar till att hålla genomsnittsinkomsten uppe trots att utbildningsavkastningen i sig sjunker av trängseffekten. Bostadssubventioner och en god arbetsmarknad under etableringen skapar rimliga familjebildningsvillkor. Den goda arbetsmarknaden är delvis en följd av en offentlig sektorexpansion som mobiliserar den kvinnliga arbetskraften och ytterligare bidrar till god familjeekonomi.

Om vi nu jämför med den situation vi står inför med den kommande generationsväxlingen så finns det både likheter och skillnader. En noggrann titt på utvecklingen (se diagram 11) visar att 40-talisterna etablerar sig på arbetsmarknaden runt 1960 i god tid innan pensionsavgångarna toppar runt 1970 och bryter den gynnsamma produktivitetsutvecklingen. Delvis är det fallet för att deras etableringsålder är lägre men framförallt för att en mycket gynnsam kombinationsutveckling uppstår, en god cirkel där hög tillväxt kan finansiera utbildningsexpansion och en gynnsam sysselsättningsutveckling samtidigt som den äldre generationen i arbetskraften fortfarande finns kvar då förnygringen börjar.

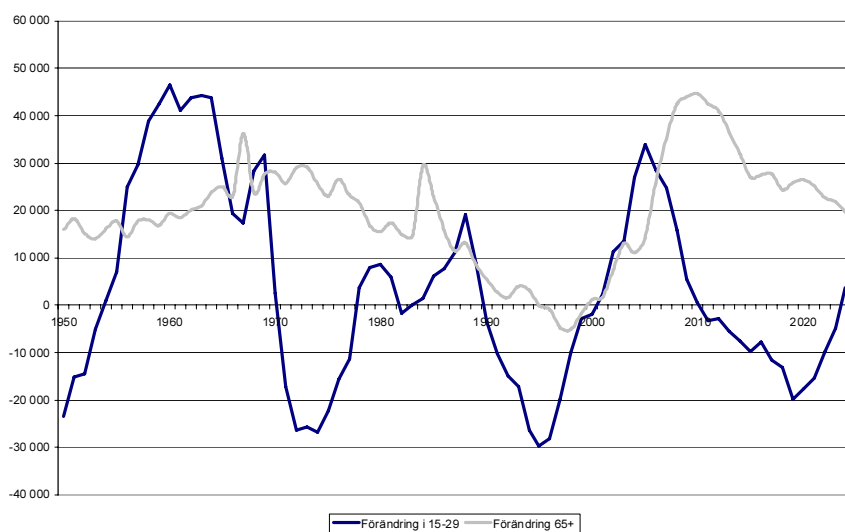
Detta tidsförlopp samt att takten i pensioneringarna är långsammare och mer utdragen innebär att det finns en överlappning mellan äldre och yngre i arbetskraften som sannolikt bidragit till en mjukare övergång. Det är anmärkningsvärt att trots kriserna på 1970-talet förblir arbetslösheten på svensk arbetsmarknad relativt låg och stabil både i en internationell måttstock och mot nutida svensk standard. Det är först 1990-talskrisen som ger en chockhöjning av arbetslöshetssiffrorna. Naturligtvis skulle många hävda att detta berodde på att man i den ekonomiska politiken prioriterade full sysselsättning på den tiden. Vid en jämförelse av omfattningen på arbetsmarknadspolitiska åtgärder idag och på

1970-talet kan dock vissa tvivel väckas kring den historieskrivningen. Omfattningen är ju idag mycket större än då och likväl är arbetslösheten mycket högre mitt under en högkonjunktur. Det förefaller inte helt obefogat att fråga sig om den politiska prioriteringsförklaringen verkligen kan vara riktig.

I varje fall kommer inte den förestående generationsväxlingen att innebära någon överlappning mellan äldre och yngre av betydelse. Med pensionsålder 65 (eller i praktiken lägre) lämnar den äldre generationen samtidigt eller, för högutbildade, en tid innan de unga kommer in och produktivitet utvecklingen börjar avta i samma veva. Om vi plötsligt kunde dra upp pensionsåldern till 70 och samtidigt sänka etableringsåldern skulle vi däremot få en mer liknande situation som för fyrtiotalisternas eget arbetsmarknadsinträde.

Det är dock ganska orealistiskt att förvänta sig. En sådan pensionsreform skulle med all sannolikhet och med viss rätt möta kraftigt motstånd. Men en viss ökning bör kunna åstadkommas i genomsnittlig pensionsålder. Vi ser redan hur fyrtiotalisternas arbetskraftsdeltagande över 65 år har börjat öka och det har gjorts möjligt inom offentlig sektor att få fortsätta arbeta upp till 67 om arbetsgivaren medger det.

Diagram 11 Förändringen i antal personer i åldersgrupp 15–29 respektive 65+



Källa: SCB.

Det vore däremot katastrofalt om den vida spridda myten om att vi delar på ett givet antal arbetstillfällen ledde till att man återigen börjar förtidspensionera av arbetsmarknadsskäl för att göra plats för ungdomen, eller sänker arbetstiden för att "dela på jobben", eller permanentar friårsexperimentet. En sådan politik har potentialen att förstöra framtiden för hela den nya generation som ska finansiera välfärden i det åldrande Sverige. Populariteten i sådana här idéer som saknar allt empiriskt och teoretiskt stöd är obegriplig. Något som helst vetenskapligt stöd för att det verkligen skulle fungera så som tänkt går inte att mobilisera.

4 Jobb- och arbetarflöden

I detta avsnitt redogörs kort för arbetsplatslänkade data och flödesstudier som bättre belyser arbetskraftsefterfrågan. S.k. "jobless growth" har diskuterats mycket och skulle till viss del kunna förklaras utifrån åldersstrukturen i arbetskraften. Utifrån detta resonemang framläggs hypotesen att en högre rörlighet men lägre produktivitet är att vänta i samband med generationsväxlingen.

Ett av problemen med individbaserade mikrodatastudier är att det är nästintill omöjligt att få någon klar bild av arbetskraftsefterfrågans betydelse. Den svenska situationen har under lång tid kännetecknats av det fenomen som en smula oegentligt brukar benämnas "jobless growth" med en stark produktivitetsutveckling men en mycket svag sysselsättningsutveckling. Prevalensen av individbaserade mikrostudier har gjort att alltför mycket fokus lagts på arbetskraftsutbudet och mekanismerna bakom detta i form av arbetslöshetsförsäkringar, anställningsvillkor etc. Sedan något årtionde tillbaka har emellertid datamaterial som länkar information om anställda och arbetsplatser börjat tas fram i flera länder. Davis, Haltiwanger och Schuh (1996) var pionjärer inom detta område på amerikanska data, och har senare fått efterföljare i flera länder, bland annat Sverige. En väsentlig fördel med dessa datamaterial (arbetare-arbetsplatsdata) är att man kan studera bruttoflödena både med avseende på arbetstillfällen och hur individerna rör sig mellan olika arbetsplatser. Man kan också mer direkt studera sambandet mellan arbetskraft och produktivitetsutveckling.

Det som är relevant i detta sammanhang är att sådana data ger en klarare bild av hur olika åldersgrupper interagerar på arbetsmarknaden. Forskningen på denna typ av data är emellertid ännu i sin linda och vi kan inte ännu säga så mycket om hur en generationsväxling äger rum eftersom befintliga data inte täcker någon tidigare generationsväxling. En ny flödesstudie som täcker hela det svenska näringslivet åren 1985–2002 är emellertid under utgivning (Gartell m.fl. 2006).

Denna studie visar att olika ålders- och utbildningsgrupper drabbas mycket olika vid upp- och nedgångar i ekonomin. I den svenska 90-talskrisen är det exempelvis mycket tydligt att det var lågutbildade äldre och unga som i första hand miste sin sysselsättning medan de högutbildade knappast alls drabbades. Ofta underskattas den allmänna rörligheten i ekonomin. Gartell, Jans och Persson visar att under ett år försvinner ungefär 10 procent av alla arbetstillfällen och ungefär lika många nyskapas. Mellan november 1991 och november 1992 som var det värsta krisåret försvann nästan 15 procent av jobben, men även tillkommande jobb ökade till 12 procent. Med andra ord innebar krisen dels att fler arbetsställen försvann än som tillkom. Det var detta som ökade arbetslösheten men de försvunna jobben innebar också att fler jobb kunde nyskapas, det vill säga det ökade den allmänna rörligheten men på olika sätt. Medan jobb för unga och lågutbildade försvann tillkom jobb för högutbildade och medelålders.

Man bör även observera att de anställdas rörlighet är ännu mycket högre än omsättningen av arbetsställen. Några ungefärliga siffror från den ovan nämnda undersökningen kan få illustrera poängen. Ett normalt år har mellan 20 och 25 procent av de sysselsatta slutat genom att antingen avskedas eller självmant sluta och ungefär lika många nyanställts. Nettoförändringen i sysselsättningen kan vara positiv eller negativ beroende på vilket som överväger, men även under krisår har var femte sysselsatt anställts på ett nytt jobb under året. För lågutbildade är rörligheten något mindre och för högutbildade högre, inom industrin något lägre och i servicenäringarna något högre. Skillnaderna mellan åldersgruppernas flöden är emellertid mycket större och varierar också mera med konjunkturerna. För arbetskraft över 50 är den årliga nyanställningstakten bara drygt 10 procent medan anställningen upphör för runt 20 procent. Med andra ord är nettot alltid negativt vilket just återspeglar att denna grupp är på väg ut ur arbetskraften. För ungdomar under 30 varierar nyanställningstakten från 30 till

50 procent beroende på konjunkturen medan 30 till 35 procent slutar sina jobb. Detta mönster återspeglar i sin tur att de håller på att etablera sig på arbetsmarknaden och i största allmänhet är mycket mer rörliga än de äldre. Att arbetslöshetssiffrorna i allmänhet är mycket högre för ungdomar än för äldre, men att de äldre har relativt sett mer långtidsarbetslöshet är en återspeglning av dessa flödesmönster.

Denna undersökning är gjord för en period 1985–2002 då huvudtrenden var en åldrande arbetskraft efter att 60-talisterna gjort sitt arbetsmarknadsinträde och fyrtiotalisterna trädde in som äldsta grupp i arbetskraften. Med andra ord är det inte förvånande att notera att vi har en nedåtgående trend i rörligheten under denna period då de ungas andel minskar både p.g.a. små födelsekohorter och ökande andel studerande. Med fyrtiotalisternas utträde är det så gott som oundvikligt att den allmänna rörligheten ökar både p.g.a. föryngringen men också ytterligare på grund av en ökande andel högutbildade. Gartell m.fl. troliggör också att denna ökande andel åtminstone till betydande del är efterfrågedriven genom att analysera olika kohorter efter den metod Salvanes och Førre (2003) föreslagit. De finner också på norska data att det måste ha funnits en betydande efterfrågeökning bakom den höjda utbildningsnivån i den norska sysselsättningen.

Då vi predikterar ökande rörlighet på arbetsmarknaden finns det både positiva och negativa aspekter på detta. Till de positiva hör förstås att vakanserna i förhållande till arbetsutbudet bör öka vilket kommer att påverka arbetslösheten nedåt. Sådana effekter av generationsväxlingar på lokala arbetsmarknader i Sverige har belagts av Nordström Skans (2005) i en panelstudie. I en annan studie finner Nordström Skans (2006) emellertid att den lokala industriproduktiviteten påverkas negativt då den äldre delen av arbetskraften minskar sin andel. Något liknande sysselsättningsresultat har rapporterats av Shimer (2001) för lokala amerikanska arbetsmarknader.

Det är viktigt att observera att de här resultaten gäller just lokala förhållanden där de olika åldersgrupperna faktiskt interagerar på marknaden. Shimer (1998) finner exempelvis i en makrostudie att stora ungdomsgrupper är korrelerade med ökad arbetslöshet. Korenman och Neumark (1997) undersöker den här frågan på en panel av 15 länder som ger möjligheter att bättre skilja period-effekter från kohort- och ålderseffekter. Detta är ett generellt metodproblem som plågar alla sådana här studier. Studierna på

lokala arbetsmarknader är gjorda på paneler av just den anledningen. Men det är likväl uppenbart skillnad på den nationella makronivån där olika åldersgrupper interagerar mycket mera indirekt än på de lokala arbetsmarknaderna. Korenman och Neumark finner också en korrelation mellan stora ungdomsgrupper och hög ungdomsarbetslöshet, men noterar att någon motsvarande korrelation inte finns mellan stora ungdomsgrupper och sysselsättningsnivån för ungdomar. Med andra ord beror det på att stora ungdomsgrupper sammanfaller med fler arbetssökande ungdomar inte med färre sysselsatta.

I Sverige har under senare år en mycket god produktivitetstillväxt observerats samtidigt med en mycket svag sysselsättningstillväxt. Detta så kallade ”jobless growth” fenomen har man ännu ingen allmänt accepterad förklaring till, men de observerade sambanden på lokala arbetsmarknader ovan kan mycket väl ligga i botten av denna utveckling och därmed är den starkt relaterad till förändringarna i åldersstrukturen. I så fall följer också att generationsväxlingen kommer att tendera att vara relaterad till en god sysselsättningsutveckling åtminstone lokalt men en svag ekonomisk tillväxt.

Det är emellertid viktigt att observera att såsom påpekats i speciellt avsnitt 2 har förändringarna i den svenska åldersstrukturen återverkningar inom hela makroekonomin och ekonomisk politik som inte tar med detta i beräkningen kommer otvivelaktigt att kunna omintetgöra denna ändå ganska positiva prediktion. Med ledning av 1970-talets misslyckanden skulle ett motarbetande av nödvändiga strukturförändringar i riktning mot mer tjänsteinriktad produktion kunna leda till ett nytt stagflationsscenario med stigande inflation och stagnerande ekonomi som utan draghjälp från en expanderande offentlig sektor kan bli mycket mer destruktiv för sysselsättningen.

I den förestående svenska generationsväxlingens perspektiv har vi emellertid också ett betydande skift på utbudssidan som kan komma att ändra balansen i fråga om utbildningsefterfrågan men snarast understryker ungdomarnas mer utsatta situation vid ekonomiska nedgångar. Omsättningen på arbetstillfällen och anställda är redan vid en normal arbetsmarknadssituation mycket hög. Detta har samband med att matchningsprocesserna på arbetsmarknaden innebär att ungdomar som ännu inte funnit en tillfredställande sysselsättning eller fyller arbetsgivarens krav både lämnar sin anställning och påbörjar nya anställningar i mycket högre grad än

den äldre arbetskraften där båda delarna är mer sällsynta händelser. Det vill säga äldre arbetskraft slutar mera sällan sina anställningar men om de gör det har de ofta svårare att få nya jobb.

I forskningen har man pekat på flera olika faktorer. Den erfarenhet äldre har är ofta företagsspecifik eller i varje fall mer värd i den gamla anställningen än vad fallet är i den nya. De har som regel högre löner just på grund av sin erfarenhet eller i vissa fall på grund av senioritetsregler i anställningen och det blir därför svårare för dem att hitta en anställning med samma villkor. Arbetsgivaren vet också att äldre arbetskraft med större sannolikhet blir sjuka, dör eller pensioneras. Därmed blir värdet av en framgångsrik matchning mindre eftersom den i genomsnitt kan förväntas vara kortare tid. Inom höginkomststyrken bidrar avtalspensionernas konstruktion dessutom ytterligare till att höja kostnaderna för arbetsgivarna. Det kan skilja hundratusen kronor eller mer i pensionspremier mellan en äldre och yngre person med samma bruttolön.

Det finns vid det här laget en mängd litteratur som studerar olika aspekter av arbetskraftens sammansättning på anläggnings- eller företagsnivå. För de frågeställningar som framförallt gäller generationsväxlingen är resultaten emellertid fortfarande inte särskilt entydiga, ofta begränsade till branschstudier eller frågeställningar som rör individuell lönebildning. Även om resultaten är en smula förvirrande finns det dock några studier som kan nämnas Prskawetz och Lindh (2006) innehåller en utförlig diskussion om produktivitet och åldrande som förutom en översikt över litteraturen också redovisar resultat från svenska och österrikiska data som pekar mot att en äldre arbetskraft är mer fördelaktig för produktivitetens utvecklingen än en yngre. Detta är mer tveksamt när det gäller IT-intensiva näringar. Det finns också resultat från finska data som pekar på att en yngre arbetskraft är viktigare just för innovationer och nya företag (t ex Ilmakunnas och Maliranta 2005) liksom att hög arbetskraftsomsättning (Ilmakunnas m.fl. 2003) kan vara viktiga för produktivitetens utvecklingen. Detta skulle därför snarast utpeka ungdomarna som produktivitetsdrivande. Det är emellertid inte alltid enkelt att avgöra vad som påverkar vad. Även i svenska data får man sådana resultat om man inte kontrollerar för att äldre i högre grad arbetar i äldre anläggningar med äldre teknik. I ett intressant bidrag pekar Grund och Westergård-Nielsen (2005) ut att det finns en optimal heterogenitet, det vill säga att företaget går bättre om det har en åldersblandad arbetsstyrka snarare än en

åldershomogen. Detta understryker att äldre och yngre med stor sannolikhet är komplement till varandra i produktionen.

Det är dock svårt att ur den idag ganska spretiga forskningslitteraturen runt arbetar-arbetsställdata få fram något klart konsensus om hur en generationsväxling bör fungera på den nivån.

5 Summering och några slutsatser

Vid en bedömning av den svenska generationsväxlingen och hur den bör hanteras intar den offentliga sektorn en nyckelposition av flera olika skäl. För det första är det i offentlig sektor som vakanserna efter fyrtialisterna övervägande kommer att uppstå. För det andra är det tjänsterna i denna sektor som vi kan förutse en ökande efterfrågan på, först inom utbildningen och med olika lång regional fördröjning inom vård och omsorg. För det tredje kommer försämringen av budgetbalansen liksom ökande regionala befolkningsskillnader att nödvändiggöra omstruktureringar och omprioriteringar. För det fjärde styrs denna sektor direkt av politiska beslut snarare än av marknaden. Detta ger både ökat utrymme för politiskt ansvarstagande och problem om man baserar besluten alltför mycket på erfarenheter från det närmast föregående i stället för den fundamentalt annorlunda situation som generationsväxlingen är en del av.

Utifrån vad vi idag vet om hur en generationsväxling kan gå till kan man förutse både risker och möjligheter i den demografiskt betingade utveckling vi står inför under de närmaste tio åren.

Någon fullständig genomgång av alla möjliga alternativ är förstås inte vare sig möjlig eller speciellt upplysande. Avsikten här har varit att peka på vikten av långsiktighet och helhetssyn då politiska beslut om den fortsatta utvecklingen ska fattas. Denna sommar har fackföreningsledare på DN Debatt återigen rekommenderat förtidspensionering av äldre arbetskraft som en väg att lösa arbetslöshetsproblemen för ungdomar. Trots att det torde vara mycket svårt att skrämna upp några empiriska belägg för att en sådan politik verkligen fungerar tycks det ändå vara ett argument som ständigt återkommer till följd av en märklig och felaktig uppfattning att antalet arbetstillfällen är en given storhet som delas av dem som vill ha arbete.

Inte minst analyser av flödena på arbetsmarknaden gör det omedelbart klart att så inte alls är fallet. Balansen mellan efter-

frågan och utbud är tvärtom dynamisk och nettoresultatet beror på mängder av faktorer i både den inhemska och globala ekonomin. En del av dessa faktorer kan man utöva direkt politisk kontroll av. Offentlig sysselsättning är ett exempel där det också är alldeles uppenbart att pensionering av äldre skattebetalare inte gärna kan finansiera anställandet av yngre skattebetalare. Andra viktiga faktorer kontrolleras av arbetsmarknadens parter. Flexibiliteten i lönebildningen är ett exempel där det förefaller ganska svårt att tänka sig att pensionering av de äldre på något direkt sätt ska bidra till en lönesättning som gynnar anställning av yngre. Ytterligare andra faktorer som förändringar i våra handelsförbindelser har svenska intressenter mycket litet inflytande på och pensioneringar av äldre påverkar inte heller i detta fall.

Den åldrande befolkningen medför utan någon som helst tvekan allvarliga problem på lång sikt för den svenska välfärdsstaten. Även om det inte på långa vägar rör sig om den katastrof som vissa medier och debattörer försöker frammana är det ändå problem som måste tas på allvar. Mot den bakgrunden finns det därför all anledning att uppmärksamma ungdomars etableringssvårigheter på dagens arbetsmarknad. Det är inte bara ett allvarligt välfärdsproblem för de berörda ungdomarna och deras livsutsikter, vilket i sig är ett tillräckligt tungt argument för att på olika sätt söka åtgärda problemet. Mobiliseringen av dessa ungdomsgrupper i produktivt arbete kan också bidra till att möta den generationsväxlingschock fyrtyotalisternas pensionering ger upphov till på ett mera konstruktivt sätt och därmed att säkerställa en rimlig välfärdsnivå för den äldre befolkningen även i fortsättningen.

Det finns emellertid olika vägar att gå och man kan inte nog betona att varken denna forskare eller forskningen generellt kan förutse alla konsekvenser av så långsiktiga politikval. Det gäller definitivt i dagsläget och sannolikt kommer det alltid att gälla oavsett hur mycket mer vi lär oss. Osäkerheterna i långsiktiga framtidsbedömningar är alltid stora även om de är något mindre vad gäller själva befolkningsutvecklingen. Vi står nu inför ett åldrande samhälle som vare sig vi eller något annat land någonsin har upplevt. Det finns med andra ord mycket litet av empiriskt underlag att forska på och det är föga sannolikt att intelligenta människor inte ändrar sitt beteende då förutsättningarna i det omgivande samhället genomgripande ändras. Det finns också vitt skilda åsikter om vad målsättningarna egentligen är och vad en "bästa väg" därför innebär.

Med de reservationerna i bakhuvudet är det ändå förnuftigt att så gott det går försöka förutsäga vad som är troliga respektive sannolika konsekvenser av den fullt förutsägbara samhällschock som fyrtiotalisternas pensionering kommer att ge upphov till. Det ger åtminstone bättre möjligheter för den demokratiska debatten att leda till politiska beslut som i alla fall inte direkt motverkar de syften man enas kring.

Utifrån de fakta och argument som lagts fram ovan är det min bedömning att det finns några angelägna åtgärder att vidta för att förvandla problem som generationsväxlingen kan medföra till möjligheter i stället.

- Gör åldersdiskriminering olaglig och avskaffa alla obligatoriska pensionsåldrar, inklusive 67-årsgränsen för offentliganställda. Det finns inget gott skäl för att hindra eller ens ge incitament för arbetsföra personer att sluta arbeta om de inte själva vill. I detta måste ingå en översyn av sådana inslag i avtalspensions-systemen och skattesystemen som ger både arbetsgivare och arbetstagare incitament att avsluta anställningen i förtid. Sådana åtgärder skulle bidra till en jämnare och mer friktionsfri generationsväxling och erfarenhetsöverföring.
- Åtgärder för att förbättra ekonomin för studerande och i synnerhet studerande med barn skulle underlätta en effektivare studiegång med snabbare etablering och i längden vidga skattebasen samtidigt som ungdomars sociala välfärd skulle höjas. I det långa loppet skulle det också säkra välfärdsstatens långsiktiga hållbarhet genom att möjliggöra en tillräcklig hög reproduktionsnivå för befolkningen.
- En genomtänkt arbetskraftsinvandring kan i inledningsskedet underlätta övergången genom att ge skatteintäkter som underlättar finansieringen av exempelvis föregående punkt och andra åtgärder som nyrekryteringen till högskolan (som nödvändigtvis inte kan utgöras av de baby boomare som ska undervisas där) eller till vården på de orter och i de regioner där åldrandeprocessen går snabbare än i landet som helhet.
- Generationsväxlingen innebär en unik möjlighet att systematiskt förbättra könsbalansen i arbetsstyrkan inom vård och omsorg såväl som inom grundskola (för få män) och högskola (för få kvinnor) men innebär också sannolikt att lönerelationer

måste förändras och därigenom höja kostnaden för offentlig sektor, vilket gör föregående punkt mycket angelägen.

Dessa fyra punkter är några uppenbara möjligheter som öppnar sig. Det finns säkert fler, både stora och små, möjligheter att utforska i framtiden.

Referenser

- Amcoff, J., Westholm, E. (2003). *Understanding rural change – demography as a key to the future*. Arbetsrapport 2003:3. Stockholm, Institutet för Framtidsstudier.
- Baily, M.N., Gordon, R.J. (1988). *The Productivity Slowdown, Measurement Issues, and the Explosion of Computer Power* i Brookings Papers on Economic Activity 2, 347–420.
- Barnekow, C. (2004). *Diskriminering i den statliga sektorn? – En utvärdering av det statliga pensionssystemet*. Arbetsrapport 2004:2. Stockholm, Institutet för Framtidsstudier.
- Björklund, A. (2006). *Does family policy affect fertility? Lessons from Sweden*. I Journal of Population Economics 19(1), 3–24.
- Dahlberg, S., Nahum, R-A. (2003). *Cohort Effects on Earnings Profiles: Evidence from Sweden*. Arbetsrapport 2003:3. Stockholm, Institutet för Framtidsstudier.
- Davis, S.J., Haltiwanger, J., Schuh, S. (1996). *Job Creation and Destruction*. Cambridge, Massachusetts, The MIT Press.
- Ds (2004:53) *Ett barntillägg till studerande*. Stockholm, Statsrådsberedningen.
- Easterlin, R.A. (1981). *Birth and Fortune*. London, Grant McIntyre.
- Easterlin, R.,A. (1968). *Population, Labor Force, and Long Swings in Economic Growth: The American Experience*. National Bureau of Economic Research. New York, Columbia University Press.
- Gartell, M., Jans, A-C., Persson, H.(2006). *The reallocation of labor and the importance of education and age – a study on Swedish linked employer-employee data 1986–2002*, Manuskript, Stockholm, Institutet för Framtidsstudier.
- Gómez, R., Hernández de Cos, P. (2006). *The importance of being mature: the effect of demographic maturation on global per-capita income*. Working Paper Series No 670. Frankfurt, European Central Bank.
- Grund, C., Westergård-Nielsen, N. (2005). *Age structure of the workforce and firm performance*, IZA Discussion Paper No 1816. Bonn, IZA.
- Gustavsson, M (2006) *The Evolution of the Swedish Wage Structure: New Evidence for 1992-2001*. *Applied Economics Letters* 13 (5), 279–286.

- Ilmakunnas, P., Maliranta, M., Vaniomäki, J. (2003). *Does worker turnover improve productivity growth?* Tampere Economic Working Paper 20. Tampere, Tampere University.
- Ilmakunnas, P., Maliranta, M. (2005). *Decomposing productivity and wage effects of intra-establishment labor restructuring.* HECER Discussion Paper No. 85. Helsingfors, Helsinki Center of Economic Research.
- Johansson, M., Katz, K. (2006). *Wage differences between women and men in Sweden – Impact of skill mismatch.* Manuskript. Stockholm, Institutet för Framtidsstudier.
- Kelley, A.,C., Schmidt, R.,M. (2005). *Evolution of Recent Economic-Demographic Modeling: A Synthesis* i Journal of Population Economics 18, 275–300.
- Klevmarken, A., Andersson, B., Berg, L. (2005). Inkomst- och förmögenhetsfördelningen för dagens och morgondagens ålder i *Riv ålderstrappan!* SOU 2002:29, Bilaga B. Stockholm, Fritzes.
- Korenman, S., Neumark, D. (1997). *Cohort Crowding and Youth Labor Markets: A Cross-National Analysis.* NBER Working paper No. 6031, Cambridge, Massachusetts, NBER.
- le Grand, C., Szulkin, R., Tåhlin, M. (2001). ”Lönstrukturens förändring i Sverige”, i Fritzell, J; Gähler, M och O Lundberg (red.) Antologi från Kommittén Valfärdsbokslut, SOU 2001:53. Stockholm, Fritzes.
- Lindh, T. (2000). 1990-talets ekonomiska utveckling – vilken roll har åldersfördelningen spelat? i J Fritzell (red.) *Valfärdens förutsättningar – Arbetsmarknad, demografi och segregation.* Antologi från Kommittén Valfärdsbokslut, SOU 2000:37, Stockholm, Fritzes.
- Lindh, T., Malmberg, B. (1999). *Age Structure Effects and Growth in the OECD, 1950–90* i Journal of Population Economics 12(3), 431–449.
- Lindh, T., Ohlsson, H. (1997). *Egenföretagande och manna från himlen.* Rapport till expertgruppen för studier i offentlig ekonomi, Ds 1997:71. Stockholm, Finansdepartementet.
- Lindh, T. (2004). *Is Human Capital the Solution to the Ageing and Growth Dilemma?* i Current Issues of Economic Growth, Workshops–Proceedings of OeNB Workshops No. 2, March 5, Oesterreichische Nationalbank, 155–179.
- Lundin, D. (2002). *Klarar vi sjukvården?* I Ekonomisk Debatt 30(4), 325–333.

- SOU (2004:19). Långtidsutredningen 2003/04. Stockholm, Finansdepartementet.
- Macunovich, D.,J. (2002). *Birth Quake*. Chicago, University of Chicago Press.
- Malmberg, B., Lindh, T. (2000). 40-TALISTERNAS UTTÅG – en ESO-rapport om 2000-talets demografiska utmaningar. Ds 2000:13. Stockholm, Finansdepartementet.
- McMillan, H.,M., Baesel, J.,B. (1990). *The macroeconomic impact of the baby boom generation* i *Journal of Macroeconomics* 12(2), 167–195.
- Nordström Skans, O. (2005). *Age effects in Swedish local labour markets* i *Economics Letters*, 86(3), 419–426.
- Nordström Skans, O. (2006). *How does the Age Structure Affect Regional Productivity?* under publicering i *Applied Economics Letters*.
- Prskawetz, A., Lindh, T. (red.) (2006). *The impact of ageing on innovation and productivity growth in Europe*. Research Report No. 28, Vienna Institute of Demography. Wien, Austrian Academy of Sciences.
- Ohlsson, H. (red.) (2004). *Self-Employment and Entrepreneurship*. I. Swedish Economic Policy Review 11(2).
- Ohlsson, R. (1986). *Högre utbildning och demografisk förändring*. Lund, Ekonomisk-historiska föreningen.
- Röstberg, A., Andersson, B., Lindh, T. *Simulating the Future Pension Wealth and Retirement Saving in Sweden*. Arbetsrapport nr. 2005:6. Stockholm, Institutet för Framtidsstudier.
- Salvanes, K., Førre, S.,E. (2003). *Effects on Employment of Trade and Technical Change: Evidence from Norway* i *Economica*, Vol. 70, pp. 293–329.
- Savvidou, E. (2006). *Technology, Human Capital and Labor Demand* i *Economic Studies*, Nationalekonomiska institutet. Uppsala, Uppsala universitet.
- Statistiska centralbyrån, SCB. (2005). *Ungdomars ekonomiska välfärd – inkomster, sysselsättning och förmögenhet*. Avdelningen för befolknings- och välfärdsstatistik. Örebro, SCB.
- Statistiska centralbyrån, SCB. (2005) *Ungdomars etablering: Generationsklyftan 1980–2003*. Levnadsförhållanden rapport 108. Örebro, SCB.
- Shimer, R. (1998). *Why is the U.S. Unemployment Rate so Much Lower?* I NBER Macroeconomics Annual, 13–61.

- Shimer, R. (2001). *The impact of young workers on the aggregate labor market* i Quarterly Journal of Economics 116, 969–1007.
- SOU (2001:24) *Ur fattigdomsfällan*. Slutbetänkande av familjeutredningen. Stockholm, Fritzes.
- SOU (2001:79) *Välfärdsbokslut för 1990-talet*. Slutbetänkande från kommittén Välfärdsbokslut. Stockholm, Fritzes.

Ungdomar och äldre – konkurrenter eller partners på svensk arbetsmarknad?

– *Roland Spånt*

Inledning

Generationsväxling associerar till ett stafettlopp där en äldre generation lämnar över pinnen till de unga inträdande på arbetsmarknaden. Men den bilden är inte giltig utan de som lämnar arbetslivet kommer i första hand att lämna över till de något yngre och de nytillträdande kommer att ersätta de tidigare yngsta grupperna i arbetslivet.

Arbetslivet består inte av ett fixt antal arbetsplatser som ska besättas och där den enes jobb innebär den andres arbetslöshet. Det finns ingen absolut gräns för hur många jobb som ska finnas i en ekonomi. För att de unga framgångsrikt ska komma in i arbetslivet behöver därför inte äldre arbetstagare lämna arbetslivet. De närmaste åren kommer ett växande antal unga att komma ut i arbetslivet samtidigt som de stora efterkrigskullarna kommer att pensioneras. Ju fler som framgångsrikt deltar i arbetslivet desto större materiella resurser kan produceras. Att samtidigt smidigt få ungdomar att komma in i arbetslivet och att inte de äldre ofrivilligt lämnar arbetslivet i förtid kommer att bli den stora utmaningen.

Ekonomier av svensk typ brukar uppvisa stor flexibilitet när det gäller att anpassa sig till variationer i arbetsutbudet både avseende pensioneringar och antal nytillträdande. De förändringar vi nu står inför är dock så stora att man inte automatiskt kan klara av stora inflöden och stora utflöden på arbetsmarknaden.

I den här rapporten ges en bild av verkliga och mindre verkliga problem som möter svensk arbetsmarknad på grund av de demografiska förändringar vi står inför. Det gäller om det kommer att vara brist på arbetskraft, på yngre arbetskraft och vilka relationer som gäller mellan de unga och de äldsta på arbetsmarknaden. Arbetsdelningsbegreppet avvisas liksom att det skulle finnas

samband mellan arbetslöshet bland unga och de äldres sysselsättning.

Vidare diskuteras om begreppet försörjningskvot har samma giltighet idag som tidigare och om relationen mellan ekonomisk utveckling och finansieringskraven för offentlig sektor har förändrats.

Stora ungdomskullar kommer in i arbetslivet framöver. En viktig fråga i internationell debatt har gällt om det är en nackdel för en ungdom att tillhöra en stor ungdomsgeneration och en fördel att ha få jämnåriga. Detta analyseras framför allt utifrån amerikansk forskning där forskarnas resultat pendlat fram och tillbaka över tiden beroende på ekonomiskt läge och forskningsmetod. Enighet finns dock om att konjunkturläge och ekonomisk politik är viktigare för hur arbetslöshet och andra centrala variabler utvecklar sig än rent demografiska faktorer.

Svensk arbetsmarknad är som bekant starkt könssegregerad med en rad sektorer och yrken som domineras av kvinnlig arbetskraft och andra som domineras av män. I syfte att också få en uppfattning om de åldersmässiga skillnaderna och i vilken grad yngre och äldre arbetskraft finns i samma sektor har SCB gjort specialbearbetningar av den så kallade RAMS statistiken. I den här rapporten redovisas delar av det materialet med betoning av skillnaderna mellan ekonomins huvudsektorer. Men SCB visar också detaljerat i vilka åldrar individerna kommer in i arbetslivet och lämnar det och att flexibiliteten i arbetslivet är hög. Analysen visar den kända könsuppdelningen av arbetsmarknaden men också att det finns sektorer med ungdomsdominans, äldredominans men också åldersmässigt balanserade sektorer. Skillnaderna visar på både problem och möjligheter. Vissa sektorer ger uppenbart ungdomar lättare möjligheter att komma in i arbetslivet medan andra kräver lång utbildning. Skillnader mellan sektorer innebär också utmaningar inför framtiden där generationsskiftet kan utnyttjas för att förändra ålders och könsmässiga fördelningar och därmed underlätta nödvändiga nyrekryteringar.

Avslutningsvis analyseras erfarenheterna av de satsningar som gjorts inom det statliga området med särskilda resurser för nyanställning. Staten är som arbetsgivare faktiskt ledande när det gäller att förena generationsskiftet med bevarad kompetensförsörjning.

Jag vill avslutningsvis rikta särskilda tack till Jan Andersson och Björn Tegsjö vid SCB Örebro som snabbt och effektivt tog fram bearbetningar av RAMS, till Arbetsgivarverkets stab som gav mig

tillgång till intern statistik, till Hans Olsson vid Socialförsäkringsutredningen som gjort analyser av OECD ländernas arbetslöshet, till John Martin, direktör för OECDs arbetsmarknadsenhet för råd om aktuell forskning, till professor Robert Shimer som tipsade mig om forskning som ifrågasatte hans egna resultat och till Christopher L. Foote vid Federal Reserve som sände mig sina ännu opublicerade forskningsresultat.

Älta i oktober 2006

Roland Spånt

Sammanfattning

Efterkrigstidens stora variationer i födelsetalen börjar nu slå igenom i antalet personer som lämnar och inträder i arbetslivet. Vårt huvudproblem kommer inte att vara generell brist på yngre arbetskraft utan att vi står inför stora svängningar i storleken på de årskullar som kommer in i arbetslivet. Detta är delvis ett annat problem än den brist på arbetskraft som periodvis dominerar den allmänna debatten.

Under det närmaste decenniet kommer också den stora fyrtio-talistgenerationen att komma upp i pensionsåldern. Både inträdet i arbetslivet och pensioneringen sker i olika åldrar beroende på utbildning, personliga önskemål och påtvingade krav från arbetsvillkor och hälsa mm. Enligt vår databearbetning är den vanligaste inträdesåldern 20 år (omkring 33 000 inträdde i arbetslivet år 2004) följt av 19 och 21 år, men för många sker inträdet senare. Flöden in och ut ur arbetslivet och byte av arbete är vanliga upp till 40 års ålder. Efter 50 år utflödet större än inflödet.

Den vanligaste pensionsåldern var 2004 fortfarande 65 år då 18 000 lämnade arbetslivet men få arbetar senare och de flesta lämnar arbetslivet före 65.

Svensk arbetsmarknad är inget slutet system där det finns ett fixt antal arbetsplatser eller en fix total lönesumma att dela på mellan unga och gamla och andra grupper på arbetsmarknaden. Ett ökat antal unga betyder därför inte att motsvarande antal äldre måste lämna arbetslivet för att inte arbetslöshet ska uppstå. Ett ökat antal äldre som lämnar arbetslivet gör det inte automatiskt lättare för de yngsta att komma in i arbetslivet.

Ungdomars inträde i arbetslivet sker ofta inte smärtfritt utan är förenat med betydande mismatch och att de ofta byter arbetsplats och söker arbete som bättre motsvarar deras utbildning och kvalifikationer. De svängningar som väntas i antalet ungdomar som kommer ut i arbetslivet kommer därför inte att ske problemfritt.

Demografiska förändringar kommer att påverka arbetsmarknaden de närmaste åren och decennierna inte bara här i landet utan i de flesta industriländer. Men bedömningarna av vilka problem som man kommer att möta skiljer sig åt mellan olika aktörer i ekonomierna.

I USA är pensioneringen av de stora fyrtiotalskullarna en av de tio viktigaste trenderna i amerikanskt arbetsliv. Bland företagsledarna i USA anger 70–80 procent att de ser allvarligt på kom-

mande förluster av kompetens. Men samtidigt uppger bara 20 procent att de har börjat agera för att lösa problemet.

I Sverige kan debatten kring demografiska problem ha lett till att det spritts en uppfattning om att det skulle bli brist på yngre arbetskraft, vilket kan försvaga nyetableringar i landet. Men i verkligheten kommer tillflödet av yngre till arbetslivet att vara växande under lång tid framöver och därmed tillgången på välutbildad ung arbetskraft vara mycket god.

Effekterna på arbetsmarknaden av att ungdomskullarna varierar har framför allt studerats av amerikanska forskare och gällt svängningarna upp och ned i födelsetalen från andra världskriget och framåt. De flesta forskare har kommit fram till att det, i alla fall på kort sikt, varit negativt för individerna att tillhöra stora ålderskohorter och positivt att ha få jämnåriga. Arbetsmarknaderna har svårt att snabbt anpassa sig till större inflöden av ungdomar och dessa har fått högre arbetslöshet och sämre löner än de som tillhört små ålderskohorter. Men stora ungdomskullar har också ansetts ha positiva effekter på ekonomin. En stor grupp nyinträdande betyder positiva efterfrågeeffekter som i sin tur kan öka efterfrågan på den något äldre arbetskraften.

Stora ungdomskullar riskerar att öka mismatch på arbetsmarknaden, därför att många inte får använda sin kunskap och kompetens fullt ut, och därför är det negativt för individerna i fråga och för samhällsekonomin totala effektivitet. Men samtidigt hävdar amerikansk forskning att mismatch gynnar nyföretagande och dynamik i näringslivet då de ökar möjligheterna att hitta kvalificerad arbetskraft som är villig att byta arbete.

Ledande internationell forskning i början av detta decennium hävdade t.o.m. att dessa dynamiska effekter var så starka att de ledde till att en ökat inflöde av ungdomar både sänkte arbetslösheten i denna grupp och i den övriga arbetskraften. Ung och äldre arbetskraft skulle därför ha varit komplementära till varandra. Helt ny och delvis opublicerad forskning avvisar dock dessa resultat eftersom de baserades på jämförelser av amerikanska delstatsdata. Denna ofta använda forskningsmetod hävdas inte kunna ge vetenskapligt hållbara resultat.

Det gamla huvudspåret verkar därför gälla och en ökad ungdomsgrupp på arbetsmarknaden väntas höja den genomsnittliga arbetslöshetskvoten i ekonomin dels på grund av att ungdomsgruppen nästan alltid har högre arbetslöshet än genomsnittet men också genom att en stor ungdomsgrupp inte på kort sikt kan sugas

upp av ekonomin utan att arbetslösheten i ungdomsgruppen ökar. Svängningar i ungdomskullarnas storlek måste därför mötas av ekonomiskpolitiska åtgärder om arbetslösheten ska begränsas.

Flera amerikanska studier har kommit till slutsatsen att en stor del av skillnaderna i generell arbetslöshetsprocent mellan olika decennier sedan 1960-talet beror på att olika åldersgruppers relativa vikter förändrats beroende på tidigare variationer i födelsetalen.

Men samtidigt gäller att arbetslösheten bland ungdomar ofta är flera gånger högre än den genomsnittliga och den viktigaste metoden att sänka ungdomarnas arbetslöshet är en framgångsrik allmän konjunkturpolitik.

Detta gäller de kortsiktiga effekterna. På lång sikt går det inte att visa att små ålderskohorter skulle lyckas bättre och nå högre standard än de stora. I USA har exempelvis Baby boomers klarat sig bättre än den följande lilla s.k. Generation X. Här kan dock andra faktorer som den allmänna ekonomiska utvecklingen störa resultaten. Förlorade inkomster i unga år är svåra att vinna åter. Svensk forskning visar att ungdomars problem i arbetsinträdet leder till dåligt arbetsmarknadsutfall i minst tio år.

I denna rapport har SCB tagit fram hur åldersfördelningen ser ut i ett antal samhällssektorer i ekonomin. Totalt sett är faktiskt, trots vad som ofta hävdas i debatten, arbetsstyrkan relativt jämt fördelad över olika åldersklasser.

Däremot finns stora skillnader mellan olika samhällssektorer och sannolikt än större regionalt och utbildningsmässigt. De köns-
mässiga skillnaderna mellan olika sektorer är också betydande. Pensionsavgångarna kan därför ge möjligheter till utjämning av könsfördelningarna i sektorer med sådan obalans idag.

De tunga sektorerna tillverkningsindustrin och byggsektorn har arbetskraftsfördelningar efter ålder som ligger nära de för landet totalt sett gällande. I dessa sektorer borde därför problemen med att ersätta den kommande pensionsavgången med yngre arbetskraft varken vara svårare eller lättare än i ekonomin som helhet.

Även i dessa sektorer finns dock stora skillnader mellan andelen män och andelen kvinnor. En utjämning av könsfördelningen i dessa sektorer måste ju per definition innebära att andra sektorer med köns-
mässiga obalanser också utjämnas.

Men svensk ekonomi har också extremt ungdomsdominerade sektorer. Hit hör hotell och restaurant och handel där den allra yngsta arbetskraften är kraftigt överrepresenterad. Dessa sektorer kommer i liten grad att påverkas av avgångar av den äldsta arbets-

kraften men i stället att vara känslig för svängningarna i ungdomsgrupperna. De stora ungdomsgrupper som nu kommer in i arbetslivet borde därför gynna etablerandet och tillväxten just i hotell och restaurangbranschen och i handeln. Samtidigt gäller den motsatta kausaliteten dvs. att ju starkare sektorerna handel, hotell och restaurang växer, desto lättare blir det för unga att komma ut i arbetslivet.

Det motsatta förhållandet gäller sektorer med hög andel äldre och få yngre. Detta gäller sektorer där utbildningskraven ofta är höga så att få i yngre åldrar kan inneha arbetena. Det gäller utbildningssektorn, statlig och landstingskommunal sektor. Avgångarna genom pensionering kommer att bli betydande och nyrekryteringarna gäller arbetskraft från årgångar ovanför de allra yngsta. En förklaring skulle kunna vara att s.k. outsourcing av enklare serviceverksamheter inom vårdsektorn m.m. har lett till att ungdomsjobben numera återfinns hos underleverantörer och inte hos landsting och stat. Denna hypotes har här inte kunnat testas. Även om sektorerna själva numera har få ungdomar anställda skulle en nyrekrytering av t.ex. 35–40 åringar i sin tur kunna skapa byteskedjor på arbetsmarkanden som i slutändan skulle kunna gynna yngre.

Statlig sektor är av särskilt intresse för att där just genomförts en form av generationsväxling där extra medel getts myndigheter för att anställa yngre personal och säkerställa kompetenskiftet när de stora äldre åldersgrupperna går i pension. Intresset hos myndigheterna var stort och ansökningarna översteg starkt tillgängliga medel. Tillgängliga data för de 1 100 personer som hittills anställts visar att dessa var några år yngre i genomsnitt än statlig sektors normala årliga nyrekrytering. Men trots detta gällde rekryteringarna i genomsnitt personer i 35-årsåldern dvs. i åldrar klart äldre än de verkliga ungdomsgrupperna.

En intressant bieffekt var att av de nyrekryterade var 60 procent kvinnor, en klart högre andel än bland övriga statligt anställda. Generationsskiftet skulle kunna utnyttjas för att minska de stora skillnader som finns mellan olika sektorer i andelen män respektive kvinnor. Arbetsgivarna måste då ändra rekryteringsmönster och män och kvinnor ändra sina yrkesval. Erfarenheterna av det statliga kompetenskiftet är ett lovande exempel, men dock av mycket begränsad omfattning.

Den sista gruppen som definierats i studien gäller sådana där det samtidigt finns många äldre men också många i de allra yngsta

åldrarna. Hit hör primärkommunal sektor. Här borde det kunna finnas större substitutionsmöjligheter mellan den yngsta och den äldsta arbetskraften även om dessa inte idag utför likartade arbetsuppgifter.

Även om det generellt sett verkar vara svårt att se stora substitutionseffekter mellan den äldsta och den yngsta arbetskraften kan rekryteringskedjor där olika generationer ersätter varandra i slutändan skapa större möjligheter också för de yngsta på arbetsmarknaden. Den viktigaste åtgärden för att suga upp stora ungdomskullar i arbetslivet är därför att efterfrågan i ekonomin och på arbetskraft generellt sett hålls hög. Ansvaret för detta ligger både på riksbanken och på den politiska sfären.

Några sammanfattande slutsatser:

Vi står det närmaste decenniet inte inför generell brist på arbetskraft eller på yngre arbetskraft. I stället kommer de stora pensionsavgångarna att ske parallellt med att det blir betydande svängningar i antalet ungdomar som inträder i arbetslivet.

Arbetsdelningstanken var feltänkt – det finns inget givet antal arbetstimmar i ekonomin att dela på, varken mellan unga och gamla eller mellan andra grupper. Låg arbetslöshet för en åldersgrupp sker inte på bekostnad av högre i andra åldersgrupper.

Begreppet försörjningskvot leder ofta fel och det är viktigare inför framtiden att beakta den aktiva befolkningens samlade produktionsförmåga – inte att enbart räkna antalet individer.

Generationsskiftetanken leder fel. I stora samhällssektorer kommer inte de yngsta att direkt ersätta de äldsta utan det sker en successiv förskjutning uppåt i åldrarna.

Den absolut vanligaste pensionsåldern är fortfarande 65 år. Det torde vara tveksamt om detta också avspeglar individernas egna värderingar.

Det finns mycket starka ungdomsdominerade sektorer, som handel, hotell och restaurang, där möjligheterna att använda ung arbetskraft är mycket goda.

Olika sektorer i samhällsekonomin har både olika åldersprofiler på arbetskraften men också starkt olika könsfördelning. De demografiska förändringar vi står inför erbjuder också möjligheten till att utjämna skillnaderna i könsmässig sektorfördelning.

Det begränsade försök till kompetensförsörjning som genomförts inom statlig sektor ger ett positivt exempel på att det går att nå bättre balans mellan antalet män och kvinnor i en sektor.

Att tillhöra en stor ålderskohort är i regel negativt för inträdet i arbetslivet men skillnaderna gentemot andra åldersgrupper minskar över livet. Stora ungdomskullar måste pareras av den ekonomiska politiken om arbetslösheten totalt sett ska hållas nere.

Demografiska faktorer är väsentligt mindre viktiga för hur unga individer möter arbetslivet än hur den ekonomiska politiken framför allt konjunkturpolitiken förmår klara sysselsättning och tillväxt.

Problemet inte brist på yngre arbetskraft utan svängningar i utbudet

Till den ekonomiska och politiska debattens förgrundsfrågor hör oron för den framtida demografiska utvecklingen. Regelmässigt kommer prognoser om att andelen äldre i befolkningen kommer att kraftigt öka framöver och att de yrkesverksamma skulle få en allt tyngre försörjningsbörda att bära.

I debatten har den s.k. ålderschocken etablerats som ett faktum, vilket kan ha negativa effekter på investeringar och framtidstro. Den dominerande uppfattningen verkar vara att det kommer att råda arbetskraftsbrist under lång tid framöver. Detta tolkas ofta som att det kommer att bli brist på yngre arbetskraft. Men de långsiktiga befolknings- och arbetskraftsprognoser som SCB presenterat visar att problemen överdrivits. Dessa prognoser pekar i stället på att vi samtidigt kommer att ha stora årskullar som lämnar arbetslivet och stora kullar som kommer in på arbetsmarknaden. Vi står därför mer inför en generationsväxling än en generell brist på arbetskraft.

De närmaste åren kommer balansen mellan avgående och tillkommande på arbetsmarknaden att förändras relativt kraftigt. Detta är inget nytt för Sverige. Antalet tillträdande har under många år varit större än antalet avgående. De närmaste åren kommer också antalet ungdomar som kommer in i arbetslivet att vara klart större än de årskullar som förväntas lämna. För ekonomin kommer det stora utbudet av ungdomar att ge möjlighet till en dynamisk utveckling men för ungdomarna själva finns risk för hög arbetslöshet och svårigheter att hamna på rätt plats i samhället.

De förändringar som kommer de närmaste åren beror på att de mycket stora barnkullarna från slutet av 1940-talet, baby boomen,

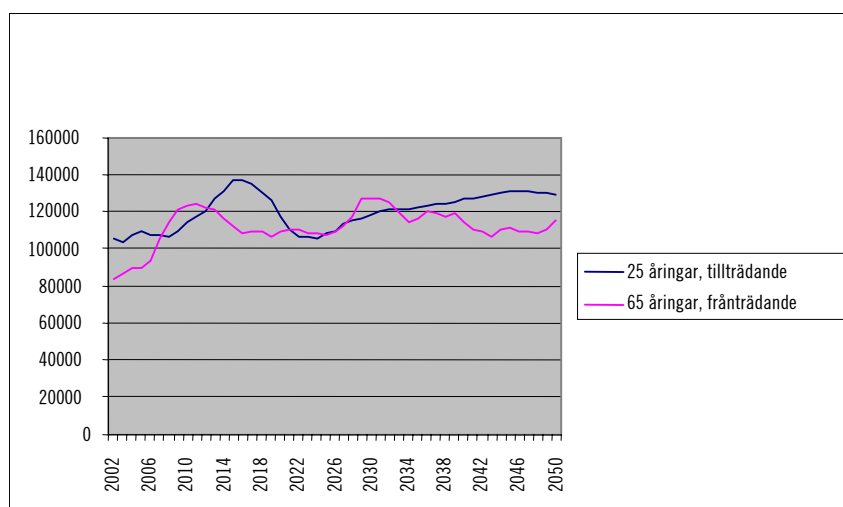
nu efter omkring 40 år i förvärvslivet successivt kommer att pensioneras. Eftersom baby boomen följdes av lägre barnantal på 1950-talet kommer antalet som nypensioneras att vara stort i förhållande till antalet yrkesverksamma. Under 1940-talet föddes i genomsnitt 123 000 barn jämfört med barnkrisens årtionde före på 90 000. Efter 1950 föll födelsetalen tillbaka men var ändå över 100 000 fram till 1976. Det var dessa svängningar i födelsetalen som 20 till 25 år senare visade sig i förändrade flöden till arbetsmarknaden och nu kommer att slå igenom i pensioneringar.

Den här utvecklingen är ingalunda unik för Sverige utan det skedde liknande baby boomer i många industriländer efter det andra världskriget och dessa ålderskohorter kommer att framöver öka avgångarna ur arbetslivet och därför öka antalet pensionärer i länderna.

Diagram 1 indikerar grovt vilka befolkningsförändringar och därmed arbetskraftsförändringar som kommer de närmaste åren och decennierna. Diagrammet ger en bild där för närvarande de årskullar som normalt lämnar arbetsmarknaden är större än de som inträder. Ett trendskifte står dock för dörren och från slutet av detta decennium kommer en kraftig ökning av antalet i de åldrar där ungdomar normalt kommer in på arbetsmarknaden. De ungdomskullar som kommer in i arbetslivet ligger för närvarande kring 110 000 personer per år. Men om några år kommer kullarna att bli avsevärt större och om 10 år kanske ytterligare 30 000 per år kommer in i de yrkesaktiva åldrarna.

Om drygt tio år kommer trenden att på nytt vända genom att de grupper som föddes andra hälften av 1990-talet då ungdomskullarna var små kommer ut i arbetslivet.

Diagram 1 Till- och frånträädande i arbetsför ålder (från SCBs befolkningsframskrivningar år 2003–2050)



Källa: Mörtvik /Spånt 2004.

De närmaste decennierna kommer därför inte att i första hand utmärkas av brist på yngre arbetskraft utan av att stora variationer i antalet tillträdande kan komma att ske.

Man kan se det som en sorts miniatyrkopia av vad som hände när 1940-talets stora baby boom ersatte 1930-talets små barnkullar och sedan följdes av mindre kullar igen på 1950-talet. Man borde därför kunna använda erfarenheterna från forskningen kring baby boomen för att få indikationer om vad som nu väntar i Sverige. Särskilt i USA ledde förväntningarna om baby boomens effekter till mycken forskning, vars resultat här senare ska användas.

Stora ungdomskullar kom ut i arbetslivet både under lågkonjunkturåren i början av 1970-talet och vid den djupa krisen i början av 1990-talet. Särskilt nittiotalskrisen kom tidsmässigt olyckligt för ungdomskullarna. Samtidigt som krisen och en misslyckad ekonomisk politik slog ut hundratusentals arbetstillfällen och efterfrågan på arbetskraft var minimal ökade antalet unga (25-åringar) med 20 000 per år. Då kom som ett brev på posten krav på påtvingad generationsväxling innebärande att äldre skulle lämna arbetslivet. Men i huvudsak blev det ändå unga som tyngst bar arbetslösheten under krisåren (se SOU 2000:37).

När konjunkturen sedan vände uppåt fanns i Sverige de äldre kvar i arbetslivet samtidigt som de stora resurserna i form av bättre utbildad yngre arbetskraft utnyttjades och den ekonomiska tillväxten kunde en följd av år vara hög utan att flaskhalsar på arbetsmarknaden tvingade fram åtstramningar.

I många europeiska länder som Tyskland innebar dock inte konjunkturuppgången att de äldre som lämnat arbetsmarknaden återvände och inga stora välutbildade reserver fanns bland de unga. Den ekonomiska tillväxten blev därför svagare, uppgången kortvarigare och snabbt slog man i kapacitetstaket. En slutsats är att de äldre som lämnar yrkeslivet nästan aldrig kommer tillbaka och de länder som i kriser pensionerar bort de äldre har därför vida lägre förvärvsgrad än i Sverige särskilt i högre åldrar. Det är ekonomiskt sett oförnuftigt att vid konjunkturedgångar pensionera bort äldre arbetskraft. I stället bör konjunkturpolitik bedrivas och om efterfrågan på arbetskraft minskar, detta mötas med generösa satsningar på utbildning och kompetenshöjning av dem som är i arbetslivet eller ännu inte hunnit in på arbetsmarknaden.

För unga människors arbetslöshet är det rådande konjunkturläget den allra viktigaste bestämningsfaktorn (se Korenmark och Neumark 2000).

Den empiriska bilden

In- och utträde på svensk arbetsmarknad

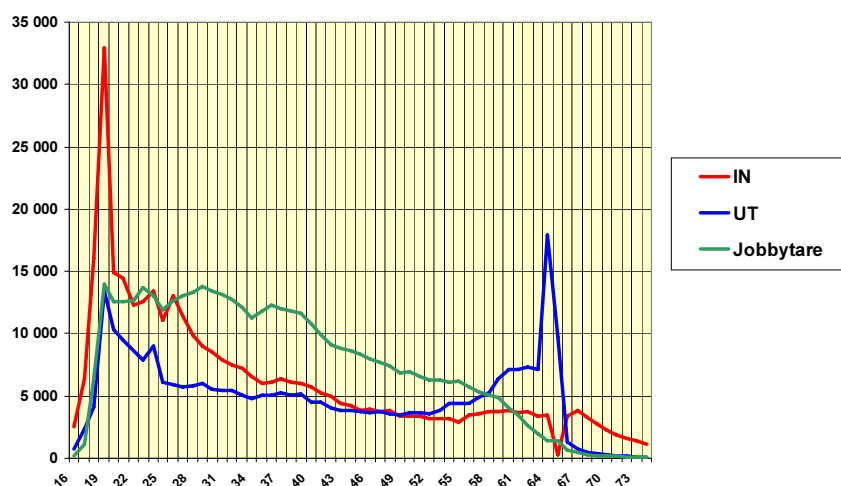
Det finns ingen specifik ålder för inträdet till eller utträdet från svensk arbetsmarknad. Etableringsåldern på arbetsmarknaden varierar från de övre tonåren upp till nästan den dubbla åldern. För många ungdomar sker mötet med yrkeslivet först genom kortare sommararbete eller extra inhopp. Det går därför inte och är inte heller meningsfullt att söka finna en exakt definition av inträdet i yrkeslivet. Även utträdet vid pensionering kan ske stegvis.

I avsaknad av ideala mått är man i praktiken hänvisad till vad statistiken kan ge. Även befintlig statistik har här brister. Därför har vi gett SCB i uppdrag att göra särskilda bearbetningar i syfte att studera arbetskraftens åldersprofiler i olika samhällssektorer och branscher och flödet till och från arbetslivet. Basmaterialen utgör den s.k. RAMS, registerbaserad arbetsmarknadsstatistik. Det innebär att vi studerar läget i november 2004. De som i november 2004

arbetade räknas som yrkesverksamma. I sin tur betyder det att personer som andra delar av året någon gång arbetat inte ses som yrkesverksamma. Därför ingår inte t.ex. sommararbetande ungdomar, jularbetande eller andra med kortare perioder i arbetslivet under andra delar av året. Detta har både för- och nackdelar. Man kan hävda att sysselsättningsandelarna underskattas sett över året medan man å andra sidan får ett bättre begrepp om strukturella och åldersmässiga särdrag.

En uppdelning på åldersklasser redovisas i diagram 2. Diagrammet visar både på väntade och sannolikt oväntade fenomen.

Diagram 2 Antal personer som inträder respektive utträder från sysselsättning samt antal jobbytare under år 2004 efter ålder (ettårsgrupper)



Källa: SCB, Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik, RAMS.

Å ena sidan visas klart att inträdet i yrkeslivet numera är spritt över många ungdomsår och att pensioneringen också sker vid olika tidpunkter för olika personer. Ändock finns två mycket starka toppvärden i diagrammet. Det absolut vanligaste bland unga är ett inträde vid 20 års ålder, följt av 19 resp. 21-års ålder. Det var 33 000 unga som inträdde under det år de fyllde 20 och 15 000 vardera vid 19 och 21.

Pensioneringen vid 65 är fortfarande klart vanligast och omfattade 2004 bortåt 18 000 personer. Cirka 10 000 pensionerades vid 66 men extremt få därefter. Pensioneringen är därför snedfördelad med toppen vid 65 men många från 55 till 65.

Ungas inträde är också snedfördelat med få som inträder före 19 års ålder men många i åldrarna 20–30.

Ofta tvingas vi använda genomsnitt t.ex. för pensionsåldern men diagrammet visar fördelningens verkliga spridning. En höjd pensionsålder kan ju antingen ske genom att de som skulle pensioneras vid 65 förlänger sitt yrkesliv eller att pensioneringarna före 65 skjuts upp. I båda fallen blir resultatet registrerat som en höjd pensionsålder. Att 65 fortfarande är normåldern för pensionering är klart av diagrammet. En fråga är om detta verkligen också avspeglar individernas egna preferenser eller främst har historiska skäl eller är styrt av olika regler och avtal. Däremot är det givetvis en öppen fråga om en uppluckring av denna norm, där fler pensioneras efter 65 men också fler före 65, kommer att påverka den genomsnittliga pensionsåldern.

Diagrammet visar också skillnaderna mellan antalet som inträder resp. utträder från arbetslivet. Här finns i vissa åldersgrupper en samvariation så att det faktiskt är många 20-åringar som inträder just det året i arbetslivet men också många som lämnar och kurvorna följer därefter varandra under några år. Många ungdomar lämnar alltså arbetslivet samtidigt som många andra inträder och här finns en betydande flexibilitet på arbetsmarknaden. Antalet inträdande är faktiskt högre än antalet som lämnar ända upp till 50 års ålder, varefter utträdena dominerar. Detta kan bero på effekter av t.ex. invandring men också på långa studietider. Här finns inte utrymme att närmare analysera denna fråga men om syftet är att öka arbetsutbudet kan en förskjutning mot yngre åldrar av inträdeskurvan i arbetslivet erbjuda en möjlighet.

Diagrammet visar också hur jobbyten varierar över livscykeln. Här är jobbytena naturligtvis vanligast bland de yngre men ligger på en hög nivå till över 40 års ålder varefter en närmast monoton minskning sker. Det betyder t.ex. att av dem som var födda 1976 (28-åringar) var det drygt 12 000 som kom in på arbetsmarknaden medan ca 6 000 lämnade och 13 000 bytte arbete mellan november 2003 och 2004.

Diagram 2 kan också ligga till grund för reflexioner över vad som kommer att hända på svensk arbetsmarknad på kort och längre sikt. Å ena sidan kommer relativt stora grupper som varit länge på arbetsmarknaden att hamna i de åldersskikt där utträde har varit normen. Å den andra sidan kommer också många yngre att komma in på arbetsmarknaden.

I den allmänna debatten sätts ofta likhetstecken mellan dessa flöden och att de unga antas komma att ersätta de äldsta och överta deras arbetsuppgifter och positioner.

Men detta kan inte vara huvudspåret. I stället borde rimligtvis ålderskohorterna successivt ersätta varandra så att 64-åringarna året därpå övertar 65-åringarnas roll, 45-åringarna 46-åringarnas, och 25-åringarna 26-åringarnas etc. Ju mer yrkeserfarenhet och utbildning spelar roll för en befattning desto troligare är det att generationsväxlingen går från en ålderskohort till den något år yngre.

Om så är fallet har ungdomar och de som ska pensioneras olika delarbetsmarknader och sambanden dem emellan är begränsat. Det finns självfallet arbeten där en person som ålderspensioneras direkt kan ersättas av en ungdom. Till syvende og sidst blir det en empirisk fråga i vilken grad ungas och äldres arbetsmarknader hänger ihop.

Ekonomisk teori kontra "köksbordsekonomi"

Det finns ett gap mellan ekonomers professionella syn på hur arbetsmarknader fungerar och den syn som oftast dominerar i den allmänna debatten. I en nationell ekonomi finns enligt ekonomerna ingen gräns för totalefterfrågan eller totalproduktionen eller för hur många som kan finnas på arbetsmarknaden eller antalet arbetade timmar. Antalet jobb på arbetsmarknaden är således inte fixerat i Sverige. Vi tar inte jobben från varandra och om en person sysselsätts får han/hon inkomster som spenderas och i sin tur ökar efterfrågan på arbetskraft i landet. (Se *Kan arbetstidsförkortningar öka sysselsättningen* TCO 1983).

I "köksbordsekonomin" upplevs arbetsmarknaden som ett slutet system där det finns ett fixt antal jobb och arbetstimmar att fördela mellan oss arbetssökande. Vi blir därigenom alla konkurrenter till varandra där en person som får ett jobb tar det på bekostnad av någon annan. Denna syn påminner om det just avslutade riksdagsvalet där 349 fasta mandat fanns att kämpa om och där den enes vinst blev den andres förlust. På samma sätt upplever säkert många som sökt arbete men inte fått det att det finns ett fixt antal jobb. Så fungerar också ekonomin på mikronivån men ingen seriös ekonom skulle sannolikt acceptera det som beskrivning på hela samhällsekonomin. Om den populistiska uppfattningen gällde så skulle ju

alla som har jobb tagit det på bekostnad av andra arbetsökande, invandrare skulle ha tagit jobben från de inhemska, kvinnor jobben från män och gamla jobben från de unga som vill in i arbetslivet och vice versa. Denna modell ger underlag för en rad obehagliga ekonomiska teorier där invandrare, kvinnor och åldersgrupper ställs mot varandra.

Periodvis har sannolikt denna uppfattning haft starkt stöd i befolkningen men också hos populistiska amatörekonomer. Den kan ligga till grund för motstånd mot att invandrare och kvinnor ska finnas på arbetsmarknaden. Men också till grund för de s.k. arbetsdelningsidéerna som i flera decennier har varit särskilt starka i Tyskland och Frankrike, men också var livligt förespråkade i Sverige under 1980-talet då en uppgång i arbetslösheten skedde. En ny renässans upplevde idéerna vid arbetslöshetskrisen i början på 1990-talet.

Arbetsdelningen byggde på en solidaritetstanke att lika fullt som arbetet skulle delas lika skulle arbetslösheten bäras av alla och att särskilt de äldre skulle dra sig tillbaka från yrkeslivet till förmån för de unga. I en rad länder skedde också masspensioneringar av äldre arbetskraft i syfte att bereda plats för de unga – en sorts generationsväxling. Även i Sverige fanns förespråkare, framför allt inom fackföreningsrörelsen och inom de politiska kvinnoförbunden, för denna tanke. Den segrande huvudlinjen i debatten förordade dock, till skillnad från i stort sett övriga Europa, i stället ekonomisk politik som medel för full sysselsättning och tanken på att det fanns ett fixt antal arbetstimmar att dela på i ekonomin avvisades.

Viktigare undantag

Däremot kan tillfälliga särskilt kraftiga störningar i form av stora flöden till och från arbetsmarknaden ge upphov till obalanser. Särskilt på företags- region- och yrkesnivå kan det under kortare och medellånga perioder uppstå sådana obalanser. En kraftig ökning av en viss grupp i en svag konjunktur kan inte balanseras ögonblickligen utan kan kräva viss tid. Olika delar av arbetsmarknaden kan också ha så starkt skild ålderssammansättning att förändringar i demografin leder till nya obalanser i de mest påverkade sektorerna. En viktig uppgift måste därför vara att söka utreda om det finns så skilda demografiska strukturer mellan olika

sektorer att det kan uppstå obalanser om åldersstrukturen i samhället ändras.

En kraftig ökning eller minskning av de ungdomsgrupper som normalt inträder i arbetslivet kan inte momentant pareras av normala samhällsekonomier utan de borde under övergångstider få effekter på ungdomars arbetslöshet, förvärvsfrekvens och löneutveckling.

Men detta argument får inte överutnyttjas. Ett exempel, som Harvardprofessorn Richard B. Freeman använt är att många europeiska länder och till och med OECD för ett par decennier sedan antog att den höga europeiska arbetslösheten, särskilt ungdomsarbetslösheten, skulle mer eller mindre automatiskt lösas av att ungdomskullarna skulle bli mindre. Detta skedde inte utan såväl ungdomsarbetslösheten som den totala arbetslösheten förblev mycket hög.

Det innebär nackdelar för ungdomar att tillhöra stora ålderskohorter och fördelar att ha få jämnåriga. I synnerhet torde detta gälla under de år man inträder i yrkeslivet medan ekonomiernas långsiktiga anpassningsförmåga medför att skillnaderna mellan ålderskohorterna suddas ut med stigande ålder. Till syvende og sist blir det därför en empirisk fråga att utröna om stora ålderskohorter möter större arbetsmarknadsproblem än mindre och hur allvarliga dessa problem kan vara och hur varaktiga de blir.

Ett problem är givetvis att de demografiska obalanserna kan finnas på regional eller t.o.m. på företagsnivå medan man i en sådan här studie inte kan gå så långt i disaggregering utan måste hålla sig till relativt stora samhällssektorer.

Försörjningskvot – ett ofta överutnyttjat och vilseledande begrepp

Begreppet försörjningskvot används ofta felaktigt och innebär felaktiga värderingar. Det ger intrycket att de äldre ska försörjas av de yrkesaktiva på samma sätt som barn försörjs av sina föräldrar. Många av de äldre har ju själva genom inbetalningar till privata och offentliga försäkringssystem och genom uppbyggande av offentligt och privat realkapital under den yrkesverksamma tiden bidragit till sin försörjning på ålderdomen. Vi har vidare ett oskrivet generationskontrakt som innebär att de idag pensionerade under sin yrkesverksamma tid genom pensionssystemen stödde den tidigare generationen och de idag yrkesverksamma genom pensions-

systemet en gång i framtiden kommer att stödjas av sin följande generation. Man skulle kunna hävda att de idag yrkesverksamma inte helt "försörjer" sin egen ålderdom utan genom kontraktet kommer att få stöd av framtida generationer.

Bruttonationalinkomstens, BNPs, utveckling beror inte på hur andelen äldre i befolkningen utvecklas utan på hur antalet i arbetskraften utvecklas och hur produktiva de yrkesverksamma lyckas bli. Andelen individer i normalt yrkesverksam ålder i förhållande till andelen pensionerade blir då ett för grovt mått eftersom det bara räknar "huvuden" och inte produktivitet.

En ökad andel äldre medför dock speciellt två problem. För det första innebär det krav på den reala ekonomin i form av att tillräckliga resurser läggs ned på vård och sjukvård så att de äldre som är den mest vårdbehövande gruppen får sina behov rimligt tillgodosedda. I USA där hela 16 procent av BNP spenderas på sjukvård (I Sverige ca 8–9 procent) beräknas 4 procentenheter användas enbart det sista levnadsåret (Economic Report of the President 2006).

Det betyder att vårdsektorn måste vara försedd med så stora arbetskraftsresurser och realkapital att en dräglig vård kan ges. I sin tur kräver detta att övriga samhällssektorer är så effektiva och arbetskraftsbesparande att det kommer att finnas tillräckligt med arbetskraftsresurser för vården. Vanliga försörjningskvoter säger föga om detta. I det svenska systemet (liksom i övriga Västeuropa) innebär vårdbehoven att den offentliga sektorn måste ha ekonomiska resurser att betala för vården, dvs. tillräckligt höga skatteinkomster, vilket i sin tur underlättas om produktiviteten per yrkesaktiv är så hög att dessa skatter kan accepteras.

En etablerad sanning i svensk debatt kring de demografiska förändringarna har varit att nyckelfrågan gällt hur antalet arbetstimmar i privat respektive i offentlig sektor kommer att utvecklas. Detta sammanhänger med kraven eller önskemålen om att hålla nere skatteuttaget det vill säga skattekvoten i ekonomin. Grundregeln var att om antalet timmar i offentlig sektor ökade med Y procent så måste antalet timmar i privat sektor också öka med Y procent om det totala skatteuttaget skulle behållas oförändrat. Om timmarna ökade procentuellt snabbare i offentlig sektor än i privat måste skatteuttaget öka. Om timmarna i offentlig sektor ökade långsammare än i privat ledde detta till att skatteuttaget kunde sänkas. Däremot spelade varken produktivitetsökningen i privat sektor eller i offentlig sektor någon som helst roll för

skattekvoten i ekonomin. En snabb privat produktivitetsoökning ökade däremot produktionen snabbt och därmed hushållens inkomster och standard och gjorde att en viss skattekvot lättare kunde bäras. En snabb produktivitetsoökning i offentlig sektor gjorde att samma mängd offentliga tjänster kunde produceras med färre arbetstimmar och kunde därför användas för att minska antalet arbetstimmar i offentlig sektor och därmed skattekvoten.

Så här har den ekonomiska debatten gått under decennier. Försörjningskvoten har varit ett centralt mått på den framtida välfärdsutvecklingen och en parallell procentuell timutveckling i privat och offentlig sektor garanterat stabilisering av skattekvoten.

Men dessa enkla samband gäller inte längre och tvärtom är det farligt att använda dem som styrinstrument, i synnerhet om det gäller mindre förändringar. Tumreglerna byggde nämligen på utsagda antaganden som verkar ha glömts bort i takt med att tumreglerna ständigt har upprepats.

Antagandet om att en parallell utveckling av arbetstiden i privat och offentlig sektor vilar på att när arbetstiderna i privat sektor växer ökar också parallellt skatteinbetalningarna på arbetsinkomster så att en parallell timökning/lönekostnadsutveckling i offentlig sektor kan finansieras.

Vad som inte sägs är att detta förutsätter att skatteinbetalningarna för de nya timmarna är lika höga som på alla tidigare arbetade timmar. Detta förutsätter att de nya timmarna har samma genomsnittliga produktivitet som de gamla, betalas lika mycket, ökar skatteunderlaget lika mycket och att skatteinbetalningarna per arbetstimme är lika höga som tidigare. Detta kunde vara ett rimligt antagande när dels löneklyftorna var små och där sannolikt nya arbetstimmar gav minst samma skatteinbetalningar som de gamla.

I dag kan detta antagande inte utan vidare accepteras. Dels har löneklyftorna ökat i samhället dels verkar ju samhällsdebatten gälla hur lågproduktiva, lågavlönade och lågbeskattade arbetstimmar ska tillskapas. Många unga riskerar vidare att komma ut i arbetslivet med låg livslång produktivitet förmåga bland annat på grund av oavslutad skolutbildning och medicinska problem genom effekterna av nya folksjukdomar orsakade av diabetes och alkohol. Vidare verkar ett mål vara att kraftigt öka andelen egenföretagare och detta skulle, allt annat lika, minska skatteinbetalningarna eftersom skattereglerna i varje bransch möjliggör för egenföretagare att redovisa lägre beskattningsbara inkomster.

Ju större andel av de nya arbetstimmarna som tillkommer via lågproduktiva arbeten, via subventionerade arbetstillfällena eller via lågbeskattade företagare desto svagare finansiering kommer detta att skapa för offentlig sektor. I Frankrike har ju nya byggarbetsplatser skapats via skatteavdrag men detta till priset av 800 000 kronor per arbetsplats (Commission of the European Communities).

En ökning av sysselsättningen via subventionerade arbetstillfällena ger därför ofta svag förstärkning av finansieringen av offentlig sektor. Om det i stället gäller högproduktiva arbeten där skattebetalningarna klart överstiger genomsnittet så ger varje extra arbetstimme mer än proportionell finansiering av offentlig service och därför av finansieringen av vårdbehoven för den växande andelen äldre i samhället.

En viktig effekt som måste tas hänsyn till är att en ökning av antalet sysselsatta som minskar grupperna som lever på bidrag och transfereringar, kan ge bidrag till finansieringen av offentlig sektor och detta även om arbetstimmarna har en produktivitet under genomsnittet i ekonomin. Det betyder att minskning av arbetslöshet, sjukfrånvaro och annat utanförstående kan underlätta finansieringen av vårdbehovet. Långsiktigt skulle också minskningar av sysselsättningen av idag starkt subventionerade branscher som jordbruket kunna ge liknande finansieringstillskott.

En ökad invandring brukar hävdas förbättra försörjningskvoten och påverkar ju den demografiska strukturen och ska i alla fall temporärt öka andelen personer i normalt yrkesaktiv befolkning. Men detta är inte självklart och de långsiktiga effekterna oklara. Avgörande blir den livslånga produktiviteten och den följande skattekraften. Arbetsuppgifter som görs här i landet men beskattas utomlands ger ingen finansiering av vårdbehoven. Ett extremt exempel vore om starkt subventionerade, nya lågproduktiva arbetsuppgifter fylldes av importerad arbetskraft. Då uteblir finansieringseffekten medan det byggs upp framtida höga finansieringskrav på pensioner och vårdservice.

Arbetskraftsinvandring kan därför ha helt olika effekter beroende på vilka grupper det gäller, deras produktivitet, skattebetalningar, förvärvsfrekvens över livet och om icke förvärvsarbetande anhöriga också ingår. Det visar faran med att överbetona effekterna på den s.k. försörjningskvoten.

Är äldre och yngre arbetskraft konkurrenter?

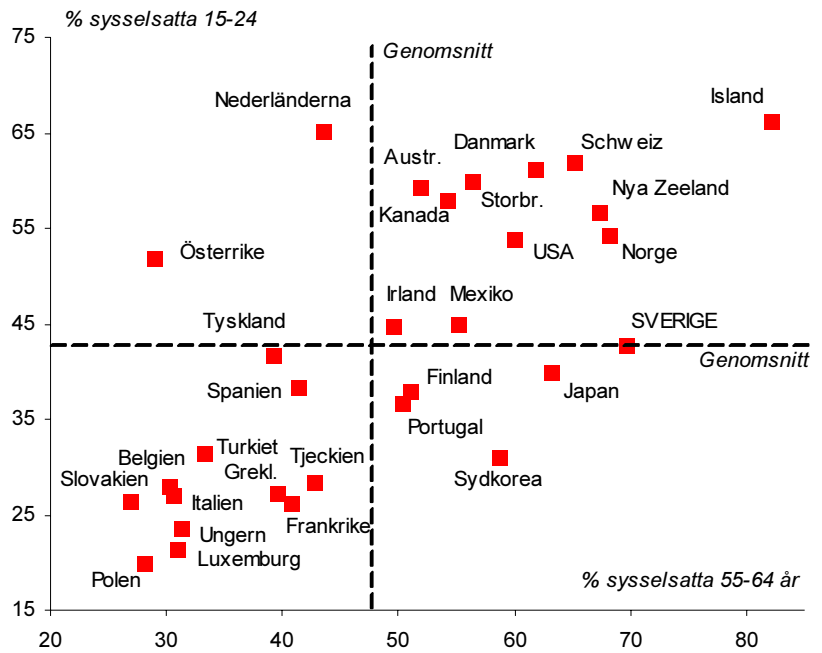
Under sommaren 2006 presenterade Hans Olsson i Socialförsäkringsutredningen en uppmärksamman rapport om relationerna mellan de äldre och de yngre på arbetsmarknaden.

Olsson studerar om de äldsta och de yngsta grupperna på arbetsmarknaden konkurrerar med varandra.

Principiellt ansluter sig Olsson till den helt dominerande uppfattningen bland nationalekonomer att det i en ekonomi inte finns en bestämd mängd arbete som behöver utföras eller någon bestämd lönebudget som skulle göra att om en yngre person arbetar mera måste en äldre arbeta kortare tid. I stället ansluter sig Olsson till hypotesen att om äldre stannar kvar längre i arbetslivet blir inkomsterna större i ekonomin och därmed den allmänna efterfrågan på varor och tjänster och därmed efterfrågan på arbetskraft.

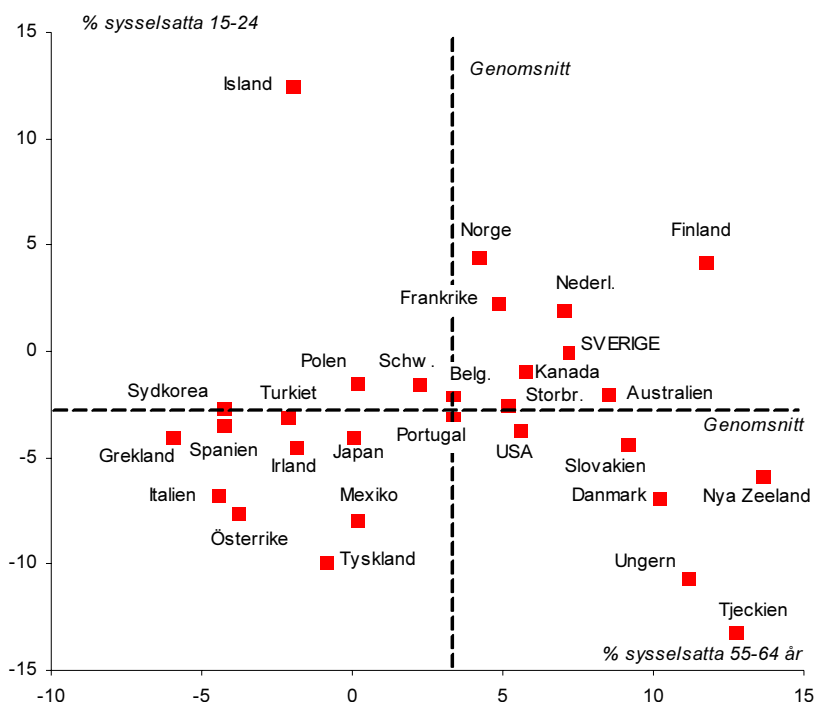
Men Olsson antar att dessa samband som gäller på längre sikt på kortare sikt kan brytas i t.ex. lägen med lågkonjunktur på arbetsmarknaden. Det kan, enligt Olsson, möjligen finnas en risk att om äldre biter sig fast på arbetsmarknaden så kan detta gå ut över de yngre. I syfte att belysa detta spørsmål har Olsson analyserat data för samtliga OECD-länder avseende andelen sysselsatta i åldersgruppen 55–65 år respektive andelen sysselsatta 15–24 år. Se diagram 3 och 4.

Diagram 3 Andel sysselsatta av befolkningen i åldern 15–24 år och i åldern 55–64 år i olika länder år 2004



Källa: OECD Factbook 2006, Economic, Environmental and Social Statistics.

Diagram 4 Förändring i andel sysselsatta av befolkningen i åldern 15–24 år och i åldern 55–64 år i olika länder mellan åren 1995 och 2004



Källa: OECD Factbook 2006, Economic, Environmental and Social Statistics.

Enligt Olsson pekar diagrammet mot ett positivt samband så att högre andel äldre också innebär högre andel yngre på arbetsmarknaden. Men han poängterar att detta inte visar ett eller bevisar något orsakssamband bl.a. eftersom det kan avspegla hög andel sysselsatta generellt i samhället. Förvärvsgraden bland unga är ju vidare starkt påverkad av utbildningsambitionerna.

För att fördjupa analysen studerade Olsson också hur sysselsättningsgraderna förändrats i länderna. En ökning bland de äldsta befolkningsgrupperna kan ju ha skett på bekostnad av minskad andel bland de yngsta. I industriländerna hade mellan 1995 och 2004 andelen förvärvsarbetande bland 55–65 åringar ökat med 5,5 procentenheter men minskat i åldrarna 15–25 år med 1,3 procent. Här skulle kunna finnas många förklaringsfaktorer som utbildningseffekter bland de unga eller undanträngningseffekter.

För att testa olika förklaringar normerade Olsson i diagram 4 data så att de procentuella förändringarna för sysselsättningsgraden i den medelålders gruppen 25–54 år drogs ifrån förändringarna i den yngsta och äldsta gruppen. Därigenom normeras för den allmänna sysselsättningsutvecklingen i samhället.

Olsson menar i sin tolkning av diagram 4 att det är svårt att se något samband alls. Länder med sänkt sysselsättningsgrad bland de äldre uppvisar samtidigt kraftiga fall för sysselsättningsandelen för de yngre. Några signifikanta samband finns inte. Och därmed inga belägg för att ökad andel äldre tränger undan de yngre från att komma in på arbetsmarknaden.

Ungern och Tjeckien avviker dock från den allmänna bilden. Där har kraftiga ökningar skett av de äldres arbetskraftsdeltagande samtidigt som andelen förvärvsarbetande bland de unga sjunkit. Här kan dock de tidigare givna förklaringarna om ökad andel studerande samt ökad kvinnlig förvärvsfrekvens gälla.

Harvardekonomen Richard B. Freeman har nyligen i en studie studerat liknande frågeställningar. Han jämförde åldersfördelningarna 1990 och 2000 i olika näringsgrenar. Framför allt studerade han om en hög andel äldre arbetskraft 1990 ledde till att andelen yngre i branschen var hög tio år senare. Men de ekonomiska analyserna visade inget samband mellan andelen unga 2000 och andelen äldre tio år tidigare, 1990. Freeman drar slutsatsen att de äldre verkar i sektorer med svagare tillväxt och att de yngre framför allt går till snabbare växande sektorer. Han hävdar också att när äldre baby boomers nu kommer att lämna arbetsmarknaden kommer inte dessa arbeten att fyllas av ungdomar.

Är det en fördel eller nackdel att tillhöra en stor ålderskohort?

A priori skulle man, som tidigare nämnts, kunna förvänta sig att det är en nackdel att tillhöra en stor ålderskohort. Självklart innebär stora årskullar att individerna under ungdomsåren riskerar att möta kvalitetsproblem i förskolan, i ungdomsskolan, på universiteten etc. Grupp och klasstorlekar kan öka och detta kan drabba både "vanliga" ungdomar och de med särskilda problem. På arbetsmarknaden kommer många fler att söka de befintliga arbetstillfällena och många kan uppleva hårdare konkurrens. Att tillhöra

en stor ålderskohort kan därför drabba de individuella medlemmarna i kohorten.

Ekonomerna Korenman och Neumarks (2000) har gjort en noggrann genomgång av forskningsområdet kring relationerna mellan ungdomskohorternas storlek och arbetslöshet. De hävdar att de, framför allt tidsseriebaserade, studier som gjorts visar att storleken på den ålderskohort man tillhör har betydelse för de ungas sysselsättning och arbetslöshet. Stora ålderskohorter drabbas av högre relativ arbetslöshet och sämre löner.

The entry of relatively large cohorts into the labor market did result in a decline in the earnings of those cohorts relative to the earnings of older, smaller cohorts. Second, the labor market entry of large cohorts tended to result in increased relative unemployment in most countries.

De hävdar vidare att tidigare forskning anger särskilt stora effekter från åldersstrukturen på högre utbildade grupper.

I Korenman och Neumarks egen studie från 2000 ingick 15 industriländer, inklusive Sverige. Deras huvudslutsats är att det var en nackdel att tillhöra en stor ålderskohort. Unga får betala detta i form av högre arbetslöshet. Men forskarna utesluter inte att dessa skillnader mellan olika stora kohorter försvinner över livet. Men då kvarstår ändå de ”kostnader” missgynnade grupper burit under ungdomsåren.

Svensk forskning har påvisat att arbetslöshetsproblem vid inträdet i arbetslivet finns kvar en längre tid. I Rapporten *Har ungdomsarbetslöshet långsiktiga effekter* visar Oskar Nordström Skans att en grupp som kom in i arbetslivet mellan 1991 och 1994 och då direkt blev arbetslösa hade betydligt högre sannolikhet att vara arbetslösa under de följande tio åren än andra ungdomar med liknade betyg, valt program och arbetslivserfarenhet. Denna studie avser således arbetslöshet generellt och särskilt den orsakad av den djupa lågkonjunkturen i början av 1990-talet – inte orsakad av stora svängningar i ålderskohorterna.

Det är därför något förvånande att studier som jämför olika kohorters framgångar och motgångar på medellång sikt egentligen pekar på motsatsen. Den stora baby boomgenerationen verkar ha klarat sig bättre än den vida mindre Generation X som kom efter.

Kurt Schrammel, ekonom vid det amerikanska arbetsmarknadsdepartementets analysenhet, jämförde hur baby boomers och Generation X klarade sig på arbetsmarknaden. Hans utgångspunkt var att så många ekonomer utgått från att storleken på baby boom-

generationen orsakat många av de problem på arbetsmarknaden som den stora generationen mötte. Schrammel jämförde specifikt hur det relativa löneläget var för 25–34 år gamla baby boomers när de 1979 hade kommit in på arbetsmarknaden med 25–34 år gamla Generation X från 1996, då den gruppen befann sig i samma åldersskikt (Schrammel 1998).

Analysen visade att 1979 hade de unga ett löneläge som var 95 procent av samtliga gruppers medan 1996 motsvarande relativlön hade fallit till 89 procent. Uppdelat på 11 olika yrkesgrupper hade de ungas relativlöner fallit i samtliga grupper även om sänkningarna var olika starka i olika branscher. I en fortsatt analys visade Schrammel att de unga på 1990-talet hade större sannolikhet att vara sysselsatta i lägre avlönade yrken främst i tjänstesektorn.

Schrammels generella slutsats blev att de som på 1990-talet gick ut i arbetslivet mötte sämre villkor än den mycket större generation som kom ut 17 år tidigare. Att tillhöra en liten åldersgrupp är därför ingalunda en garanti för framgång och att tillhöra en stor generation inte en given nackdel.

I en annan analys jämförde ekonomerna Geoffrey Paulin och Brian Riordon hur levnadsstandarden blev för tre olika stora generationer amerikanska ungdomskohorter; de som var 18–29 år gamla 1972–73 (Boomers I), 1984–85 (Boomers II) och 1994–95 (Generation X). Det rörde två stora kohorter följda av en mycket mindre kohort. Det var den lilla kohorten som hade det klart sämsta utfallet med omkring 10 procent lägre lönenivåer än de stora kohorterna. Generation X hade också klart lägre konsumtionsnivåer än de två stora kohorterna. Deras slutsats var att "Generation X is lagging behind both Boomers I och Boomers II". Den mindre åldersgruppen hade lägre konsumtion av både nödvändighetsvaror och lyxvaror. Ett problem med denna jämförelse är dock att reallönerna under denna tidsperiod sjönk för stora löntagargrupper, vilket kan överskugga andra faktorer påverkan (Paulin och Riordon 1998).

Hur påverkar förändrad ålderssammansättning arbetsmarknaden?

I en vanlig s.k. neoklassisk tillväxtmodell leder en ökning i antalet yrkesverksamma till att det realkapital i form av byggnader maskiner etc. som varje yrkesverksam har att förfoga över kommer

att sjunka. Det betyder att realkapitalet per arbetande sjunker, vilket i sin tur sänker lönerna och tenderar att höja räntenivån (Shimer 1998). Om däremot antalet i arbetsstyrkan minskar så kommer kapitalmängden per sysselsatt att öka och reallönerna tendera att drivas upp och räntorna ned. I en modern verklig ekonomi är dessa typer av förändringar säkerligen svåra att observera då antalet i arbetskraften ofta förändras långsamt år från år, realkapitalet förändras genom nyinvesteringar, nedläggningar och förslitning och en mängd andra förändringar sker samtidigt. Men klarast syns nog effekterna av förändrad arbetsstyrka genom att de jordräntor som gruvor, vattenkraft etc. skapar ska delas på färre eller fler arbetstagare.

Effekterna kompliceras av om kapitalflöden över gränserna kan överbrygga uppkomna kapitalbrister. Samtidigt gäller att förändrad ålderssammansättning av arbetskraften ju kan förutses med nära tjugo års planeringstid. Då finns tid att via förändrade investeringsmönster kompensera för att antalet nytillträdande på arbetsmarknaden varierar.

Om olika åldersgruppers arbetskraft inte är helt utbytbara mot varandra kommer förändringar i andelen unga och äldre att ha olika effekter på ungdomsgruppen resp. den något äldre arbetskraften.

Normalt kommer sådana effekter att visa sig i utvecklingen av arbetslösheten i olika åldrar sannolikt parad med skilda utvecklingar av reallönerna.

Det finns en rad problem med att bestämma hur åldersförändringar har påverkat arbetsmarknaden. För det första är det svårt att isolera dessa förändringar från den allmänna konjunkturutvecklingen och andra strukturella förändringar i samhällsekonomin. Om exempelvis yngre arbetskraft och något äldre är komplementära i produktionen kommer ett ökat utbud av yngre att leda till ökad efterfrågan på något äldre arbetskraft och därför till fallande arbetslöshet bland de något äldre.

Demografiska svängningar och arbetslöshet, finns det ett samband?

En ledande studie på området gjordes av Paul O. Flaim 1990. Han beskrev hur USA från 1946 fick en baby boom som varade fram till 1960-talet då i stället en kraftig minskning skedde av födelsetalen. Detta fick först effekt på utbildningssystemet följt av arbetsmark-

nadseffekter och kommer att påverka pensionssystemet och sjukvårdssystemet.

Flaims metod var att dela in arbetskraften i 11 olika åldersgrupper och efter kön, samt utifrån förvärvsfrekvenser och arbetslöshet i de olika grupperna väga samman och beräkna vad förändrad demografi medfört för arbetslöshetens totala utveckling.

Det Flaim framför allt var intresserad av var arbetsmarknadseffekten där arbetslösheten var den viktigaste indikatorn. Under det senare 1960-talet ökade antalet tonåringar och unga på arbetsmarknaden med många miljoner. Eftersom ungdomar alltid haft högre arbetslöshetstal än de något äldre beräknades ökningen av andelen unga att pressa upp den totala arbetslöshetskvoten i samhället. Däremot antogs inga särskilda effekter uppstå genom förändrade andelar för de allra äldsta arbetstagarna.

Under 1960-talet sjönk arbetslösheten kraftigt men enligt Flaims beräkningar berodde detta på att den starka konjunkturen följt av Vietnamkriget sänkte arbetslösheten över hela linjen medan den ökade andelen unga hade en svagt arbetslöshetshöjande effekt. Mot slutet av decenniet blev dock det kraftiga inflödet av unga med hög arbetslöshet så starkt att det drev upp det totala arbetslöshetstalet. Men totalt sett var den ekonomiska konjunkturen så stark under decenniet att arbetslösheten kunde sjunka till 3,5 procent trots den ökade andelen unga.

1970-talet innebar en ökning av arbetslösheten med 2,3 procentenheter till 5,8 procent och huvudorsaken till detta var en ökning i alla åldersklasser men den demografiska utvecklingen bidrog också. För hela perioden 1959 till 1979 då baby boomers sögs upp innebar demografi en ökning av arbetslöshetskvoten med drygt 0,5 procentenheter.

Under 1980-talet sjönk arbetslösheten till 5,3 procent, vilket var 0,5 procent lägre än tio år tidigare. Hela denna minskning kunde enligt Flaim härledas till förändrade demografiska andelsförskjutningar genom att baby boomers nu kommit upp i de åldrar där arbetslösheten normalt är lägst.

Flaim gjorde också ett försök att prognostisera den framtida utvecklingen fram till 2000. Flaim antog att arbetslösheten skulle vara oförändrad i varje åldersklass och den totala bara påverkas av relativa åldersförskjutningar. Detta gav till resultat att den totala arbetslösheten skulle sjunka med 0,3 procent på grund av att de yngre åldersgrupperna relativt sett skulle komma att minska.

Flaims kalkyler ger därför till resultat att den totala arbetslöshetsnivån i USA skulle ha förändrats med maximalt 0,5 procentenheter under ett decennium på grund av att ungdomskullarna varierat i storlek.

Är detta ett stort eller litet tal? Är glaset halvt fullt eller halvtomt? Ja, i förhållande till arbetslöshetstal på från 3,5 till nära 6 procent och till de decennieförändrade arbetslöshetstalen rör det sig om stora effekter. Men i förhållande till att de demografiska effekter som baby boomen och den följande Generation X innebar ter sig arbetslöshetseffekterna som begränsade. Mellan 1959 och 1979 ökade ungdomsgruppens andel av arbetsstyrkan från 15,9 procent till 24,2 procent, vilket var en extremt stor förändring samtidigt som arbetslösheten bland de yngsta ofta är flera gånger högre än bland de äldre.

I en analys från 1998 sökte professorn vid Princetonuniversitet Robert Shimer förklara varför den amerikanska arbetslösheten var så låg efter att ha stigit mellan 1957 och slutet på 1970-talet. Hans främsta slutsats var att den tidigare ökningen hade orsakats av att den stora baby boomgenerationen hade inträtt i arbetslivet och eftersom ungdomar har flera gånger högre arbetslöshet än de något äldre så ledde denna generationsväxling till en registrerad ökning av andelen arbetslösa totalt sett. När sedan baby boomers kom upp i högre åldrar sjönk den genomsnittliga arbetslöshetsprocenten totalt sett tillbaka. Effekterna uppskattades av Shimer att ha varit mycket betydande. Baby boomers inträde ökade den genomsnittliga arbetslösheten med 2 procentenheter under 1960- och 1970-talen och det följande åldrandet av baby boomers en sänkning av genomsnittet med 1,5 procentenheter.

Shimers analys bygger, i likhet med Flaims, på antagandet att arbetslösheten inom resp. åldersgrupp inte påverkas av storleken på gruppen vilket är det antagande som normalt görs i ekonomiska studier. Detta innebär att varje förändring av arbetslösheten inom en yrkesgrupp anses bero på att det skett en underliggande verklig förändring av arbetslösheten medan demografin påverkar olika grupperns relativa storlekar. Däremot ses utbildning i sig förändra olika grupperns relativa arbetslöshet och den successiva förändringen av de på arbetsmarknaden mot allt högre utbildningsnivåer antas sänka arbetslösheten.

Enligt Shimers studie har inte de unga svårt att finna ett jobb utan deras problem är att deras arbeten inte blir långvariga. Ungdomarna tvingas till många kortare arbetslöshetsperioder.

I den tidigare refererade studien av Korenman och Neumark från 2000 analyserades och jämfördes arbetslösheten för 15 industriländer i syfte att se hur ökad andel yngre påverkat arbetsmarknaden. Som indikator användes arbetslösheten i olika grupper. Genom att studera så många länder hoppades de att kunna neutralisera för länderspecifika störningar som inte berodde på de demografiska förändringarna.

De fann i sina egna ekonometriska studier att en ökning av andelen unga på arbetsmarknaden (genom att födelsetalen ökat 20 år tidigare) ledde till att ungdomsgruppens arbetslöshet steg jämfört med den mognare arbetskraftens.

De beräknade en elasticitet som innebar att om ungdomarnas andel av arbetsstyrkan ökade med en procentenhet ledde detta till att ungdomsgruppens arbetslöshetstal jämfört med de något äldres ökade med 0,5 procentenheter. En ökad ungdomsgrupp kunde därför inte direkt sugas upp av arbetsmarknaderna utan de fick "delvis" betala själva för att de var många.

Men eftersom deras mått angav relationen mellan äldre och de yngstas arbetslöshet går det inte att bestämma om det var fråga om att de yngres arbetslöshet ökade eller de något äldres minskade. I det senare fallet skulle de yngre och äldre var komplementära så att fler unga på arbetsmarknaden ledde till starkare efterfrågan på äldre arbetskraft och därför lägre arbetslöshet i den gruppen.

Den kanske mest kända studien av demografiska förändringars effekter på arbetsmarknaden presenterades av Robert Shimer 2001. Shimers resultat skiljer ut sig från de flesta andra på området genom sin metod, rikedom på resultat men också på att resultaten går på tvärs mot de flesta andra studier. Studien kom att dominera kunskapsbilden fram till idag och anses kanske fortfarande av de flesta ekonomer och internationella organisationer som den viktigaste. Shimer bygger studien på delstatsdata och arbetslöshetstal för perioden 1978–1996.

Shimer huvudresultat var att en ökning i ungdomsgruppens andel av arbetskraften minskade ungdomsarbetslösheten med 1,5 procentenhet – ett resultat helt på tvärs mot det förväntade.

Samtidigt påverkade andelen ungdomar arbetslösheten i de något äldre åldersgrupperna. En procents ökning av andelen yngre minskade de äldres arbetslöshetskvot med 2 procentenheter. Shimer resultat är så starka att de skulle innebära att när den stora gruppen babyboomers gick in på arbetsmarknaden skulle detta ha halverat arbetslösheten i de äldre åldersklasserna.

Ökningen av arbetsstyrkan när de unga kom in på arbetsmarknaden från 1960-talet och framåt var ju en förväntad utbudschock. Det teoretiskt förväntade resultatet var att gruppens löneläge skulle pressas ned och arbetslösheten upp. Men detta skedde inte. En förklaring Shimer prövade var att en så kraftig ökning av ungdomsgruppen också innebar en positiv efterfrågechock i ekonomin när deras konsumtion ökade. Men enligt Shimer var det framför allt industrin som på delstatsnivå hade expanderat kraftigast sysselsättningsmässigt och industrins efterfrågan är bara svagt lierad med den lokala delstatsefterfrågan eftersom den säljer till hela USA.

Shimer vänder sig då till olika ekonomiska sökmodeller. Han finner en möjlig förklaring vara att de yngsta grupperna har den största arbetskraftsrörligheten kombinerat med att de i större utsträckning än äldre hade arbeten som inte motsvarar deras kvalifikationer eller krav (så kallad mismatch). Äldre arbetskraft är mindre rörlig än yngre, vilket gör det lättare för företag att rekrytera arbetskraft på en arbetsmarknad med många unga. Eftersom många av de unga har arbeten som inte motsvarar deras kvalifikationer fortsätter de att söka arbete från sina arbetsplatser.

En högre andel ungdomar innebär därför större möjligheter för företag att dra till sig ny arbetskraft, bli lönsamma, och att minska arbetslösheten både bland de unga och något äldre arbetskraft. Ofullkomligheter på arbetsmarknaden skapar då fördelar för nyföretagande och underlättar för företag att växa och bli lönsamma. Här finns en intressant skillnad mellan amerikansk och svensk debatt. Hos Shimer ses mismatch som ett positivt fenomen för dynamiken och för nystartade företag i näringslivet. I Sverige finns ofta den motsatta tendensen där mismatch för den yngsta arbetskraften beskrivs enbart negativt (se exempelvis *Många Ungas vardag: vänta – på – jobb* Svenskt Näringsliv 2006).

Mismatch skulle kunna visa sig genom att genomsnittslönerna skulle vara lägre i delstater med högre andel ungdomar. Enligt Shimer finns ett sådant samband i hans modell så att en procentenhet högre andel unga i en delstat innebär 0,1–0,2 procentenhet lägre lönenivå som genomsnitt för alla löntagare.

Ett resultat var att en tioprocentig andelsökning av unga i arbetskraften följdes av en dubbelt så starkt minskning av arbetslösheten med starkare effekt på den något äldre arbetskraften än på ungdomarna själva. Som Shimer själv konstaterar är både riktningen på effekterna och storlekarna anmärkningsvärda. Enligt

Shimers modell skulle en ökning av ungdomsgruppen pressa ned gruppens löneläge men successivt höja de äldres löneläge. En ökad andel unga ökar omsättningen på arbetskraft och både antalet nyskapade arbeten och antalet nedlagda. En stor ungdomsgrupp ökar därför dynamiken i näringslivet.

För två år sedan gjorde en ekonom en uppföljning av Flaims studie med användning av hans metoder. Forskaren Jessica R Sincavage gör uppdelningen på baby boom generationen som föddes mellan 1946 och 1964, Generation X som var födda 1965 till 1975 och den s.k. Echo boom generationen som var födda mellan 1976 och 2001. Skillnaderna i antal mellan generationerna var ansevära. Baby boomers var i varje årsklass mellan 3,7 och 4,4 miljoner medan Generation X som lägst var nere på 3 miljoner och Echo boomers igen uppe på över 4 miljoner (Sincavage 2004).

Sincavage ansluter sig till Flaims slutsats att de stora årskullarna i babyboomen ledde till tendenser till högre total arbetslöshetskvote i USA följt av en press nedåt på arbetslösheten när de stora årskullarna gick in i mognare åldersskikt. Det var först 1989 som hela baby boom generationen hade lämnat de yngsta åldersklasserna.

Den mycket mindre Generation X dvs. födda under tioårsperioden 1965–75 var dels färre i varje åldersklass dels gällde den en kortare tidsperiod. Generation X var därför i USA hälften så många som baby boomers. Enligt Sincavage beräkningar ledde inflödet av babyboomers mellan 1979 och 1989 till att den genomsnittliga arbetslösheten steg med nära 0,5 procentenheter, vilket nästan motsvarade hela den registrerade ökningen under denna tid.

Echo boomers började komma in i arbetslivet under tidigt 1990-tal. Hade mönstret från baby boomers upprepat sig skulle detta ha höjt den genomsnittliga arbetslösheten i USA. Men enligt Sincavage hade inte echo boomers inträde samma effekt som baby boomers tidigare haft. Under 1990 talet sjönk arbetslöshetsknoten i USA med omkring 1 procentenhet och en fjärdedel av detta skulle enligt kalkylen ha berott på ändrad demografisk sammansättning i befolkningen. När de stora nya ungdomskullarna kom in på arbetsmarknaden och i åldersgrupper med hög arbetslöshet tenderade detta att höja den genomsnittliga arbetslöshetsknoten i ekonomin. Men samtidigt kom den tunga baby boomgenerationen upp i åldrarna med den lägsta arbetslösheten vilket uppvägde effekterna av Echo boomers.

Shimers resultat från 2001 var uppseendeväckande och verkar ha förvånat även honom själv. De positiva och starka effekterna av en

ökad andel ungdomar var förbryllande. Shimer verkar framför allt dock se att den mismatch som ungdomarna befinner sig i på arbetsmarknaden ger positiva dynamiska effekter genom att företag föredrar att lokalisera till sådana marknader och där lättare hittar den arbetskraft de behöver.

I studier från Federal Reserv Bank i Boston har ekonomerna Christopher L. Foote och Christopher F. Goetz i en bred analys kritiserat användandet av delstatsdata. De hävdar att i USA används ofta jämförelser av olika delstaters utveckling som teknik vid ekonomiska studier. Det var ju detta Shimer gjorde vid sin analys. Fördelen enligt Foote och Goetz är ju att en rad ekonomiska faktorer kan hållas konstanta vid användning av delstatsdata. Alla delstater möter ju i mycket samma ekonomiska lagregler och i regel också samma generella konjunkturutveckling vilket är en avgörande fördel vid ekonomiska (Foote och Goetz 2005).

De hävdar att skillnaderna mellan delstaterna och deras ekonomiska situation och utveckling över tiden är så stora att studier byggda på delstatsdata blir så osäkra att slutsatserna måste diskuteras. (Det kan nämnas att Foote och Goetzs huvudkritik riktas mot den studie ekonomerna Donehue och Levitt gjorde 2001 som påvisade mycket starka samband mellan förändringarna i abortlagarna och brottsligheten ett par decennier senare. Den studien byggde också på jämförelser av delstatsdata vilket Foote och Goetz hävdar leder till stora överskattningar av effekterna).

Foote och Goetz hävdar att den konventionella ekonomiska visdomen gäller, dvs. att arbetslösheten ska falla totalt sett när andelen unga minskar eftersom ungdomsgrupperna har högre arbetslöshet och svårare att hitta rätt arbete. Shimers studie hade ju kommit till motsatt slutsats.

En orsak till Shimers resultat var enligt Foote och Goetz att det fanns många andra faktorer som påverkade arbetslösheten än andelen unga i befolkningen. I t.ex. delstaten Massachusetts var andelen unga särskilt hög i mitten av 1980-talet, en period som beskrivs som "Massachusetts Mirakel". Då skedde en extrem boom i högteknologi och i de kunskapsintensiva branscherna i delstaten. Foote och Goetzs slutsats är att den höga andelen ungdomar i tiden råkade sammanfalla med delstatens extremt låga arbetslöshet, men inte var orsak till den låga arbetslösheten. Här fanns i stället interna delstateffekter som var huvudorsaken. De hävdar vidare att andra specifika delstateffekter verkade i andra delstater under Shimers observationsperiod.

När Foote och Goetz upprepar (replikerar) Shimers studie för samma tidsperiod 1973–98 finner de samma starkt negativa effekter för sambandet mellan andelen ungdomar och arbetslösheten som Shimer gjorde. Shimer har alltså räknat rätt.

Men när Foote och Goetz lägger till data för senare år fram till 2002 försvinner det tidigare sambandet. Deras slutsats blir därför att Shimers funna samband inte avspeglar en verklig orsak – verkan samband där en högre andel ungdomar leder till lägre arbetslöshet utan är resultatet av ett slumpmässigt mönster av speciella delstats-effekter.

Även om Shimers resultat är vitt spridda leder Foote och Goetz studier till slutsatsen att tills vidare måste man utgå från att den ”ursprungliga” teorin gäller dvs. att högre andel ungdomar leder till högre andel registrerad arbetslöshet just för att ungdomsgruppen har högre genomsnittlig arbetslöshet än andra grupper på arbetsmarknaden.

Den svenska empiriska bilden

Man kan tala om en *substitutionseffekt* om yngre och äldre arbetskraft skulle vara utbytbara. I viss amerikansk ekonomisk litteratur (se Shimer 2001) har man också diskuterat det motsatta förhållandet dvs. att det skulle finnas *komplementäritet* mellan yngre och äldre arbetskraft. Då tänker man sig att ökad tillgång på yngre arbetskraft också ökar efterfrågan på äldre arbetskraft. För produktionen skulle det vara nödvändigt att ha ung och flexibel arbetskraft och detta skulle öka sysselsättningen och minska arbetslösheten bland den övriga arbetskraften. Ett motiv skulle vara att nyföretagandet skulle kunna gynnas av att det fanns många ungdomar på ”fel plats” i livet som skulle vilja arbeta eller pröva på nytt.

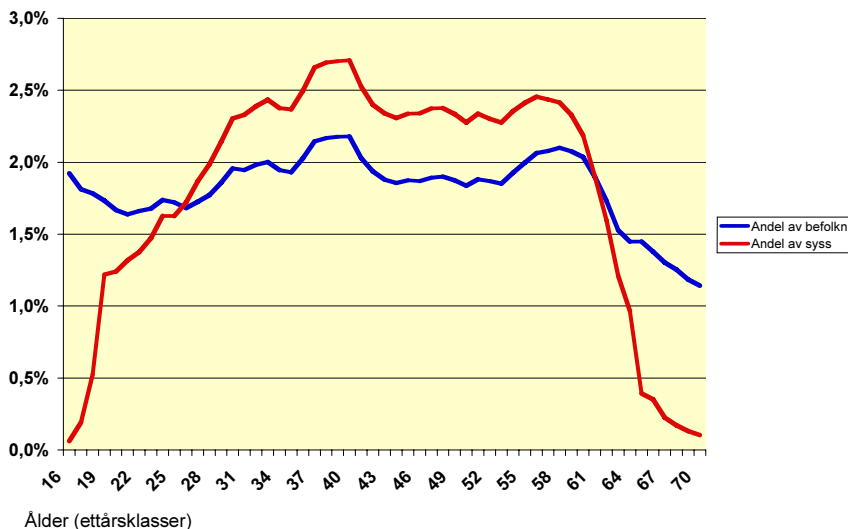
Även här blir det en empirisk fråga om yngre och äldre arbetskraft är substituerbara, komplementära eller helt *oberoende* av varandra. I detta syfte används här bearbetningar av den tidigare nämnda RAMS – statistiken – den registerbaserade arbetsmarknadsstatistiken.

Låt oss börja med att studera hur åldersfördelningen på arbetsmarknaden generellt ser ut. I diagram 5 visas hur de sysselsatta resp. hela befolkningen fördelar sig uppdelade på ettårsklasser och på män och kvinnor. Ett kanske förvånande karakteristika är den

relativt jämna åldersfördelningen för såväl män som kvinnor. Mellan 29 års ålder och 62 års ålder utgör varje åldersklass mellan cirka 2 procent och drygt 2,5 procent av alla sysselsatta. Vi har ju därför trots skillnaderna i födelsekohorter en relativt sett jämn åldersstruktur på arbetsmarknaden.

När åren går kommer varje årsklass att ta ett steg till höger och den relativt jämna fördelningen torde medföra att inga drastiska förändringar kan förväntas.

Diagram 5 Åldersfördelning 2004 i befolkningen totalt sett och bland de sysselsatta



Källa: SCB, Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik, RAMS.

Det finns extremt få sysselsatta före 20 års ålder och andelen förvärvsverksamma i hela befolkningen ökar fram till 40 årsåldern. Förändringar av andelen unga i befolkningen påverkar därför på kort sikt andelen yrkesverksamma obetydligt. Däremot är ju de ungas tidiga möte med arbetslivet viktigt för deras framtida yrkeskarriärer, inkomstutveckling etc.

Men sammanfattningsvis blir ändå slutsatsen att för den totala arbetsmarknaden blir inte effekterna av förändrade andelar för de yngsta eller de äldsta på arbetsmarknaden alarmerande.

Men observera att bakom den relativa harmoni som finns i diagram 5 kan det dölja sig stora intersektorella spänningar. I olika samhällssektorer har arbetskraften olika åldersfördelning och de

kommer därför sannolikt att påverkas i olika grad av de förändringar av antalet unga och äldre som kommer att ske de närmaste åren.

För att inte drunkna i detaljer och skapa viss struktur har här beroende på åldersstrukturen ett antal viktiga samhällssektorer delats in i följande fem undergrupper.

A. Genomsnittssektorer.

I dessa ligger såväl andelen ungdomar som andelen äldre men också övriga åldersgrupper nära genomsnittet i populationen. Sektorerna har därför inte speciellt stor betydelse för de yngres, eller de äldres arbetsmarknad, och torde följa utvecklingen totalt i samhället.

B. Ungdomsdominerade sektorer med få äldre.

Här är andelen ungdomar hög och sektorerna är viktiga för ungdomarnas arbetsmarknad. Substitutionen mellan unga och gamla i arbetskraften borde vara låg.

C. Äldredominerade sektorer med få ungdomar.

Här är andelen äldre som verkar i sektorn större än i samhället i övrigt medan andelen ungdomar är låg. Sektorerna har därför relativt stor betydelse för de äldres arbetsmarknad men liten för ungdomarna. Även här borde substitutionsmöjligheterna vara små mellan yngre och äldre på arbetsmarknaden.

D. Äldredominerade med normal andel ungdomar.

Här kan det finnas över – resp. underrepresentation för vissa åldersskikt men där varken ungdomarnas eller de äldstas andelar skiljer ut sig särskilt från genomsnittet i ekonomin. Här skulle det möjligen kunna finnas utbytesmöjligheter mellan unga och gamla.

Resultat

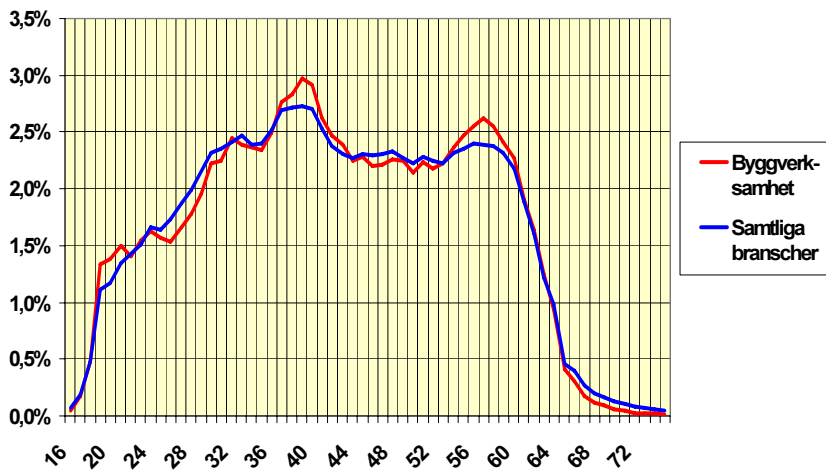
A. Genomsnittssektorer

Hit hör

- Byggsektorn för män
- Tillverkningsindustri för män

– Tillverkningsindustri för kvinnor

Diagram 6 Åldersfördelning i ettårsklasser inom branschen "Byggverksamhet" bland män 2004 (sysselsatta i varje ettårsklass i förhållande till totalen i branschen)



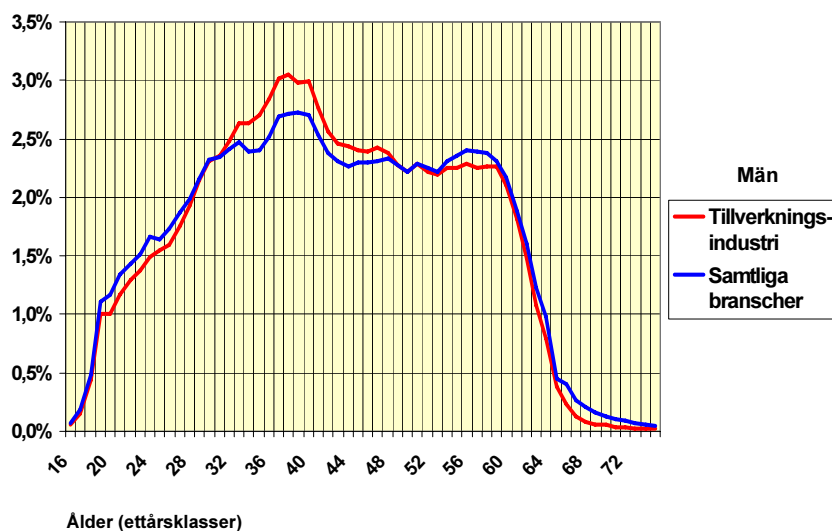
Ålder (ettårsklasser)

Källa: SCB, Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS).

Byggsektorn och tillverkningsindustrin är mycket stora sektorer där givetvis skillnaderna kan vara stora såväl inom sektorerna, som mellan olika industribranscher och mellan olika yrkesgrupper etc.

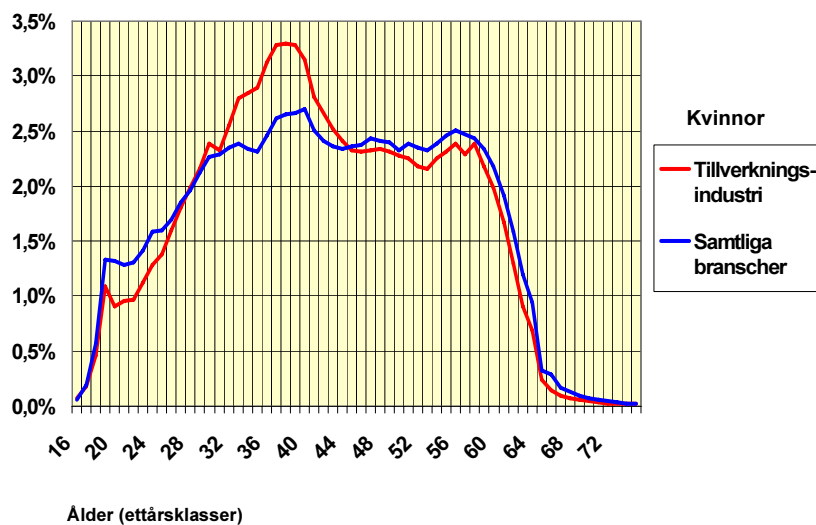
Den manliga byggsektorn är faktiskt extremt åldershomogen medan tillverkningsindustrin har en toppandel i 40 årsåldern där sektorn är något överrepresenterad bland män och särskilt bland kvinnor. Men trots denna reservation ligger dessa stora sektorer nära genomsnittet för hela ekonomin både bland de yngsta och bland de äldsta. Sektorerna borde därför vara relativt opåverkade av förändrade ungdoms- och äldre generationer.

Diagram 7 Åldersfördelning i ettårsklasser inom branschen "Tillverkningsindustri" bland män 2004 (sysselsatta i varje ettårsklass i förhållande till totalen i branschen)



Källa: SCB, Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS).

Diagram 8 Åldersfördelning i ettårsklasser inom branschen "Tillverkningsindustri" bland kvinnor 2004 (sysselsatta i varje ettårsklass i förhållande till totalen i branschen)



Källa: SCB, Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS).

B. Ungdomsdominerade sektorer med få äldre

Hit hör sektorerna

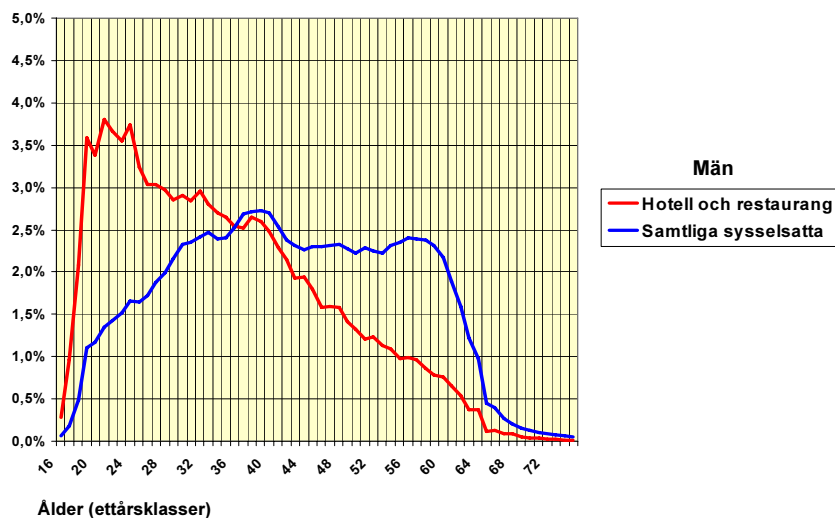
- Hotell/restaurang för män
- Hotell/restaurang för kvinnor
- Handel för män
- Handel för kvinnor

Dessa sektorer kommer att påverkas av svängningarna framöver av andelen ungdomar som kommer ut i arbetslivet men vara oberoende av hur äldregrupperna utvecklas.

Diagram 9 och 10 visar åldersfördelningen för män respektive kvinnor sysselsatta i branschen Hotell och restaurang och i diagram 11 och 12 motsvarande för Handeln. I alla diagrammen jämförs fördelningen i branschen med hur alla män respektive kvinnor är fördelade.

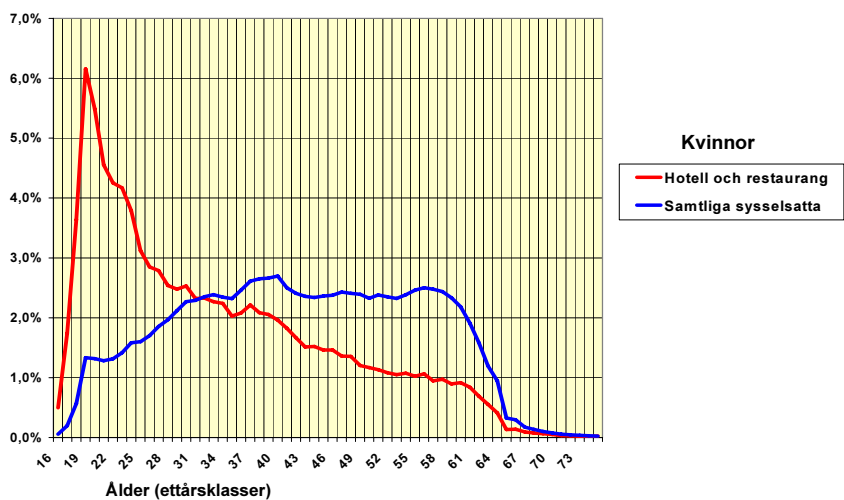
Diagrammen visar att hotell och restaurangbranschen är en extrem ungdomsbransch. Var fjärde sysselsatt kvinnlig 18-åring arbetade i denna bransch men endast 1 procent av de över 60 år (se diagram 22). Här kan näppeligen andelen äldre arbetstagare påverka varken negativt eller positivt möjligheterna för ungdomar att få jobb i branschen. Branschen är närmast helt oberoende av när arbetstagare väljer att pensionera sig och av antalet i högre åldrar. Observera att trots att unga män i så hög grad verkar i branschen är andelen kvinnor än högre.

Diagram 9 Åldersfördelning i ettårsklasser inom branschen "Hotell och restaurang" bland män 2004 (sysselsatta i varje ettårsklass i förhållande till totalen i branschen)



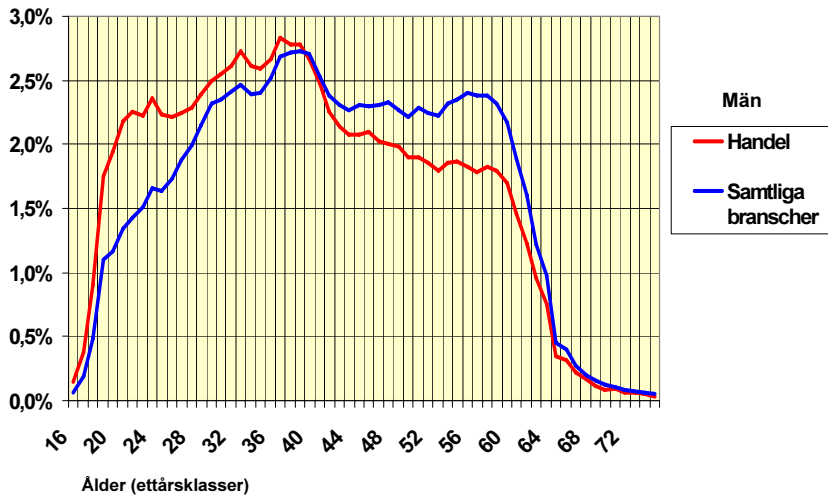
Källa: SCB, Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS).

Diagram 10 Åldersfördelning i ettårsklasser inom branschen "Hotell och restaurang" bland kvinnor 2004 (sysselsatta i varje ettårsklass i förhållande till totalen i branschen)



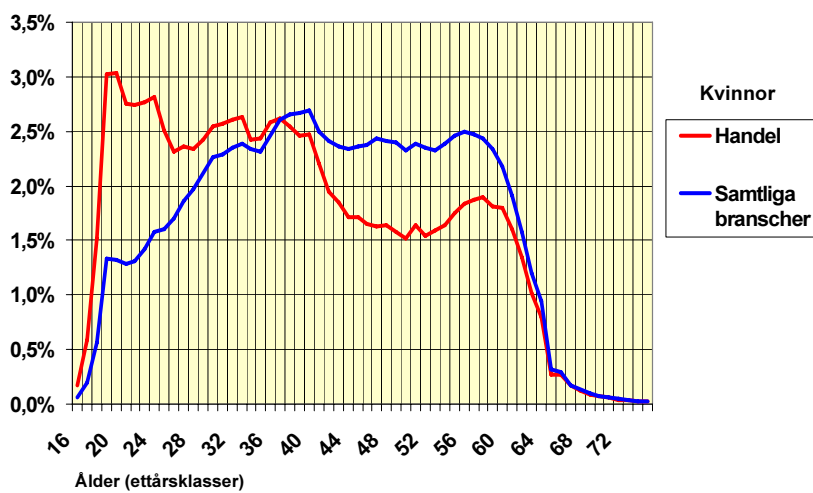
Källa: SCB, Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS).

Diagram 11 Åldersfördelning i ettårsklasser inom branschen "Handel" bland män 2004 (sysselsatta i varje ettårsklass i förhållande till totalen i branschen)



Källa: SCB, Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS).

Diagram 12 Åldersfördelning i ettårsklasser inom branschen "Handel" bland kvinnor 2004 (sysselsatta i varje ettårsklass i förhållande till totalen i branschen)



Källa: SCB, Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS).

C) Äldredominerade med "låg" andel ungdomar

Det här rör sig typiskt om sektorer där utbildningskraven ofta är höga och därför har många anställda längre utbildning, vilket i sin tur medför att få ungdomar arbetar där.

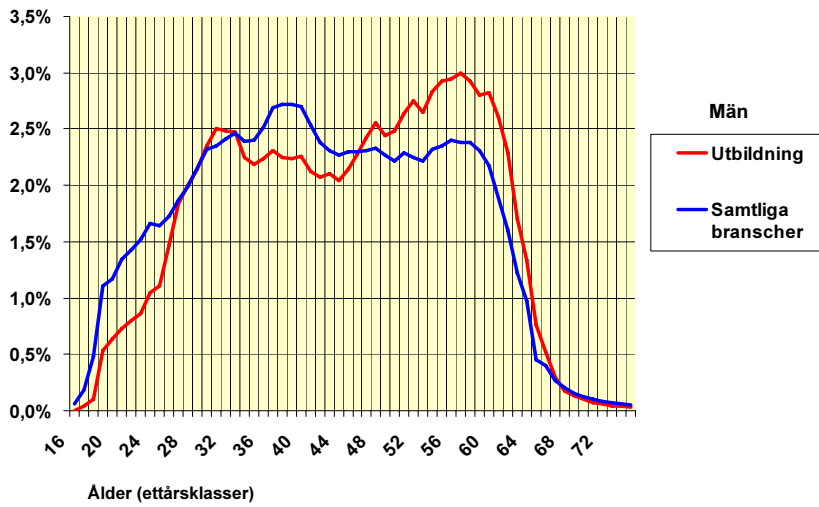
Till de här grupperna hör

- Utbildningssektorn för män
- Utbildningssektorn för kvinnor
- Statlig sektor för män
- Statlig sektor för kvinnor
- Landstingskommunal sektor för män
- Landstingskommunal sektor för kvinnor

Det finns skillnader också mellan dessa sektorer men också gemensamma drag. Sektorerna har extremt få sysselsatta under 20 år men klart över genomsnittet för de över 50 år. Här kommer om rekryteringsmönstret består, påverkan från det varierande antalet ungdomar framöver att bli ytterst begränsat, men däremot en relativt kraftig påverkan från pensioneringar av den äldsta arbetskraften. Alla åldrar under cirka 45 år är underrepresenterade.

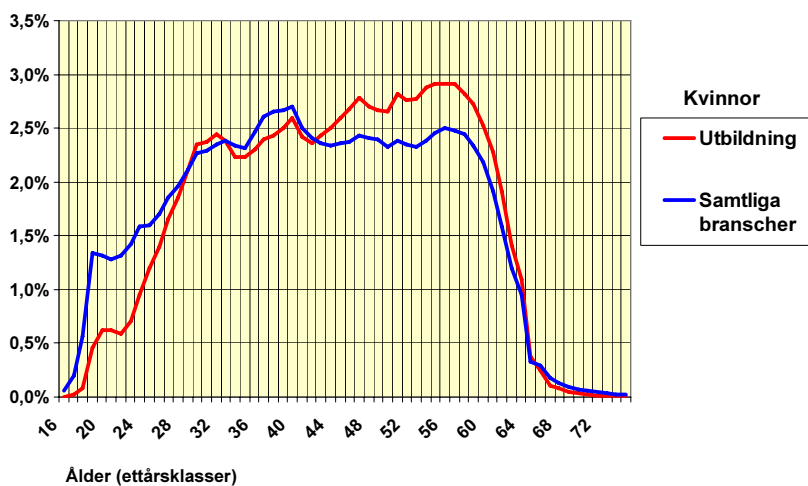
Den stora gruppen kvinnor anställda i landstingskommunal sektor har sin största topp redan vid 50 år medan de övriga grupperna är starkast överrepresenterade kring 60 års ålder.

Diagram 13 Åldersfördelning i ettårsklasser inom branschen "Utbildning" bland män 2004 (sysselsatta i varje ettårsklass i förhållande till totalen i branschen)



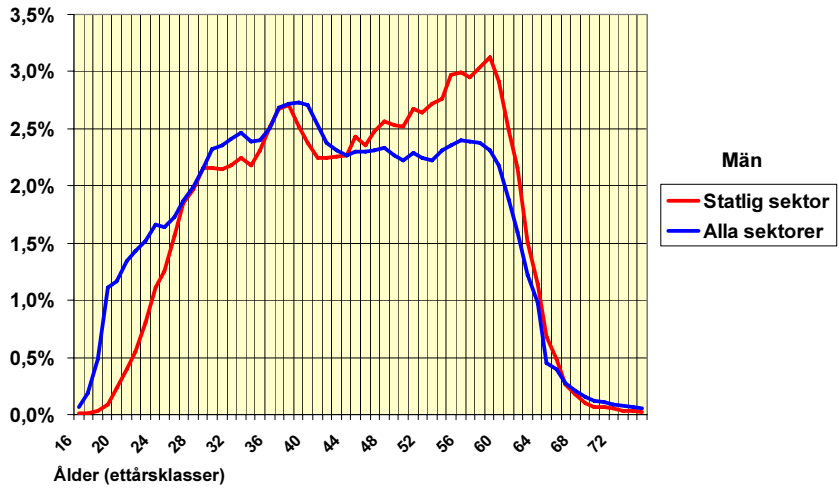
Källa: SCB, Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS).

Diagram 14 Åldersfördelning i ettårsklasser inom branschen "Utbildning" bland kvinnor 2004 (sysselsatta i varje ettårsklass i förhållande till totalen i branschen)



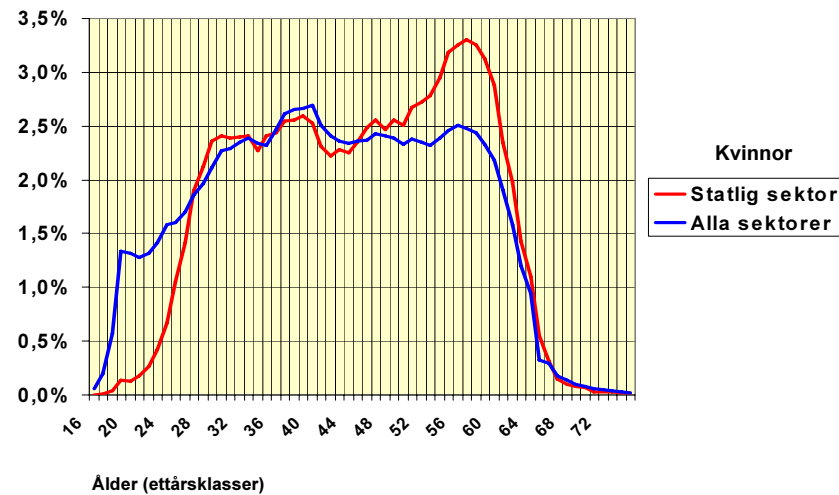
Källa: SCB, Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS).

Diagram 15 Åldersfördelning i ettårsklasser inom "Statlig sektor" bland män 2004 (sysselsatta i varje ettårsklass i förhållande till totalen i branschen)



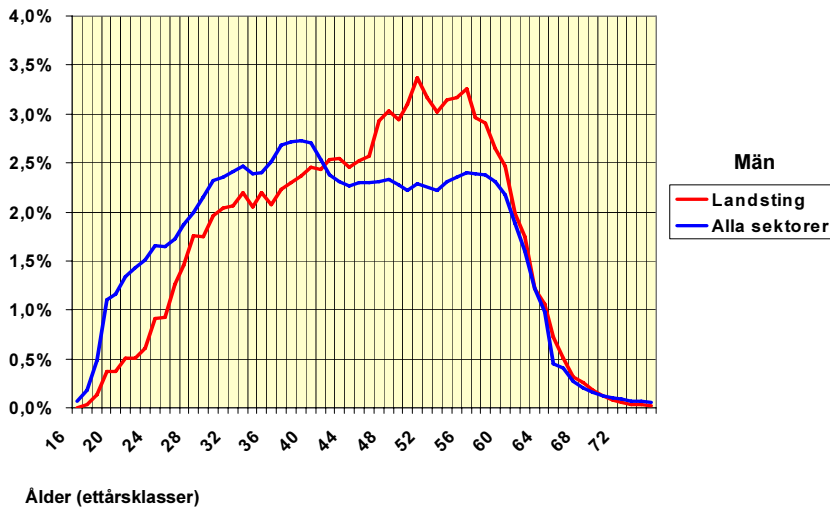
Källa: SCB, Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS).

Diagram 16 Åldersfördelning i ettårsklasser inom "Statlig sektor" bland kvinnor 2004 (sysselsatta i varje ettårsklass i förhållande till totalen i branschen)



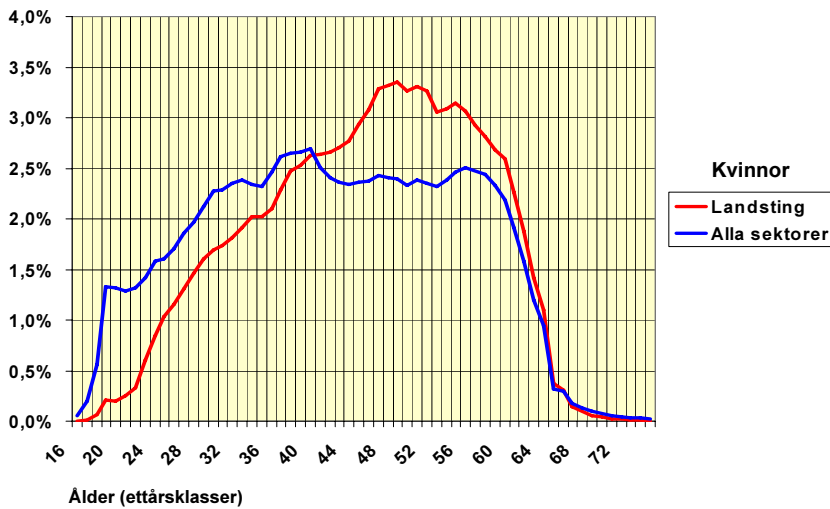
Källa: SCB, Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS).

Diagram 17 Åldersfördelning i ettårsklasser inom "Landstingskommunal sektor" bland män 2004 (sysselsatta i varje ettårsklass i förhållande till totalen i branschen)



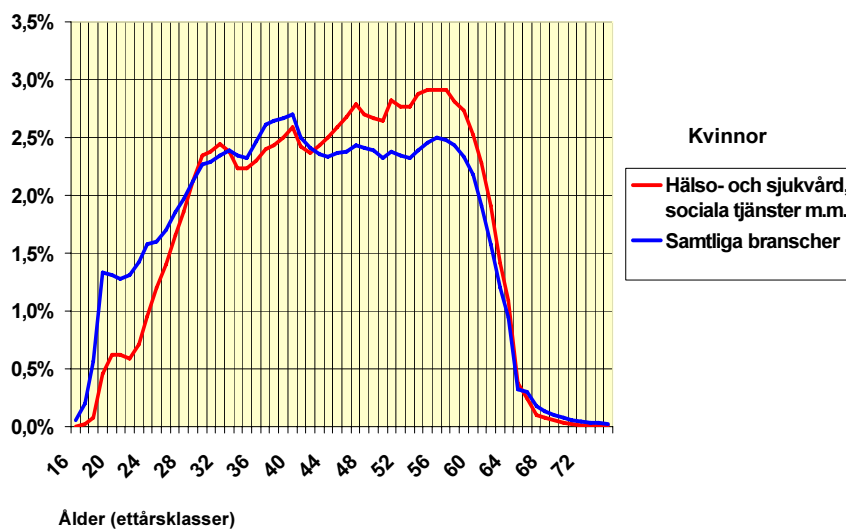
Källa: SCB, Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS).

Diagram 18 Åldersfördelning i ettårsklasser inom "Landstingskommunal sektor" bland kvinnor 2004 (sysselsatta i varje ettårsklass i förhållande till totalen i branschen)



Källa: SCB, Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS).

Diagram 19 Åldersfördelningen i ettårsklasser inom branschen "Hälsa-och sjukvård, sociala tjänster m.m." (sysselsatta i varje ettårsklass i förhållande till totalen i branschen)



Källa: SCB, Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS).

I diagram 19 har i stället för sektorsuppdelningen redovisats branschen Hälsa och sjukvård en bransch som spänner över flera sektorer. Här är åldersgrupperna före 45 års ålder underrepresenterade. I stället är grupperna mellan cirka 45 och 61 år överrepresenterade. Diagrammet pekar mot att i denna sektor kommer det växande antalet äldre i arbetskraften att skapa problem för tillgången på arbetskraft. Det gäller att kunna behålla rekrytering och konkurrera med andra samhällssektorer i alla åldersklasser och att kunna attrahera de ungdomar som finns på arbetsmarknaden. Sektorn har före 20-års ålder nästan samma andel av de yrkesarbetande som i befolkningen men tappar från 25-årsgruppen.

D. Äldredominerade med "normal" andel ungdomar

Här återfinns

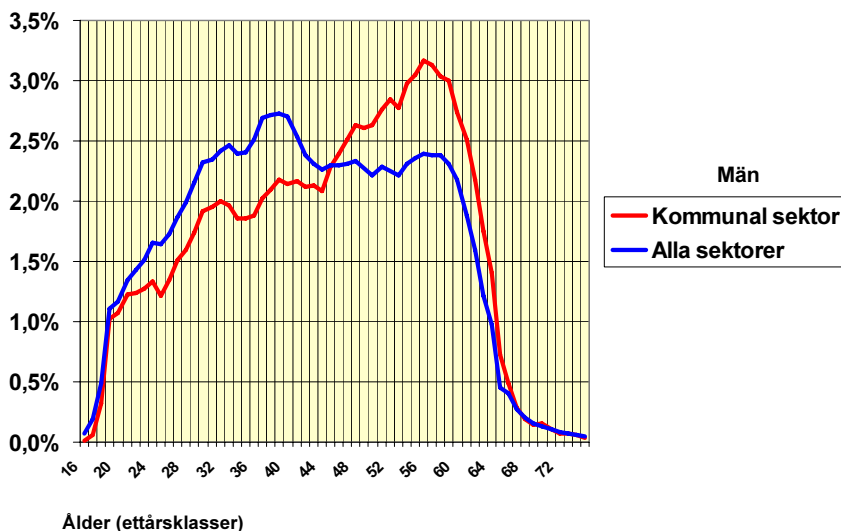
- Primärkommunal sektor för män
- Primärkommunal sektor för kvinnor

Andelen riktigt unga dvs. under 20 år ligger på den allmänna nivån men i åldrarna däröver är sektorerna underrepresenterade upp till cirka 45 år. Det betyder att här skulle det finnas en viss möjlig effekt på ungdomarnas arbetsmarknad. Men framför allt är det utmärkande att de äldsta grupperna är överrepresenterade. Relativt sett särskilt stora avgångar väntas av de äldsta männen – dock är antalet berörda män antalsmässigt begränsat.

Inom kommunsektorn verkar man inte på senare år ha särskilt studerat generationsväxlingen. I en rapport från 2001, *Rekrytera och behålla* såg man problemen främst gälla brist på arbetskraft med viss utbildning.

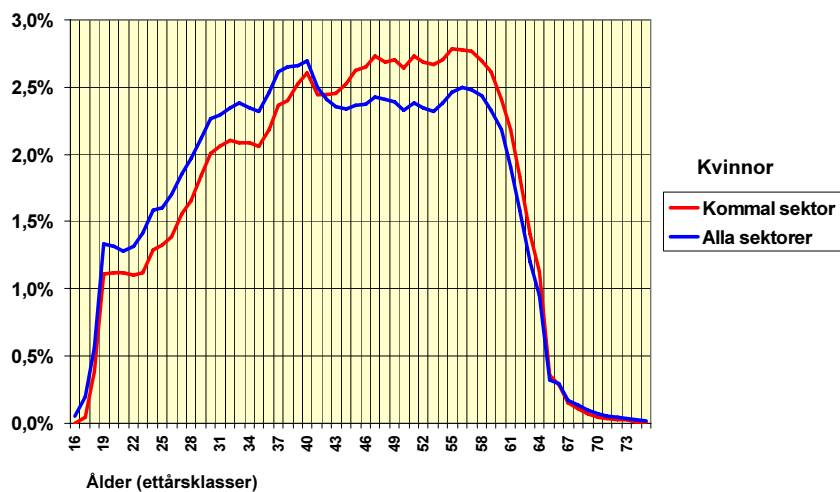
Särskilt gäller det yrkesgrupper som är viktiga för kommunerna som vårdpersonal i alla kategorier, lärare, förskollärare, fritidspedagoger och socionomer men även högskoleutbildade tekniker och IT utbildade.

Diagram 20 Åldersfördelning i ettårsklasser inom "primärkommunal sektor" bland män 2004 (sysselsatta i varje ettårsklass i förhållande till totalen i branschen)



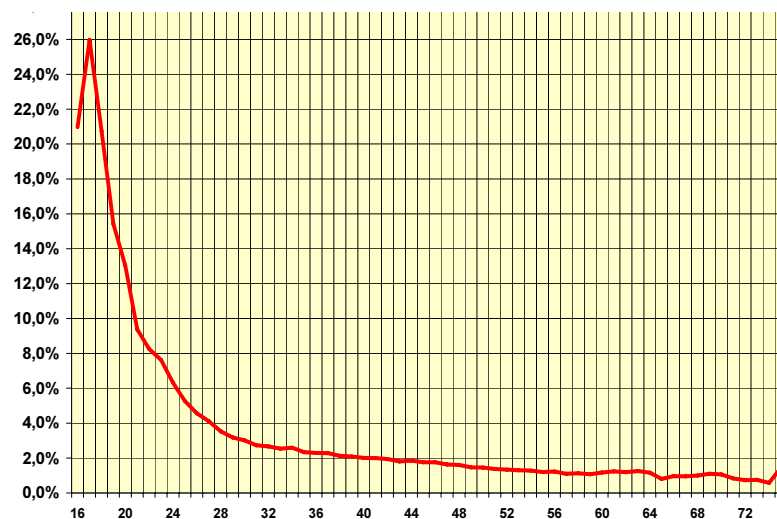
Källa: SCB, Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS).

Diagram 21 Åldersfördelning i ettårsklasser inom "primärkommunal sektor" bland kvinnor 2004 (sysselsatta i varje ettårsklass i förhållande till totalen i branschen 2004)



Källa: SCB, Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS).

Diagram 22 Andel kvinnor i branschen "Hotell och restaurang" bland samtliga sysselsatta kvinnor efter ålder (ettårsklasser)



Källa: SCB, Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS).

Kompetensöverföring i statlig sektor

Inom det statliga området har den ansvariga myndigheten Arbetsgivarverket myndighetsuppdelat följt åldersstrukturen i syfte att undvika framtida flaskhalsar och generationsproblem. Verkets analys visar på vissa skillnader inom det statliga området. I många delområden återspeglas den totala bild som redovisas tidigare dvs. ett fåtal anställda ungdomar men i övrigt en relativt jämn åldersstruktur. Ett klart undantag är dock arbetsmarknadsområdet där det finns en stark överrepresentation för de äldsta aktiva åldersgrupperna. Där kommer ett betydande antal de närmaste åren att närma sig den ålder då pensionering normalt skett.

Statistik från Arbetsgivarverket ger också en dynamisk bild av åldersstrukturen inom statlig sektor. Mest typiskt är att 1995 var åldersgruppen 45–49 år den största femårsklassen med nära 18 procent av de anställda. Fem år senare, år 2000, hade denna topp skjutits till gruppen 50–54 år och 2005 hade den nått åldern 55–59 år. Då hade dess betydelse något försvagats och den var 16 procent av alla statsanställda. Den nuvarande höga andelen för de äldsta anställda är därför i mycket en kohorteffekt, en effekt av att gruppen födda mellan 1945 och 1950 successivt åldrats.

Enligt Arbetsgivarverkets statistik ligger medianåldern på dem som rekryterades till staten 2005 i de flesta myndigheter mellan 35 och 40 år. Ungefär tio procent av de nyanställda var i åldrarna under cirka 26 år och tio procent över drygt 50 år. Många bytte arbetsgivare inom den statliga sektorn och den gruppen var av naturliga skäl äldre än dem som var nya i statlig tjänst.

Verket har vidare uppgifter om hur länge olika grupper varit anställda på myndigheterna. De äldsta har också den längsta anställningstiden. Den genomsnittliga anställningstiden för de anställda över 60 år var 19,5 år. Det betyder att de i genomsnitt hade rekryterats när de var i åldern 40–45 år. En rimlig hypotes är att när nu de äldsta kommer att pensioneras lämnar de luckor efter sig som kommer att besättas av i huvudsak redan anställda men att byteskedjor uppstår och att nyrekryteringar i slutändan som tidigare kommer att ske med en genomsnittsålder kring 40.

Generationsväxlingens problem har regelmässigt poängterats av t.ex. finansdepartementet. Men det verkar finnas en skillnad mellan berörda myndigheters egna bedömningar och de centrala analysmyndigheterna. VERVA, Verket för förvaltningsutveckling, har

analyserat myndigheternas redovisningar av kompetensförsörjningen 2005.

Enligt rapporten uppfattas kompetensförsörjningsläget i staten av myndigheterna som tillfredsställande. Myndigheterna säger att det fortfarande är lätt för dem att behålla personal och att rekrytera nya medarbetare. Generellt sett har statsförvaltningen under flera år uttryckt tillförsikt och nöjdhet med sin kompetensförsörjning och rekrytering och utbildning.

Flera myndigheter uppges också redovisa mer eller mindre utvecklade statistik över personalens åldersfördelning och kommande pensionsavgångar. Även om rekryteringsläget för tillfället var gott fanns också en medvetenhet om att rekryteringsläget sannolikt kan komma att ändras. Rapporten anger också att flera myndigheter nämnt att de som vill arbeta till 67 års ålder ökat.

Men jämfört med de olika myndigheternas relativt positiva syn på rekryteringsfrågorna och generationsväxlingens problem uttrycker VERVA i rapporten mycket större oro inför generationsväxlingens problem.

VERVA hävdar att generationsväxlingen kan kulminera om några år, då det gäller att behålla nyckelpersoners kompetens samt att klara en överbyggnad till ny personal. Man skriver vidare ”vi måste bli bättre på omvärldsbevakning för att hålla oss á jour med snabba förändringar i omvärlden och att kunna bibehålla ett nytänkande.”

Efter sin genomgång av myndigheternas årsredovisningar hävdar VERVA att det är svårt att instämma i myndigheternas bedömning av att kompetensförsörjningsläget är tillfredsställande. I ett framtidsperspektiv skulle det enligt VERVA bli nödvändigt att satsa mer på kompetensförsörjning. VERVA anser att så länge myndigheternas kompetensförsörjning inte är bättre knuten till verksamhetsplanering är det svårt att uttala sig om effektiviteten i kompetensförsörjningen.

Myndigheternas redovisning av åldersfördelning och kommande pensionsavgångar saknar enligt VERVA strategiska resonemang om vilken åldersbalans som är önskvärd i verksamheten och hur kunskapsöverföringen kan ske och hur generationssamverkan kan utformas på bästa sätt. VERVA nämner dock att vissa myndigheter gjort särskilda bedömningar innan medarbetare går i pension så att viktiga kunskaper ska kunna behållas.

Kompetensöverföringsprojektet

Staten har genom ett särskilt projekt; Kompetensöverföringsprojektet, aktivt genom bidrag sökt genomföra generationsväxling i den egna sektorn utan att förlora den kompetens som finns hos den erfarna arbetskraft som kommer att pensioneras de närmaste åren. Bidraget gör att myndigheterna kan anställa yngre personer redan något år innan de äldre ska gå i pension för att behålla kunskap inom myndigheten. I två ansökningsomgångar sökte myndigheterna medel hos Kammarkollegiet för generationsväxling. I den första omgången sökte 167 myndigheter 3007 bidrag och kollegiet fördelade då 999 bidrag mellan dessa myndigheter. I slutet på maj skickade Kammarkollegiet i en andra omgång ut intresseanmälningar till 243 myndigheter varav 164 senare inkom med totalt 2 123 ansökningar. Eftersom bara 250 bidrag skulle fördelas var således myndigheternas intresse åtta gånger större än antalet tillgängliga platser.

Av de nära 1000 bidrag som gavs i första omgången avsåg nära 60 procent kvinnliga nyanställda och 40 procent gällde män. Lönenivån låg mellan 25 000 och 27 000 i genomsnitt. Kvinnorna var födda i genomsnitt 1970 och männen 1969.

I den andra omgången finns hittills bara uppgifter om drygt 100 nyanställda och deras löneläge låg kring 28 000–30 000 kronor i genomsnitt. Födelseåret var i genomsnitt 1970 för kvinnor och 1971 för män.

Från dessa siffror kan observeras att de som nyanställts via Kompetensöverföringsprojektet var något yngre än övriga som nyanställts i statlig sektor. En genomsnittsålder kring 35 år torde innebära att också ett antal under 30 år har nyanställts. Summa summarum har därför denna typ av koncentrerad, medveten generationsväxling inneburit en viss förnyring av nyrekryteringarna, men kan svårligen ses som en metod att nå de verkliga ungdomsgrupperna.

Värt att notera är också att som nämnts var drygt 60 procent av de nyrekryterade kvinnor medan män utgör drygt hälften av alla anställda i statlig sektor.

Kompetensöverföringsprojektet har därför som en sidoeffekt lett till att andelen kvinnor i statlig sektor ökat allt annat lika. Samtidigt gäller det dock en sektor där nuvarande könsfördelning är cirka 52 till 48 och inte en sektor med extrem övervikt för det ena könet.

Referenser

- Economic Report of the President: Washington D.C: U.S. Government Printing Office, 2006.
- Europeiska kommissionen (2003) Report from the Commission to the Council and the European Parliament: Commission of the European Communities: COM (2003) 309 final.
- Flaim, P. (1990). *Population Changes , the Baby Boom and the Unemployment Rate* I Monthly Labor Review, CXIII (1990).
- Foote L., Christopher, G., Christopher F. (2005). *Testing Economic Hypotheses with State- Level Data: A comment on Donahue and Levitt*. Working Paper Federal Reserve Bank of Boston N0 05-15, November 2005.
- Freeman R., B. (2006). *Is a great labor shortage coming? Replacement demand in the global economy*, NBER Working Paper 12541 September 2006.
- Frycklund, J., Fölster, S. (2006) *Många ungas vardag: vänta-på-jobb*. Stockholm, Svenskt Näringsliv.
- Korenmark S., Neumark, D. (2000) Cohort Crowding and Youth Labor Markets: A Cross- National Analysis. I Blanchflower, D., Freeman, R. (eds.), *Youth Employment and Joblessness in Advanced Countries*. Chicago: University of Chicago press.
- Mörtvik, R., Spånt, R. (2004) *Nya utmaningar – I framtidens arbetsliv* i TCO nr. 3/2004. Stockholm, TCO.
- Nordström Skans, O. *Har ungdomsarbetslöshet långsiktiga effekter?* IFAU Rapport 2004:13, Uppsala, IFAU.
- Olsson, H. (2006) *Är fler äldre på arbetsmarknaden ett hinder för yngre att få arbete?* Stockholm, Socialförsäkringsutredningen.
- Paulin, G., Riordon, B. (1998). *Making it On Their Own: the baby boom meets Generation X*. Monthly Labor Review February 1998.
- Schrammel, K. (1998). *Comparing the labor market success of young adults from two generations*. Monthly Labor Review February 1998.
- Shimer, R. (1998) "Why is the U.S. Unemployment Rate So Much Lower?" I Ben Bernanke, Julio Rotemberg, eds., *NBER Macroeconomic Annual, XIII* (Cambridge, MA: MIT Press, 1998), 11–61.
- Shimer, R. (2001) *The impact of young workers on the aggregate labor market*. Quarterly Journal of Economics, August 2001.

- Sincavage, J., R. (2004). *The labor force and unemployment: three generations of change*. Monthly Labor Review, June 2004.
- Svenska Kommunförbundet (2001). *Rekrytera och behålla – en utmaning*. Stockholm, Svenska Kommunförbundet, mars 2001.
- TCO (1983) *Kan arbetstidsförkortningar öka sysselsättningen*, En debattskrift. Stockholm, TCO.
- VERVA, Verket för förvaltningsutveckling (2006). *Kompetensförsörjningen i statsförvaltningen. Analys av redovisningar av kompetensförsörjningen i statsförvaltningen 2005*. Stockholm, VERVA.
- Åberg, R., Nordenmark, M. (2000). Arbetslöshet och levnadsvillkor under 1990-talets krisår i *Välfärdens förutsättningar : arbetsmarknad, demografi och segregation: antologi från Kommittén välfärdsbokslut*. SOU 2000:37. Örebro, Fritzes.

Kompetens, utbud och efterfrågan i generationsväxlingen

– *Per Broomé*

Inledning

Stora generationer, som är 50 procent större än föregående och efterföljande generation på grund av höga födelsetal under en viss period, kan associeras med historiska förlopp och strukturella samhällsförändringar. Vi känner tre sådana generationer, födda på 1700-, 1800- och 1900-talet. Deras öden har skilt sig åt som framgår av följande korta beskrivningar.

Mönstret för den stora generationen på 1700-talet (födda 1745–1760) är format av försök till politisk omvandling och ekonomisk avreglering. Generationens framgång begränsades av de förhärskande merkantilistiska idéerna och hungersnöd till följd av missväxt åren 1771 och 1772. Hungersnöden ledde till epidemier i tyfus och smittkoppor och dödligheten steg så kraftigt att antalet döda översteg antalet födda åren 1772 och 1773. Samhällsutvecklingen försenades genom att nödvändiga skiftesformer i jordbruket först kunde genomföras under början av 1800-talet. Man kan säga att den stora generationen deformerades och att dess möjligheter och förändringskraft uttömdes (Broomé och Jonsson 1994).

De ekonomiska och sociala förutsättningarna var uppenbarligen inte tillräckliga för att hantera den stora befolkningsökningen som den stora generationen på 1700-talet innebar och dess öde präglades av ett utvecklingsmässigt misslyckande. 1800-talets stora generation har fått en helt annan beskrivning:

Kullarna 1816–1835 äro i vår befolkningsstatistik ryktbarare än alla andra ... Hunna till skolåldern fyllde dessa skaror alla skolsalar och gjorde uppfostringsfrågan brännande. Hunna till förvärvsåldern sprängde de skråna (1840-talet) och framtvängde en friare näringslagstiftning, utan vilken dessa människomassor ej skulle ha kunnat hållas vid liv. Hunna till giftomålsåldern framtvängde deras överflödande talrikhet äktenskapens försenande och till sist den stora utvandringen. Överflyllande klassen alla andra, som stod utanför den dåvarande folkrepresentationen, sprängde de ståndsförfattningen (1850–60-

talen). Och i våra dagar hunna till ålderdomen, fylla de våra fattighus och göra invaliditets- och ålderdomsfrågan aktuell (Sundberg, 1903).

1800-talets stora generation framstår som mera framgångsrik. Förutsättningarna var bättre för en samhällsomvandling i industrialismens framväxande samhälle. Och de som inte fick plats i fabriken kunde emigrera till Amerika. Den stora generationen på 1900-talet fick ännu bättre förutsättningar, i meningen att många fick utbildning och alla fick utkomst i det mogna industri- och välfärdssamhället.

Barnkullarna födda på 1940-talet, fyrtiotalisterna, har blivit lika ryktbara i vår befolkningsstatistik som 1816–1835 års generation. De blev ”krutet” i utbildningsexplosionen (1950–1960). Deras talrikhet försenade äktenskapens ingående och deras barn uppfyllde den svällande förskolan. Sent omsider hunna till arbetsför ålder bereddes de plats i en överallt mer omfattande offentlig sektor (1970-talet). Deras behov av utrymme och deras konkurrensmentalitet avreglerade och sprängde strukturer inom både privat och offentlig sektor (1980-talet) och skapade ett nytt och friare arbetsliv. Gränserna till Europa överskreds och de framvingade en anslutning till den Europeiska Unionen (1990-talet). Hunna till ålderdomen omformades åldringsvården efter deras behov (Broomé och Jonsson 1994).

Som framgår av beskrivningarna skiljer sig de stora generationernas svårigheter och framgångar och deras påverkan på samhällsutvecklingen åt. Teknologi, samhällsorganisation, ekonomiska förhållanden och andra faktorer spelar roll. Men deras mängd ställer, under hela deras livsförlopp, krav på skola, arbetsliv, boende, vård och omsorg m.m. De närmaste 10 åren, fram till 2015 kommer en relativt stor generation, 90-talisterna, att göra sin entré i arbetslivet, i en speciell situation, då under samma period den stora generationen på 1900-talet, fyrtiotalisterna, går i pension. Det innebär att närmare 40 procent av arbetsstyrkan lämnar arbetslivet. Aldrig tidigare har så många lämnat arbetsstyrkan under så kort tid. Beroende på att det föddes många under 1980-talets senare hälft och under 1990-talets första hälft kommer emellertid fyrtiotalisterna att ersättas av ungefär lika många unga personer. Denna generationsväxling tydliggör olika åldersmässiga skevheter och problem som finns i arbetslivets organisationer och som påverkar förutsättningarna för generationsväxlingens möjligheter att bli framgångsrik.

I denna rapport¹

En generationsväxling ställer flera frågor. I denna rapport är fokus på sambandet mellan ålder och kompetens, då det finns grundläggande skillnader med avseende på kompetens mellan de äldre som lämnar arbetslivet och de unga som tänks ersätta dem. Rapporten diskuterar vidare vilka åldersmässiga skevheter i arbetslivet som kan vara hindrande för generationsväxlingen och vilka andra arbetsorganisatoriska hinder som finns för en sådan generationsväxling. Först diskuteras sambandet mellan ålder och kompetens, sedan de demografiska förutsättningarna för generationsväxlingen samt generella konsekvenser på arbetsmarknaden för de unga och de äldre. Därefter visas hur den totala arbetsstyrkan på organisationsnivå innehåller en stor variation i ålderssammansättningen och i vilka åldersstrukturella organisationstyper konsekvenserna för kompetensförsörjning och lärande av generationsväxlingen blir speciellt stora. Slutligen diskuteras organisatoriska kompetensförsörjningsfrågor och rapporten avslutas med några funderingar kring villkoren för och eventuell strukturell påverkan av generationsväxlingen.

Ålder och kompetens

De ungas kompetens

Unga människor har nya idéer och nya kunskaper och närmare kontakt med den tekniska utvecklingen än äldre. Unga människor har också fördelar i förhållande till äldre i biologisk mening. Det innebär att de har bättre tekniska färdigheter (t.ex. motorik), bättre inlärningsförmåga och bättre korttidsminne än de äldre, vilket ger dem försteg att anpassa sig till och utnyttja ny teknik, nya förhållningssätt och idéer; så spelar exempelvis de unga en avgörande roll för informationsteknikens spridning och den ekonomiska utvecklingen. De unga har närmare kontakt med nya kulturella och sociala strömningar i tiden. Det gäller inte bara värderingar och ideologier på ett abstrakt plan utan också i handling beträffande sådana frågor som påverkar arbetsorga-

¹ Rapporten bygger i stort på boken *Generationsväxlingen och de sju dödssynderna*, SNS Förlag, 2003, av Rolf Ohlsson och Per Broomé. Avsnittet om "De demografiska förutsättningarna för generationsväxlingen" är direkt hämtat ur boken. När vi används i denna del av texten avser det således båda författarna.

nisationen, t.ex. synsätt på ledarskap, kvinnligt och manligt, etnicitet och medbestämmande. De ungas kompetens är således, även om de möter motstånd från de äldre, avgörande för en organisations förnyelse och utvecklingsförmåga och därmed för dess överlevnad på längre sikt.

De äldres kompetens

De äldres kompetens skiljer sig från de ungas. Stigande ålder ökar kommunikationsförmågan, erfarenheten, insikten och visheten, som gör det möjligt att bättre förstå den värld vi lever i. Helhetsperspektiv och det längre minnet leder till mera kvalitativt tänkande. Det gör de äldre skickliga i att finna flexibla, okonventionella och alternativa lösningar på aktuella problem, medan de unga löser problemen på ett mer förutsägbart och ensidigt sätt. De äldre drar därtill nytta av de mentala förmågor som förbättras med åren, den verbala förmågan och det abstrakta tänkandet. Den ökande mognaden som kommer med åldrandet kompenserar således för de biologiska försämringarna och medför en stigande produktivitet med stigande ålder.

Den asymmetriska kompetensen

Skillnaderna mellan de äldres och de ungas kompetens och den med ålder ökande kompetensen innebär att det finns en kompetensasymmetri mellan unga och äldre i arbetslivet och dess arbetsorganisationer. Den kan variera i styrka i en organisation beroende på åldersstrukturen i organisationen. Kompetensasymmetrin mellan äldre och yngre kommer att accentueras under de närmaste 10 åren då ovanligt många äldre lämnar arbetslivet och ovanligt många unga kommer in i arbetslivet. Det innebär att omfattningen i arbetslivet av de äldres kompetens minskar och de yngres ökar generellt. Effekten av detta i den enskilda organisationen varierar, bland annat beroende på vilken ålderssammansättning organisationen har i utgångsläget. Men det beror också på vilken förmåga organisationen har att öka lärandet för att undvika kompetensförluster när de äldre lämnar organisationen.

Ålderns funktioner

Ålder har två viktiga funktioner i en organisation. Den ena avser arbetsfördelningen. Enkelt uttryckt finns det tre hierarkiska funktioner i en organisation, expertnivån, som utför huvuddelen av produktionen, chefsnivån, som fördelar och kontrollerar produktionen och ledningsnivån, som bestämmer inriktningen på produktionen. Denna hierarkiska arbetsfördelning avspeglar i princip olika arbetsuppgifter, kompetens och ålder. Förekomsten av många äldre i en organisation innebär en större potentiell förmåga att leda och utöva chefskap, många yngre en potentiellt större förmåga till förnyelse. Den ovanligt kraftiga generationsväxlingen under de närmaste 10 åren bör därför generellt öka organisationens potential för förnyelse, men reducera deras potential för ledning.

Ålderns andra viktiga funktion i en organisation avser lärandet. Lärande sker givetvis i de olika rollerna/nivåerna på varierande sätt. Och även om en stor del av lärandet sker på samma nivå/i samma åldersgrupp är lärandet mellan äldre och yngre avgörande för den samlade kompetensen. Den viktigaste mekanismen för detta lärande torde vara den traditionella mästare-lärlingrelationen. Från de äldre kommer erfarenhetskunskaperna och från de yngre förnyelsekunskaperna. I en organisation med många äldre finns ett överskott av mästarkompetens och i en organisation med många unga finns ett överskott av förnyelsekunskap. Generationsväxlingen de närmaste 10 åren medför ett ovanligt kraftigt inflöde av unga och ett nästan lika stort utflöde av äldre i arbetslivet. Mot den bakgrunden uppstår ett ökat behov av lärande i många organisationer. Framförallt i organisationer med ålderstung personalstruktur krävs av de många mästarna en överföring av erfarenhetskunskap till de unga parad med ett utnyttjande av de ungas förnyelsekunskap.

Ålder och förvärvsarbete

De ungas förvärvsarbete

De låga förvärvsintensiteterna bland unga människor förklaras i viss mån av den kraftigt stigande ungdomsarbetslösheten under 1990-talets krisår. Ungdomsarbetslösheten ligger för närvarande kvar på en förhållandevis hög nivå, även om det under de allra senaste åren har skett en klar förbättring. Men framför allt beror de låga förvärvsintensiteterna och sena etableringstiderna i förvärvsarbetet bland unga på att det skett en veritabel utbildnings-explosion under de senaste 15 åren. I anslutning till att det blivit alltmer lönsamt att utbilda sig, har sedan år 1988 antalet studerande vid universitet och högskolor ökat kraftigt. Ökningen sedan dess motsvarar grovt sett en fördubbling av de studerande som andel av befolkningen i åldern 20–24 år. Under samma period har vidare utbildningstiderna förlängts genom att det stora flertalet går tolv år i skolan.

1990-talskrisen förstärkte utbildningsexpansionen. Även om den grundläggande orsaken till den ökade tillströmningen har varit att utbildning lönar sig, försvårade krisen för ungdomar att få arbete. Många valde i stället för att bli arbetslösa att studera eller stanna kvar inom utbildningsväsendet längre tid än vad de annars skulle ha gjort. Enligt Statistiska centralbyråns, SCB, Arbetskraftsundersökning (AKU) minskade antalet sysselsatta bland de unga i åldern 16–34 år med över 300 000 från år 1988 till år 2000. I stället kom 170 000 fler att ägna sig åt studier, från 320 000 till 490 000, vilket motsvarar en ökning med över 50 procent. Det är svårt att avgöra hur många av dessa som egentligen velat gå ut på arbetsmarknaden om möjligheter hade funnits ("väntarbetslöshet"). Enligt en beräkning uppgår de till 58 900 (AKU 2005).

De äldres förvärvsarbete

Idag är vid 64 års ålder endast var fjärde person i arbete. Medianåldern för utträdet från arbetsmarknaden, dvs. när hälften i en viss åldersgrupp lämnat arbetsstyrkan,² är nu ungefär 62 år, med små

² Det finns olika metoder för att beräkna denna, men det mest rimliga är att, som Hans Olsson gör i *Trender och prognoser 2002*, SCB, utgå från antalet personer som vid 50 års ålder är med i arbetskraften och då inte ta hänsyn till förtidspensioneringar av unga människor, av vilka många aldrig förvärvsarbetat.

skillnader mellan könen. För män har denna ålder sjunkit sedan 1970, då den var 66 år. Nedgången har dock skett i avtagande takt under 1990-talet. För kvinnor har medianåldern i stort sett varit oförändrad sedan 1970. Det bör observeras att i ett internationellt perspektiv är det fråga om en hög ålder för utträdet från arbetsmarknaden.

Det finns en mängd faktorer som man måste ta hänsyn till när det gäller att förklara varför förvärvsaktiviteten minskat i högre åldrar: de anställdas hälsa och arbetsförmåga, deras utbildningsnivå och utbildningsinriktning och de ekonomiska möjligheter som föreligger för att lämna arbetskraften.

Sett ur ett längre perspektiv har det allmänna hälsoläget förbättrats och medellivslängden ökat, vilket i sig borde ha resulterat i högre förvärvsintensiteter för de äldre. Under senare år har emellertid det psykiska och psykosomatiska hälsotillståndet försämrats radikalt för vissa grupper i samhället. Särskilt gäller detta för kvinnor inom den offentliga sektorn, inom vilken en majoritet av den äldre kvinnliga arbetskraften är anställd. Sannolikt sammanhänger det försämrade hälsoläget med den offentliga sektorns ansträngda ekonomiska villkor, men också med att det har varit svårare att automatisera och rationalisera bort tunga arbetsuppgifter än i övriga näringslivet. Denna utveckling har inneburit att andelen kvinnor som förtidspensionerats under senare år har ökat mer än andelen män som förtidspensionerats.

Personer med kort utbildning förvärvsarbetar i mindre utsträckning än personer med längre utbildning. Fortfarande gäller att den äldre arbetskraften har förhållandevis låg utbildning. Den starka omvandling i ekonomin och de omfattande organisationsförändringar som ägde rum inom det svenska näringslivet under 1980-talet och 1990-talets första hälft missgynnade i synnerhet den äldre lågutbildade arbetskraften. Förtidspensioner, förtida uttag och avtalspensioner användes i ökad utsträckning för att de lågutbildade äldre, självmant eller genom indirekt tvång, skulle kunna lämna arbetskraften.

Det ökande allmänna välbefindandet och de förbättrade pensionerna har också inneburit att fler har haft råd att förtidspensionera sig, bland annat genom egen finansiering. Det verkar också som om människor har kommit att värdera fritid allt högre i stället för att genom en ökad arbetsinsats höja den materiella standarden.

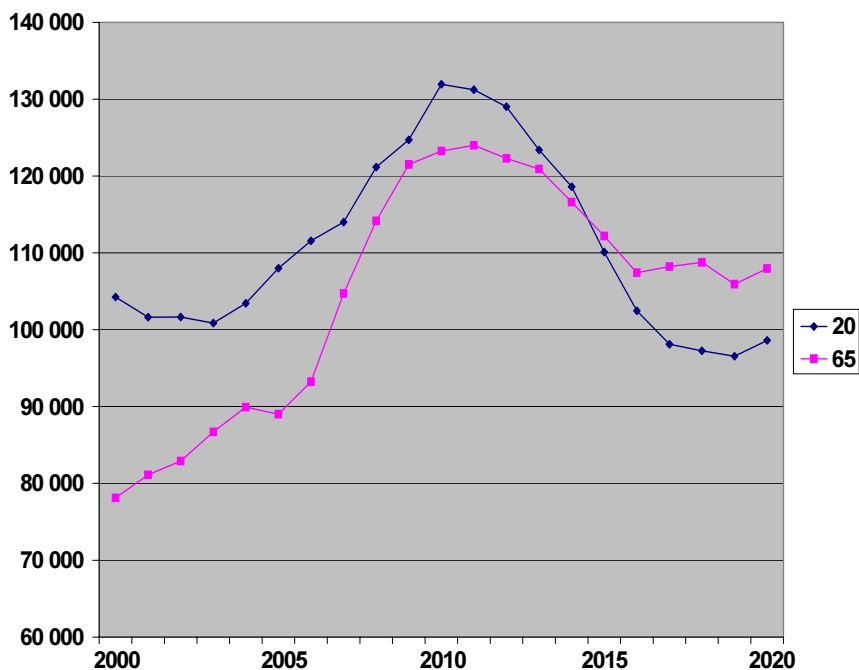
De demografiska förutsättningarna för generationsväxlingen

Att göra prognoser om framtiden är i allmänhet en riskabel verksamhet. Det är emellertid förhållandevis lätt att göra demografiska prognoser, dvs. att förutsäga hur många som kommer att finnas i olika åldrar framöver, eftersom detta bygger på principen ”vi blir ett år äldre för varje år som går”: om 10 år kommer antalet 35-åringar att vara lika många som det nuvarande antalet 25-åringar, med mycket små avvikelser.³

På basis av denna enkla princip kan man med stor säkerhet förutsäga hur den demografiska basen för den svenska arbetsstyrkan, dvs. åldersgruppen 20–64 år, kommer att förändras under de närmaste 15 åren. De höga födelsetalen under perioden 1985–1995 innebär att antalet i åldern 20–30 år – lärlingarna – kommer att öka kraftigt jämfört med nu. De sjunkande och låga födelsetalen från slutet av 1960-talet fram till mitten av 1980-talet resulterar i att antalet medelålders personer (30–45 år) – gesällerna – blir allt färre jämfört med nu. Samtidigt blir de många födda under 1940-talet – mästarna – allt äldre på arbetsmarknaden och kommer så småningom att pensioneras.

³ Reservationer måste dock göras när det gäller prognoser om det framtida barnafödandet, om livslängden för de allra äldsta och om den framtida invandringen. Dessa prognoser är betydligt osäkrare.

Diagram 1 Antalet 20- och 65-åringar i Sverige 2000–2020

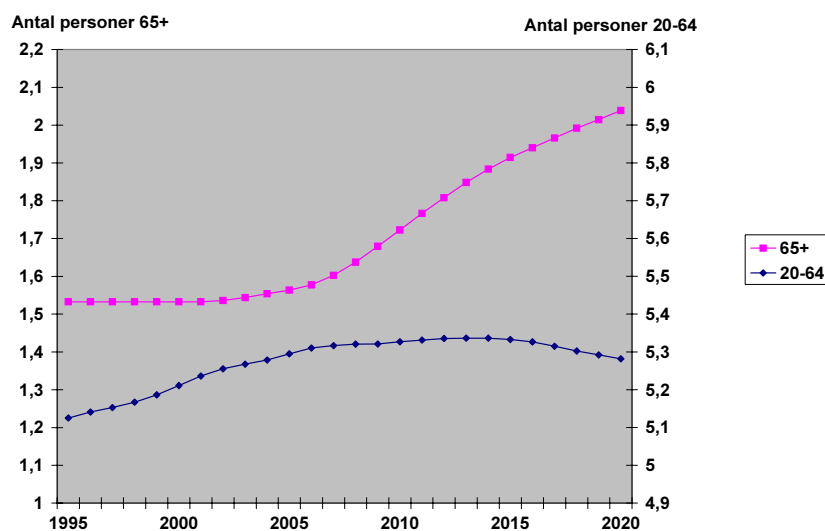


Källa: SCB, Befolkningsframskrivningar.

I synnerhet är det under åren 2006–2015 som 40-talisterna pensioneras. Under dessa år kommer utflödet från arbetsmarknaden, mätt som antalet 65-åringar, att totalt sett bli 1,15 miljoner individer. Detta ska sättas i relation till att det totala antalet i åldersgruppen 20–64 år för närvarande är något över 5 miljoner. Under perioden 1991–2000 var motsvarande utflöde från arbetsmarknaden, mätt som antalet 65-åringar, 0,8 miljoner individer. Mätt på detta demografiska sätt kommer 40 procent fler att lämna arbetsstyrkan under 10-årsperioden 2006–2015 än under tioårsperioden 1991–2000.

Samtidigt får vi emellertid ett ökat inflöde av unga människor till arbetsmarknaden (se diagram 1). Under perioden 2006–2015 kommer inflödet till arbetsstyrkan sammantaget att bli 1,2 miljoner individer, dvs. 50 000 fler än utflödet av mästare, mätt i demografiska termer.

Diagram 2 Antal personer 20–64 år och antalet över 65 år i miljoner under perioden 1995–2020



Källa: SCB, Befolkningsframskrivningar.

Det mått som här använts på inflödet till arbetsstyrkan, dvs. antalet i åldersgruppen 20 år, är en approximering, baserad på vad vi med mycket stor säkerhet vet kommer att hända de närmaste 15 åren och baserad på antagandet att en överväldigande del av dessa någon gång kommer in på arbetsmarknaden. När exakt i tiden inträdet äger rum beror på hur många som väljer att studera vidare vid universitet och högskolor. Det beror också på hur konjunkturen och arbetsmarknadsläget kommer att utvecklas framöver. På samma sätt är antalet i åldersgruppen 65 år en approximering för utträdet från arbetskraften. Vid 65 års ålder har i stort sett alla lämnat arbetsstyrkan. När exakt i tiden utträdet från arbetsmarknaden sker beror på de regler om förtidspensioner, avtalspensioner och möjligheter att skjuta upp pensionsåldern som kommer att gälla då.

Trots att det sker en så kraftig avgång från arbetsstyrkan kommer det att bli en viss ökning av antalet i de produktiva åldrarna, 20–64 år, som ska försörja de allt fler pensionärerna, i varje fall fram till 2014 (se diagram 2). Detta beror på att inflödet är större än utflödet. Sverige befinner sig här i ett demografiskt gynnsamt läge jämfört med det stora flertalet övriga industrialiserade

länder. I dessa länder kommer den demografiska basen för arbetsstyrkan att minska kraftigt under de närmaste 15 åren. Den demografiska hotbild som målats upp i den allmänna debatten om att Sverige skulle stå inför en situation med en minskande arbetsstyrka är en myt och direkt felaktig, i varje fall om vi utgår från den demografiska basen 20–64 år för hur arbetsstyrkan kommer att utvecklas framöver. Den kommer att öka.

Det är betydligt svårare att bestämma hur många som framöver kommer att förvärvsarbeta i åldrarna 20–64 år än att bestämma hur många som kommer att finnas i åldersgruppen. Det finns emellertid mycket som talar för att andelen i åldersgruppen som förvärvsarbetar kommer att öka framöver, tvärtemot vad som ofta sägs. Det finns mycket som talar för att de unga kommer att göra sitt inträde tidigare på arbetsmarknaden och att de äldre kommer att stanna kvar något längre i arbetslivet än vad som nu är fallet.

De unga går ut tidigt på arbetsmarknaden

Ett rimligt framtidsscenario, som innebär att de stora ungdomsgrupperna, födda 1985–1995, går ut tidigt i arbetslivet, är det följande:

I anslutning till att investeringar i utbildning blivit alltmer lönsamma har sedan 1988 antalet studerande vid universitet och högskolor ökat kraftigt och ökningen sedan dess motsvarar grovt sett en fördubbling av de studerande som andel av befolkningen i åldern 20–24 år. Under samma period har utbildningstiderna förlängts genom att det stora flertalet går 12 år i skolan. 1990-talskrisen förstärkte utbildningsexpansionen. Även om grundorsaken till den ökade tillströmningen har varit en hög lönsamhet på investeringar i utbildning, försvårade krisen det för många ungdomar att få arbete. Många valde att i stället studera eller att stanna kvar inom utbildningsväsendet längre tid än vad de annars skulle ha gjort. Oberoende av vilka faktorer som legat bakom kan man konstatera att det ägt rum en veritabel utbildningsexpansion i Sverige sedan slutet av 1980-talet.

Samtidigt kan man förvänta sig att den pågående omvandlingsprocessen inom det svenska näringslivet fortgår i oförtruten takt och att informationstekniken i vid bemärkelse fungerar som motor i processen. Om vi utgår från hur teknisk innovationsverksamhet och teknikspridning historiskt vanligtvis gått till, talar detta för att

utvecklingen inom informationstekniken i framtiden kommer att få en något annorlunda inriktning än tidigare. Troligen kommer betoningen att ligga mindre på att konstruera och utveckla helt nya tekniska hjälpmedel. I stället kommer huvudvikten att ligga på implementeringen och standardisering av redan gjorda tekniska framsteg och på fortsatt effektivisering och rationalisering inom arbetslivet. Därmed inte sagt att det inte kommer att förekomma några tekniska framsteg framöver. Men det blir sannolikt främst fråga om de ”små stegens tekniska framsteg” ute på arbetsplatserna.

Sannolikt kommer denna utveckling att leda till en förändrad efterfrågan på arbetskraft. Det är inte längre fråga om högspecialiserade tekniker och ingenjörer som ska ta fram ny teknik. Det är främst fråga om personer som ska implementera och standardisera den nya tekniken, som ska göra den tillgänglig för allt fler och som ska se till att den används på ett optimalt sätt i ett socialt och ekonomiskt sammanhang. Det är då till stor del fråga om personer som har humanistisk eller samhällsvetenskaplig utbildning som grund, men sannolikt kommer man att i samband med standardiseringen och rationaliseringen att i större omfattning än nu efterfråga lägre kvalificerad arbetskraft.

Troligtvis kommer efterfrågan på arbetsmarknaden framöver att något missgynna de högutbildade, samtidigt som det skett en mycket kraftig ökning sedan slutet av 1980 i antal universitetsstudier. De närmaste åren kan man förvänta sig ett kraftigt nytillskott på arbetsmarknaden av högkvalificerad arbetskraft. Den ökning i antal examinerade från högskolan som ägt rum de allra senaste åren talar för att så blir fallet. Det är då möjligt att resultatet blir att investeringar i utbildning blir allt mindre lönsamma jämfört med den ökning som ägt rum i utbildningsinvesteringarnas lönsamhet sedan början av 1980-talet. I förlängningen är konsekvensen av detta att tillströmningen till högre utbildning sjunker.

Det är möjligt att vi får samma utveckling som ägde rum i början av 1970-talet. Utbudet av universitetsutbildade 40-talister ökade då mycket kraftigt samtidigt som efterfrågan sjönk – beroende på kriserna i ekonomin – vilket resulterade i stora problem på akademikernas arbetsmarknad, sjunkande utbildningsräntor och minskad tillströmning till universiteten från de efterföljande åldersgrupperna, de s.k. 50-talisterna.

Man kan redan nu skönja vissa tecken på att processen mot standardisering och rationalisering är på gång och att detta innebär

en ökad efterfrågan på okvalificerad arbetskraft. Några undersökningar tyder på att det för närvarande skapas fler okvalificerade jobb än kvalificerade.

Sammanfattningsvis kommer det att ske en kraftig ökning i antal 20-åringar efter 2005 beroende på det relativt höga barnafödandet i Sverige under åren 1985–1995 (se diagram 1). Dessa kommer då att stå i valsituationen att antingen fortsätta sina studier vid universiteten eller gå ut på arbetsmarknaden. Om efterfrågan på mindre kvalificerad arbetskraft fortsätter att öka samtidigt som vi de närmaste åren får ett kraftigt nytillskott på arbetsmarknaden av högt utbildade från äldre ålderskohorter, sjunker sannolikt lönsamheten av att utbilda sig. Detta skulle innebära att förhållandevis många av 90-talisterna väljer att gå ut på arbetsmarknaden direkt efter avslutat gymnasium. Till detta ska också läggas att de ökade pensioneringarna sannolikt intensifierar näringslivets jakt på unga medarbetare, där man försöker få tag på dem så tidigt som möjligt. Det är möjligt att vi återigen får en "huggsexa" på ungdomar, jämförbar med den som ägde rum under 1980-talet, men där de demografiska förutsättningarna är helt annorlunda. Det gäller att få tag på ungdomar så fort som möjligt för att lära upp dem i företagen och organisationerna, så att de kan på sikt kompensera för 40-talisterna när dessa lämnar arbetslivet.

De äldre stannar kvar längre i arbetslivet

Utträdet ur arbetsstyrkan kommer också att öka. I synnerhet är det under åren 2005–2015 som antalet pensionärer ökar kraftigt, beroende på att de många 40-talisterna kommer att gå i pension under denna period. Sedan 1970 har genomsnittsåldern för utträdet från arbetslivet minskat för män från 66 år till nuvarande 62 år, dvs. av 62-åringarna är hälften fortfarande aktiva medan hälften har lämnat arbetsstyrkan. För kvinnor har genomsnittsåldern för utträdet ökat från 61 till 62 år. Det finns flera skäl som talar för att denna genomsnittsålder kommer att *öka* något framöver för både män och kvinnor, tvärtemot vad som ofta framförs i den allmänna debatten.⁴

1. Genomsnittligt utbildade sig 40-talisterna betydligt längre än både föregående och efterföljande ålderskohorter. Eftersom

⁴ Denna analys baseras i stor utsträckning på Hans Olssons framställning om de äldres arbetskraftsdeltagande som finns i SCB:s publikation *Trender och Prognoser 2002*.

högutbildade vanligtvis stannar kvar längre i arbetskraften kommer detta troligen att påverka förtidspensioneringarna. Om dagens arbetskraftsdeltagande inom olika utbildningsnivåer skulle bli oförändrat, kommer de äldres samlade arbetskraftsdeltagande att öka markant framöver.

2. Hälsotillståndet har också betydelse för pensioneringen. Eftersom det allmänna hälsotillståndet har förbättrats markant borde detta resultera i att man förvärvsarbetar i allt högre åldrar.
3. Det nya mer individbaserade pensionssystemet gör det mera lönsamt att förvärvsarbeta några år extra, bland annat beroende på att pensionen numera grundar sig på hela livsinkomsten, fr.o.m. 16 års ålder.
4. Med ökade möjligheter till deltidsarbete kommer troligen fler individer över 60 år att vilja fortsätta arbeta.
5. Dessutom kan den kommande generationsväxlingen innebära att många som närmar sig pensioneringen övertalas att stanna kvar i arbetslivet några år extra.
6. Sannolikt kommer också erfarenhet som de äldre står för att prioriteras framför kunskaper i ny teknik i den kommande standardiserings- och rationaliseringsfasen.

En motverkande kraft är de omfattande långtidssjukskrivningarna, särskilt hos medelålders och äldre kvinnor inom den offentliga sektorn, vilket leder till att förtidspensioneringarna i förlängningen ökar. Det är också möjligt att preferenserna förändras, dvs. att äldre personer framöver värderar fritiden allt högre jämfört med den materiella standarden, allt annat oförändrat. Men det är också möjligt att det motsatta inträffar.

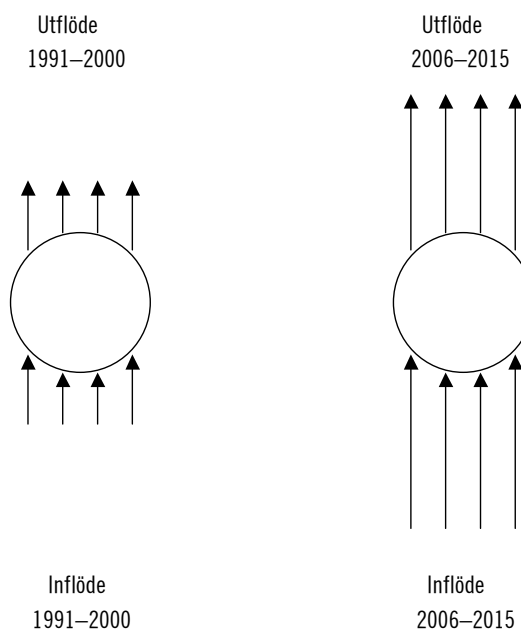
Sammantaget finns det många faktorer som talar för att arbetskraftsdeltagandet i åldersgruppen 20–64 år kommer att öka framöver; genom att ungdomarna kommer ut på arbetsmarknaden tidigare än vad som nu är fallet och genom att genomsnittsåldern för utträdet från arbetsmarknaden skjuts uppåt i åldrarna.

Även om de yngre kommer att gå ut något tidigare i arbetslivet och de äldre stanna kvar något längre, kommer de demografiska processerna under de närmaste 15 åren att ta överhand och ge upphov till både ett betydligt större inflöde av arbetskraft och ett betydligt större utflöde av arbetskraft än vad som hittills har varit

fallet. Detta får som konsekvens kraftiga förändringar i åldersstrukturen med en accelererande generationsväxling som i slutändan innebär att 40-talisterna har lämnat arenan och antalsmässigt ersatts av en i stort sett lika stor grupp ungdomar. Diagram 3 visar i stiliserad form den accelererande generationsväxlingen på arbetsmarknaden, dvs. hur storleken på inflödet och utflödet på arbetsmarknaden kommer att genomgå drastiska förändringar från perioden 1991–2000 till perioden 2006–2015. I stort sett kommer arbetsstyrkan att vara lika stor 2015 som 2000, troligtvis något större, men både inflödet och utflödet kommer att genomgå drastiska förändringar. Under tioårsperioden 2006–2015 kommer med stor säkerhet mer än 800 000 personer att pensioneras, vilket kan jämföras med tioårsperioden 1991 till 2000 då färre än 500 000 pensionerades, dvs. det kommer att pensioneras 40 procent fler 2006–2015 än 1991–2000.⁵

⁵ Denna beräkning baseras på SCB:s prognos om antalet förvärvsarbetande i olika åldrar 2005. Vi har antagit att inga personer arbetar efter 65 års ålder och att dödligheten i åldrarna 55–64 år är noll. Genom att sedan räkna fram alla som under perioden 2006–2015 blir 65 år och jämföra med hur många av dessa som förvärvsarbetade 2005, kan vi få en uppskattning av hur många av de förvärvsarbetande 55–64-åringarna år 2005 som kommer att pensioneras under perioden 2006–2015. Däremot kan vi inte bestämma vilket specifikt år som de pensioneras. Förtidspensioneringar för yngre personer än 55 år är ej medräknade. En motsvarande beräkning med samma antaganden gjordes med utgångspunkt från de förvärvsarbetande i olika åldrar år 1990.

Figur 1 Inflöde och utflöde på den svenska arbetsmarknaden 1991–2000 respektive 2006–2015



Källa: SCB, *Trender och prognoser 2005*.

Vågen av pensioneringar kommer att vara särskilt intensiv åren 2006–2015, men om vi utsträcker perspektivet till att gälla hela perioden 2000–2015 är det fråga om att en tredjedel av dagens totala arbetsstyrka ska pensioneras, sett ur ren demografisk synvinkel. Under perioden 2000–2015 kommer vidare de som är i åldersgruppen 40–49 år upp i de åldrar, där förtidspensioneringar sätter in. Med den benägenhet att förtidspensionera sig som för närvarande finns i olika åldrar är det i realiteten fråga om att närmare 40 procent av den nuvarande arbetsstyrkan ska pensioneras under perioden 2000–2015, eller 1,6 miljoner individer. För åren 1985–2000 var motsvarande siffra för hur stor andel som pensionerades ungefär 25 procent, eller 1,0 miljoner individer.⁶

⁶Förtidspensioneringar för yngre personer än 55 år är ej medräknade. En motsvarande beräkning med samma antaganden gjordes med utgångspunkt från de förvärsarbetande i olika åldrar år 1990.

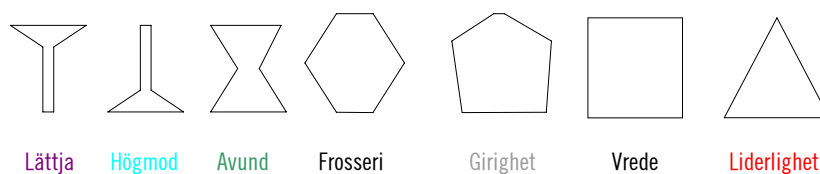
Arbetslivets åldersstrukturer

Generationsväxlingen kommer att påverka hela det svenska näringslivet med stor kraft, men den kommer att drabba olika sektorer av näringslivet olika hårt, beroende på vilken åldersstruktur de olika sektorerna och branscherna för närvarande har. Den offentliga sektorn kommer i större utsträckning än övriga näringslivet att påverkas av den framtida generationsväxlingen beroende på att 40-talisterna är överrepresenterade inom sektorn. Exempelvis var år 2000 34 procent av alla anställda inom offentlig sektor över 50 år, medan motsvarande siffra för det övriga näringslivet var 28 procent. I absoluta tal motsvarar detta en överrepresentation av äldre inom offentlig sektor med ungefär 75 000 personer. Under perioden 2000–2015 är det fråga om mer än en halv miljon som ska pensioneras från den offentliga sektorn. Generationsväxlingsproblematiken blir särskilt tydlig när det gäller de högprioriterade områdena vård, omsorg och skola.

Ålderssammansättningen i den totala arbetsstyrkan döljer att det finns ett antal underliggande åldersstrukturer på företags- och organisationsnivå och på sektors- och branschnivå. För att beskriva dessa åldersstrukturer har vi utgått från en omfattande statistisk databas som innehåller mycket detaljerade uppgifter om sysselsättning, utbildning och löner för alla bosatta i Sverige år 2000. Med utgångspunkt från denna statistik kan stora delar av det svenska näringslivet delas in i sju olika typer av åldersstrukturer, som metaforiskt benämns efter de sju dödssynderna⁷:

⁷Jag använder begreppet dödssynder för att det underlättar benämningen av åldersstrukturerna och ger dem en speciell karaktär. För de flesta läsare är dödssynderna relativt välbekanta, för en närmare beskrivning av deras betydelse i detta sammanhang se boken *Generationsväxling och de sju dödssynderna*. Metaforerna ska således i första hand tolkas i förhållande till ålder. Lättjans organisation avser exempelvis inte att man arbetar lättjefullt eller för lite i sådana organisationer, snarare gäller det motsatta. Lättja syftar i detta sammanhang på att man inte rekryterar, handleder och internutbildar de unga och därmed äventyrar organisationens överlevnad på längre sikt.

Figur 2 Arbetslivets åldersstrukturer



Källa: Broomé, Ohlsson (2003).

Metaforerna ger möjlighet till förståelse av olika strukturers särdrag och innebörder. De beskriver problem av varierande slag som olika organisationer har, och som de står inför, när det gäller den kommande generationsväxlingen. De sju typerna av åldersstrukturer bör alltså ses både som empiriska beskrivningar och abstrakta tankemönster. Tankemönstren och de empiriskt funna åldersstrukturerna illustreras i figur 2, där vänstra delen av varje figur avser män och högra delen kvinnor. Figurerna visar vertikalt den relativa andelen i olika åldrar. Exempelvis finns relativt sett många äldre men få yngre i lättjans organisation. Figurerna är stiliserade och överdrivna i förhållande till de verkliga åldersstrukturerna, medan de i den fortsatta texten i viss mån är baserade på verkliga data för företag och organisationer. De är dock fortfarande i viss mån stiliserade, bland annat genom att vi inte tagit hänsyn till eventuella skillnader mellan könen, men också därför att en åldersstruktur är ett genomsnitt och representerar flera företag och organisationer.⁸

Det bör observeras att de sju åldersstrukturerna är ett nettoresultat av nyrekrytering direkt från utbildning och av avgångar till pensionering samt stora bruttoströmmar i arbetskraften. Både medvetna och omedvetna val i en organisation spelar därför en avgörande roll för hur dess åldersstruktur kommer att se ut vid ett visst tillfälle.

⁸ Det finns stora skillnader i könssammansättningen mellan olika organisationer och organisationstyper. Det finns troligen betydelsefulla skillnader i kunskapsöverföring mellan män och kvinnor, som har med makt, föreställningar om manligt och kvinnligt och begränsad genusmedvetenhet att göra. Motsvarande resonemang kan för övrigt föras om andra mänskliga faktorer som exempelvis etnicitet. Jag bortser emellertid från dessa frågor i rapporten med hänsyn till både utrymme och fokus på åldersfrågan.

De sju åldersstrukturerna förekommer i regel i alla större organisationer, men i många fall dominerar någon av dem. Vi kommer att använda sådana tydliga exempel på åldersstrukturer i den fortsatta framställningen. Metaforerna kan också ses som en ”verktygslåda” som kan användas för att identifiera vilken eller vilka dödssynder som finns i ett specifikt företag eller i en specifik organisation.

Men låt oss, innan vi går in på hur efterfrågan på unga kan påverkas av åldersstrukturerna, påminna om att den sysselsättningsminskning i åldrarna 16–26 år som uppstod under 1990-talet till stor del är en fråga om ökade utbildningstider och att ökade utbildningstider också inneburit senare etablering på arbetsmarknaden. När man således i dagens läge 2006 talar om en oroande och kvardröjande ungdomsarbetslöshet får man inte sammanblanda detta med den senare etableringen på arbetsmarknaden jämfört med för 15 år sedan. Den kvardröjande ungdomsarbetslösheten från 90-talets kris har därför mera att göra med ökade svårigheter att matcha ungdomsarbetskraftsutbudet med arbetslivets stagnerade efterfråga på arbetskraft (totalsysselsättningen har fortfarande inte hämtat sig). I detta sammanhang spelar både de ungas längre utbildningstider och de åldersstrukturella synderna i arbetslivets organisationer en roll. Det har givit upphov till en komplex och delvis ny situation på de ungas arbetsmarknad. Ett intryck som förstärks av kraftigt höjd etableringsålder för ungdomar, från 21 år 1987 till 28 år 2004 (SOU 2006:31)⁹. Om man antar att denna höjning av etableringstillfället för unga är alltför stor i förhållande till höjningen av den genomsnittliga utbildningstiden för unga, kan man ställa frågan vad som orsakar den långa söktid som krävs för jobb. Det riktar ljuset mot hur arbetsmarknaden fungerar, hur aktörerna på marknaden agerar.

⁹ Etableringsålder definieras som den ålder då 75 procent av en kohort har en sysselsättning enligt Arbetskraftsundersökningens definition, SCB.

Ålderstrukturer och efterfrågan på ungdomar

De olika åldersstrukturerna pekar på olika problem och möjligheter att upprätthålla eller öka efterfrågan på unga. Några exempel får belysa fenomenet.

Lättjans organisationer (vanlig inom offentlig sektor) minskade sin personal i endast begränsad omfattning under 90-talets kris. Det innebär att den i stort har kunnat upprätthålla sin produktion med i huvudsak befintlig och åldrande arbetsstyrka och har tappat incitament, framtidstro och förmåga att förnya sig genom nyrekrytering av unga.

Högmodets organisation (vanlig i t.ex. IT-branschen) drabbades hårt av 90-talskrisen och har endast delvis återhämtat sig. Det har inneburit en avsevärd minskning av marknaden för främst de unga. Branschen har på samma gång omvandlats från en kraftig utvecklingsorientering till mer av service- och rationaliseringsproduktion, vilket delvis ändrar kompetenskraven på ny arbetskraft.

Avundens organisation (exempelvis universitet och högskolor) har haft en snabb expansion under de senaste 15 åren och har troligen nått ett åtminstone temporärt maximum av anställda. Nyrekryteringen av unga stagnerar och begränsas av osäkerheten om framtida produktionsökningar och finansieringsutrymme.

Frosseriets organisation (framförallt våra stora globala företag) ökar sin omsättning och vinst huvudsakligen genom produktivitetvinster från rationaliseringspotentialer tekniskt och globalt, vilket medför begränsade rekryteringsbehov lokalt i Sverige. Man kan dock vänta sig en ökad nyrekrytering av unga i utbyte mot äldre eller medelålders mot bakgrund av dessa organisationers långsiktiga behov av de ungas kompetens och utvecklingsförmåga.

Girighetens organisation (exempelvis banker och försäkringsföretag) fyller i regel på med ungdomar kontinuerligt bland annat beroende på att man satsar på ny teknik, men också på tidiga och omfattande pensioneringar. Efter en nedgång i slutet av 90-talet i samband med finanskrisen har branschen hämtat sig och återgått till sitt normala rekryteringsbeteende av unga.

Vredens organisation (exempelvis äldreomsorgen och personliga servicetjänster) har en relativt låg utbildningsnivå, men en stor och växande efterfrågan på sina tjänster. Vreden kan emellertid förhindra expansion genom nyrekrytering av unga. Man har lite att erbjuda i karriärväg och stigande ålder och erfarenhet ger lite i status och andra belöningar i dessa organisationer. Avgränsningar

av serviceutbudet och olika typer av kösystem är ett sätt för dessa organisationer att, om än på ett negativt sätt, hantera sina organisatoriska svårigheter, vilket begränsar deras expansion och efterfrågan på de unga.

Liderlighetens organisation (exempelvis restaurangbranschen och besöksnäringen) behöver ständiga nytillskott av unga. Det har olika orsaker. Ett är den position ålder har, där de äldre kan utnyttja de ungas energi relativt ohämmat. Ett annat är den kraftiga personalomsättning som utnyttjandet ger upphov till. Även om det finns karriärvägar i dessa branscher och de är expanderande och entreprenörorienterade belönas inte formell utbildning utan snarare erfarenhet av branschen och anpassning till de äldres överordning. Många av de unga som arbetar i liderlighetens organisationer är överutbildade i förhållande till branschens krav, vilket också förklarar den höga personalomsättningen.

Sammanfattningsvis pekar den åldersstrukturella analysen på att det är i Lättjans och Vredens organisationstyper, vilka är vanligast inom den offentliga sektorn, som kompetensproblemen är störst. Sådana finns i den statliga sektorn, utbildningssektorn, landstingssektorn. Här finns många äldre och mycket få unga och en hög medelålder. Relativt höga utbildningskrav innebär att man inte rekryterar i de lägsta åldrarna, vilket innebär att substitutionsmöjligheterna unga-äldre är begränsad. I den primärkommunala sektorn finns också en hög andel äldre, men också en hög andel yngre. Här är därför substitutionsmöjligheterna unga-äldre troligen större (jfr Spånt i kapitel 2). Kompetensproblemen inom de sektor/branscher som har dessa åldersstrukturella drag kan försvåra förnyelse och försvaga eventuella expansionsmöjligheter.

Organisatoriska kompetensförsörjningsfrågor

Generationsväxlingen kommer inte enkelt att lösa alla organisationers kompetensförsörjning även om de unga som kommer in i arbetskraften antalsmässigt i stort sett motsvarar de äldre som lämnar den. De äldre och de yngre har olika kompetens och kan inte utan vidare ersätta varandra. Detta skapar olika problem beroende på åldersstrukturen i respektive organisation. För att förstå dessa problem bör vi begrunda hur kompetens skapas i arbetslivet. En enkel modell för en organisations kompetens bygger på individers utveckling över tiden. Ålder blir därmed en avgörande

faktor för kompetensen hos individen och organisationens åldersstruktur avgörande för den samlade kompetensen. Individen lär sig som ung och ny i arbetet att hantera produktionen i organisationen genom att utveckla sin expertkompetens. Som fullärd expert kan individen gå vidare och utveckla sin förmåga att hantera större uppgifter, vilket kräver kompetenser utöver expertkunnandet, t.ex. som har att göra med samarbete, att vara projektledare och utöva chefskap. Mästarepositionen kräver i en organisation i sin tur nya och annorlunda förmågor, som ger legitimitet och auktoritet att utöva inflytande i organisationen och i förhållande till medarbetare. Sambandet mellan ålder och kompetens gör den omfattande och förestående generationsväxlingen komplicerad. Något direkt utbyte mellan äldre och yngre i personalen är sällan möjligt utan att en organisation tappar viktig kompetens. Det innebär att det inte finns något direkt samband mellan de ungas och de äldres arbetsmarknader utan endast ett indirekt genom att organisationen gör överväganden om åldersstrukturen och vilken typ av kompetens som är avgörande för dess framgång och överlevnad.

Liderlighetens organisation, som utnyttjar de ungas energi och arbetsvilja, torde med sin pyramidala åldersstruktur exempelvis inte få några problem i generationsväxlingen utan snarast gynnas av mängden av ungdomar att välja mellan. De system som finns för lärande i denna organisationstyp hanterar kompetensutveckling för och kompetensöverföring mellan expert, chefs- och ledarkompetens så att dessa sorteras i organisationen, bland annat genom stor rörlighet i personalen och traditionella system för sortering och kunskapsöverföring hos experter, chefer och ledare. Mera bekymmersamt torde den omvända pyramidens åldersstruktur få det. Redan i nuet lider denna organisationstyp, vanlig i den offentliga sektorn, av flera sorterings- och kompetensrelaterade problem, och avspeglar eller illustrerar genom sin omvända åldersstrukturella pyramidform också hela arbetsmarknadens åldersstrukturproblem.

Flera uppgifts-, kompetens- och sorteringssystem har utvecklats i denna typ av organisation under de senaste decennierna. Arbetslagsorganisation exempelvis är en vanlig form för att organisera expertarbetet. Denna organisationsform, som i dag präglar många arbetsorganisationer, har en lång historia och framväxten har många förklaringar. Det handlar om såväl effektivitetsvinster som kompetensöverföringsvinster. Men också, vilket är mindre uppmärksammat, om ett antal svagheter. En faktor är en försvag-

ning av chefsrollen, som ofta markeras på olika sätt genom t.ex. en titulatur som ”samordnare” eller liknande. Försvagningen av chefsrollen i det löpande arbetet har fått en del konsekvenser. Mellanchefer, med ansvar för flera mer eller mindre självstyrande grupper (ofta stora sådana på mellan 30 och 40 medarbetare), svävar i luften organisatoriskt och måste finna nya sätt att fördela och kontrollera arbetet. Ett vanligt medel tycks vara att mer eller mindre rationalisera bort chefskapet som roll och i stället utgå från att det inte behövs och att alla chefer arbetar med ledning och därför kallas eller kallar sig ledare. Den ålders- och kompetensmässiga trängseln i organisationen blir avsevärd, lednings- och chefsgrupperna kräver mer arbete och tid för att hantera planer, prioriteringar, målsättningar, standardisering och kontroll av expertarbetet i arbetslagen. Skillnaden mellan ledning och chefskap blir diffus. Sorteringen och lärandet i den vaga gruppen av ledare/chefer kräver nya instrument. Sådana har efterhand också introducerats i organisationer av denna typ, som t.ex. mentor- och coachingsystem för gruppen ledare/chefer, som har svårt att hantera sina roller/identiteter/karriärer. I de sammantryckta åldersstrukturerna i Lättjans organisationstyp är dessa drag tydliga och troligen också delvis orsakade av åldersstrukturen.

Arbetslagsorganisationen kan därtill ha exkluderande effekter, som påverkar mästare-lärlingrelationen och därmed lärandet i organisationen. Arbetslaget innehåller en upparbetad kollektiv kompetens som är svår att inympa i lärlingar. Det är inte ett enkelt avgränsat expertjobb det handlar om utan en breddad kompetens att hantera flera olika arbetsuppgifter och arbetskulturer, som i och för sig gör arbetslaget mindre känsligt för störningar i bemanningen men som också gör det svårare att skaffa nya medlemmar, då dessa måste lära sig arbetslagets breddade kompetens och kultur för att kunna agera i arbetsgruppen. Arbetslagets högre effektivitet, framförallt beroende på en hög medelålder, medför dessutom att produktionen kan upprätthållas utan alltför omfattande nyanställningar, vilket försvåras av önskemål i arbetslaget om omfattande erfarenhet i det aktuella arbetet. Av den anledningen finner vi sällan någon motsvarighet för nyanställda till de sorterings- och kompetensöverföringssystem som finns bland de äldre anställda, med andra ord inga lärlingssystem.

Man kan möjligen till och med tolka den sammanpressade åldersstrukturen med hög medelålder i Lättjans organisationstyp

som en orsak till framväxten och floran av omfattande speciella interna arbets-, sorterings- och kompetensöverföringssystem.

Dessa, som t.ex. föreställningen om platta organisationer och självstyrande arbetslag, föreställningen om chefskap och ledarskap och mentor- och coachingsystem, har också som uppgift att hantera problem med den sammanpressade åldersstrukturen och den låga personalomsättningen i Lättjans organisation. Det går att tolka dessa föreställningar och instrument som relativt tomma illusionsnummer avsedda att hantera insikten om att de erfarna och kunniga medlemmarna i arbetslagen upprätthåller produktionen utan någon större inblandning av chefer (Alvesson, 2006). Cheferna, berövade sina traditionella uppgifter, fantiserar om sig själv som ledare och gör ledarskapet i organisationen otydligt och ineffektivt i t.ex. förändringsarbetet eller överlevnadsfrågan om att nyrekrytera och hantera lärlingar (Svenningsson 2006).

Med lättja avses den brist på förmåga och intresse att rekrytera lärlingar som Lättjans organisationstyp uppvisar genom sin åldersstruktur. För Vredens organisationstyp gäller i stället att ålder inte spelar någon större roll i organisationen (vreden avser bristande respekt för ålderns betydelse för kompetensen). Oavsett ålder har de flesta medarbetare samma eller likartade uppgifter i Vredens organisation. Den formella utbildningsnivån är låg. Internutbildningen är sparsam och leder sällan till förändring i arbetsuppgifter och roller i organisationen. Ålderns betydelse för kompetensen hos medarbetarna underskattas och sambandet med kvaliteten i servicen likaså. Det innebär också att begåvning och talang för servicearbete inte odlas i organisationen. Löneläget är relativt lågt och löneskillnaderna små och tar inte hänsyn till den erfarenhetskunskap som byggs upp med åldern. Arbetslagsorganisation och extremt platta organisationsformer är vanligt förekommande i Vredens organisationstyp. Men troligen spelar det föga roll för lärandet i organisationen. Schemaläggning (för att täcka stora delar eller hela dygnet) och många deltidsarbetande minskar troligen det breddlärande som avses med arbetslagsorganisationen. Överföring av kompetens sker troligen direkt mellan medarbetare. Det har dels med arbetsorganisationen att göra men framförallt med den typ av erfarenhetskunskap som byggs upp hos medarbetare med stigande ålder. Denna kunskap, som ofta benämns tyst kunskap överförs i huvudsak mellan mästare och lärling i nära samarbete och i arbetet. Denna överföring blir troligen mindre effektiv i Vredens organisa-

tionstyp, då mästar-lärlingsystemen inte respekterar ålder i sin organisationsstruktur.

En annan sida av saken är frågan om hur intresserade de unga är av att arbeta i organisationer av vrestyp. Troligen attraheras få av låga löner, dåliga karriär- och utvecklingsmöjligheter och otydliga mästar-lärlingpositioner. Relativt låga formella inträdeskrav för lärlingskap ter sig kanske attraktivt för vissa unga, men för att attrahera de unga måste troligen arbetsorganisationen förändras och möjligheterna att utvecklas i organisationen öka väsentligt.

Om propplösare

Den ökande medelåldern och sammanpressade åldersstrukturen i Lättjans organisationstyp förhindrar förnyelse genom nyrekrytering av unga. Låg personalomsättning innebär inläsningseffekter och behov av specifika organisatoriska beteenden, som beskrivits ovan, i sorteringen av de generationer som dominerar Lättjans organisationstyp. Denna organisationstyp är framförallt vanlig i den offentliga sektorn. Det finns emellertid likartade problem i andra sektorer. Ett exempel är Ericsson, som genom neddragning av personalen under 90-talets kris fick en sammanpressad åldersstruktur med en tyngdpunkt av medelålders personal mellan 35 och 60 år. Man försöker motverka denna situation genom att be personal mellan 35 och 50 att lämna företaget. Hans Bergström kommenterar i en DN-artikel:

Ericsson är en generös arbetsgivare. Först gav man stora avgångsvederlag för att bli av med de flesta över 55. Nu erbjuder Ericsson motsvarande förmåner för att slippa svenska medarbetare över 35. 1000 anställda mellan 35 och 50 som har arbetat minst sex år på företaget kan få 18 månadslöner och en starthjälp på 50 000 kronor för att sluta. Ericsson har haft skäl för sitt agerande. Företaget tvingades skära ned personalstyrkan drastiskt för att överleva. För att inte bli av med de senast anställda specialisterna, enligt las, valde Ericsson att betala miljardbelopp för att locka 40-talisterna att gå frivilligt. Utköpet lyckades. Bara tre procent av personalen hos Ericsson i Sverige är nu över 58 år. Men utan 'naturlig avgång' i form av pensionering, och med 50- och 60-talister som håller fast vid sina anställningar, har Ericsson inget utrymme för att anställa nyutbildade ungdomar. 17 000 av de 21 000 anställda i Sverige befinner sig nu i den smala åldersgruppen 35 till 50. Ericsson vill skapa ett visst utrymme för att anställa ungdomar från universitet genom att köpa ut 1 000 anställda i yngre medelåldern.

Bergström resonerar vidare:

Från företagets synvinkel är logiken begriplig. Från en vidare samhälls-synpunkt är den förstas absurd.

Vi har i dag en situation på den svenska arbetsmarknaden där

- a) äldre köps ut
- b) unga och invandrare inte tar sig in; medianåldern för inträde i arbetslivet har på några få år stigit från 21 till 27
- c) medelålders klamrar sig fast vid sina anställningar även när de vantrivs; detta är i sin tur en stor anledning till höga sjukskrivningar, vartill också bidrar att den åldersgrupp som förväntas utföra allt i arbetslivet samtidigt är mitt uppe i en krävande familjebildning, med små barn.

Det finns åldersmässiga inlåsnings effekter, som drabbar organisationer av olika skäl, oftast på grund av expansionsfaser som avlöses av stagnation eller kriser som leder till problemfyllda neddragningar av personalen och efter hand åldersstrukturella skevheter med starkt negativa effekter för organisationens överlevnadsmöjligheter. Ericsson är ett utmärkt exempel. Problemen är svåra att lösa med de arbetsmarknadsregler som gäller. Dessa förhindrar personalrörlighet och leder efter hand till defensiva beteenden hos både arbetsgivare och arbetstagare. En rimlig modell för arbetsmarknaden innebär att man tar hänsyn till hur kompetens byggs upp i företag och hos individer och hur åldersberoende detta ”lärande i arbete” är. För att återknyta till den enkla kompetensmodellen för detta lärande: Lärlingar anställs i organisationen för att lära sig arbeta med expertuppgifter och efter hand att lösa dessa uppgifter på egen hand. Gesällen är fullärd och kan stanna i organisationen och arbeta jämsides med nya lärlingar och därigenom avlasta mästaren och därtill upprätthålla produktionen. Men för många gesäller är måhända gesällvandringen en snabbare och mer framgångsrik väg till en önskad mästartkompetens och -status. I stora globala organisationer kan detta ske inom den egna organisationen, men kräver i så fall en omfattande intern rörlighet. I många fall är en gesällvandring till andra organisationer mer framgångsrik för att nå mästartkompetens. Dagens arbetsmarknadsregleringar tycks snarare leda till inlåsnings effekter av gesäller och svårigheter för mästartkompetenta (eller wannabee sådana) att etablera ett eget mästarskap, då utrymmet i organisationen är begränsat och trängseln i den egna generationen stor. Detta gäller framförallt i Lättjans organisationstyp, men också stora globala organisationer

av Frossartyp (som Ericsson) hamnar i situationer som får drastiska åldersstrukturella konsekvenser.

Situationen i Vredens organisationstyp är annorlunda. Det handlar inte främst om ålders- och generationsproppar, även om de finns, utan om avsaknaden av en åldersrelaterad kompetens- och organisationsstruktur. Med andra ord ålder räknas inte. Propplösande kan därför inte förbättra denna organisationstyp ur kompetenssynpunkt. Förbättringar uppnås endast genom att ålder får betydelse för kompetensen i organisationen. Markeringar i organisationsstrukturen av stigande ålders kompetensvärde, ökad internutbildning som ger meritering, ökad professionalisering, mindre platt arbetsorganisation, större löneskillnader beroende på kompetens kan leda till att servicearbete och servicekompetens uppvärderas. Om organisationen därtill blir tydligare i hur lärandet går till i organisationen (även om det kan vara svårt med erfarenhets- och tyst kunskap) genom i organisationsstrukturen markerade mästarlärlingpositioner kan också de unga attraheras av en f.d. vredesorganisation.

Åldersdynamik, kompetens och kompetensöverföring

Stora generationer har en tendens att sortera sig själva, i regel föregås de av små generationer med begränsad kapacitet att ta om hand de många lärlingarna från de stora generationerna. Ibland öppnas utrymme för de stora generationerna på arbetsmarknaden, ibland inte. 40-talisterna fick efter vissa bekymmer under början av 70-talet detta utrymme framför allt genom den offentliga sektorns expansion av servicen till medborgarna. 60-talisterna fick motsvarande utrymme när finans- och IT-sektorn expanderade kraftigt under 80-talet, även om 60-talisterna (i motsats till 40-talisterna) relativt snart och hårdhänt i finanskris och IT-krasch fick lära sig att karriären knappast är spikrak och att tryggheten i arbetet är bedräglig.

Stora generationer skapar en åldersdynamik på arbetsmarknaden. För 40-talisterna har det inneburit en sortering i arbetslivet, där förhållandevis få i generationen har nått mästarpositioner på grund av generationens storlek och att de sorterats av de relativt få mästarerna i tidigare generationer samt på grund av inlåsningseffekter i trögrörliga arbetsorganisationer. Huvuddelen av 40-talistgenerationen har fått odla sina möjligheter på lägre kompetensnivåer

som fullärda experter. De har blivit allt duktigare, men också självständigare, trötta och utarbetade av kravet att upprätthålla produktionen under den stagnation, ekonomiskt och personellt, som 90-talet inneburit. Dessa fenomen finns framför allt i den offentliga sektorn i Lättjans och Vredens organisationstyper. Det har fått flera effekter på förmågan hos dessa organisationer att nyrekrytera, lära upp och sortera lärlingar. Många 40-talister upplever sig fortfarande i karriären. Eftersom de arbetar som gesäller (fullärda experter) i produktionen upplever de att de inte erkänns som mästare och att de inte fullföljt sin karriär. Deras bristande mästaransvar och deras upptagenhet av att fortfarande etablera sig i mästarpositioner och inte minst kravet på dem att upprätthålla och öka produktionen utan att förbruka mera medel begränsar deras kapacitet att lära upp och sortera nyrekryterade lärlingar. Deras troligen delvis fåfänga strävan och illusionsnummer begränsar också organisationens utvecklingsförmåga. De lärlingar som 40-talisten erbjuds är ofta kortvariga praktikanter av olika slag samtidigt som mästare (inte minst wannabee sådana) är angelägna om unga lärlingar etablerade i en bestämd expertposition som stannar och som är beroende av mästaren för sin utveckling. Att ta hand om en praktikant ger ingen mästarstatus, bara mera jobb utan belöning. Detta minskar också organisationens utvecklingsförmåga och förändringsdynamik. De ungas energi, idéer och kunskap om ny teknik kommer inte in i organisationen. Bristen på utvecklingsidéer och förändringsförslag gör också mästarna svaga, det finns inga nya idéer att ta ställning till och förändringsförslag att legitimera. Det finns bara de gamla generationskonkurrenterna och deras nattståndna idéer att tillgå, kamrater/kollegor som man lyckats passera i karriären och (i någon sorts chefsposition) måste lirka med för att få dem att jobba mer eller åtminstone effektivare.

Äldres och yngres kompetens är, som påtalats, olika; de yngre kan inte ersätta de äldre. Organisationer måste därför avväga hur de ska hantera kompetensen som helhet i organisationen, och därmed också förhålla sig till organisationens åldersstruktur. Ekonomiskt och personellt stagnerande eller minskande organisationer som de vi diskuterat ovan får efter en tid åldersstrukturella skevheter som man inte helt kan förutse eller motverka medan de uppkommer och där enkla utbytesvägar som äldre mot yngre inte fungerar som recept för förändring. Det innebär att den lösning som figurerar i dagens debatt och som innebär ett enkelt utbyte av äldre mot yngre leder fel. Om en organisation befinner sig i t.ex. Lättjans situation,

och inte ser någon möjlighet att expandera personalstyrkan eller t.o.m. framöver tvingas minska den, är det troligen en dålig lösning att avskeda/pensionera de äldre urskillningslöst, då ryker också mästarcompetens och därmed kapaciteten för organisationen att orientera sig i omvärlden och fatta mogna beslut. Däremot råder troligen ett övermått av operativ, verkställande och expertkompetens (bland både 50- och 60-talister) och den kan utan större nackdelar bantas (genom erbjudanden av olika slag) och ersättas med yngre lärlingar, som kan börja sin expertkarriär med hjälp av de kvarvarande resurserna på mästar- och gesällnivå. Det finns då förutsättningar för så väl kompetent styrning och ledning som utvecklingspotential i organisationen. Och så kan ökat utrymme skapas för de yngre, för deras lärande och initialkarriär i arbetslivet.

De ungas förmåga, förhållningssätt och beteende på arbetsmarknaden

Den stora generationen födda i perioden 1985–1995 (90-talisterna) har i viss mån samma problem som 40-talisterna och 60-talisterna på arbetsmarknaden på grund av sin relativa storlek i förhållande till föregående generationer. Men ingen sektor tycks öppna sig för dem, ingen expanderande offentlig sektor som för 40-talisterna, ingen avreglerad finansmarknad och bubblande IT-marknad som för 60-talisterna tycks finnas i sikte. Den ekonomiska utvecklingen präglas varken av stora offentliga reformer eller av ett ekonomiskt-tekniskt omvandlingstryck som skapar nya jobb. Det grundläggande antagandet i debatten är i stället att det ska ske en generationsväxling i arbetslivet som innebär att de äldre, framförallt 40-talisterna ska lämna arbetslivet, och ersättas av de unga 90-talisterna. En sorts status quo i den totala personalstyrkan i organisationer och i arbetskraften verkar vara grundantagandet i dagens situation. Men unga kan, i de flesta jobb, inte ersätta de äldre av kompetensskäl, de har olika kompetens. Man får snarast tänka sig en sorts fortlöpande ”rockader” på arbetsplatserna. När de äldre försvinner och de lite yngre tar över deras positioner skapas efter hand lärlingsjobb på expertnivån. Men detta skeende medför givetvis en mängd komplicerade personal- och kompetensbeslut i en organisation. Hur ska vi behålla vår ”äldrekompetens” på mästar-nivå och hur kan vi skola in ny expertkompetens? Vilken kompetensöverföring behövs i organisationen för att klara

generationsväxlingen, hur säkrar vi vår förmåga att fortsätta utvecklas och att effektivt bedriva den operativa verksamheten? Arbetsmarknaden kan bli svår för de unga 90-talisterna om efterfrågan på arbetskraft begränsas av ”jobless growth” och åldrande, men temporärt effektiva, personalstrukturer i organisationerna. När en ovanligt stor del av arbetskraften ska lämna arbetslivet genom pensionering inom en 10-årsperiod och motsvarande mängd nya unga ska in i arbetslivet förvånar det kanske inte att detta skeende präglas av försiktighet och tröghet, framför allt i generationsväxlingens inledande skede.

Ungdomarnas beteende kan ha betydelse. Det som är uppenbart är att etableringsåldern för 70/80-talisterna slår nya rekord, den har stigit kraftigt under 90-talet och första halvan av 2000-talet och ligger någonstans kring 28 år. Men ungdomars beteenden har ändrats på en rad andra områden. Så har t.ex. familjebildningen, förstföderskornas ålder och bosättningen utanför föräldrahemmet m.m. skjutits upp för de unga till allt högre åldrar. Undantag är exempelvis etablering som kriminell, sexdebuten, rösträttsåldern och de olika identitetspositionerna som ungdomarna utvecklar och man kan givetvis fråga sig vad som orsakar vad. En förklaring är den demografiska transitionen från 5–6-barnsfamiljer till 1–2-barnsfamiljer. Med bara ett eller två barn i familjen måste man vårda sina barn mer omsorgsfullt, bland annat när det gäller utbildning, något som exploaterats av utbildningsväsendet och lett till allt längre utbildningstider i skolsystemet. Men en stor del av humankapitalet som används i arbete byggs i arbetslivet. De allt längre utbildningstiderna i skolsystemet är troligen delvis kontra-produktiva eftersom så många jobb i t.ex. servicesektorn kräver relativt låg skolkompetens men lång träning och erfarenhet och vidareutbildning i arbetet. Kravet från familj och samhälle och organisationernas anpassning till utbildningskraven lockar och tvingar individen att välja långa utbildningar, vilket höjer etableringsåldern för inträde i arbetslivet. Trögheten på arbetsmarknaden förskjuter inte bara etableringsåldern för arbete utan också familjebildningen, trögheter på bostadsmarknaden den egna bosättningen, ”pillret” och tvåbarns-normen det första barnet. På samma gång tycks biologin göra uppror mot utbildningsmodellen och resultaten blir ibland kriminalitet, skolleda, dåliga betyg och drop out, komplext identitetssökande m.m.

Det är ingen helt lätt situation ungdomar befinner sig i när de ska ut i arbetslivet eller för den delen ska skaffa sig den omfattande

signaluppsättning av meriter och beteenden som arbetslivet antas förvänta sig. Och det är skarpt läge för den stora 90-talistgenerationen framöver.

Organisatorisk förnyelse, kompetensöverföring och injektioner

Yttre krafter som ekonomisk tillväxt och nedgång har avgörande betydelse för organisationers åldersstrukturer och nyrekrytering av unga. Åldersstrukturer skapas, eller snarare uppstår över tiden, då man inte är så medveten om dem och låter kortsiktiga intressen styra rekrytering och organisationsutveckling. I varje nu kan man därför finna varierande åldersstrukturer i arbetslivets organisationer. De närmaste 10 åren tillkommer dock en faktor, en generationsväxling som är kraftfull, i vilken utbudet av äldre avtar och utbudet av unga tilltar i ovanlig omfattning. Det kan te sig både hotfullt och hoppningivande.

Speciellt för två åldersstrukturella varianter, i Lättjan och Vredens organisationstyp, blir detta markant. Det som är utmärkande för dessa är att det i hög grad rör sig om offentliga organisationer med monopolliknande förhållanden. Bristen på konkurrenstryck och kraftiga ägartillskott kan förhindra dem att förändra sina åldersstrukturer för långsiktig överlevnad. Risken är därför att de förtvinar och på lång sikt inte överlever som organisationer i nuvarande skepnader. Det stora utbudet av unga, den stora 80-talistgenerationen, gör det dock möjligt att injicera förnyelse i dessa organisationer och utnyttja de ungas förnyelsekunskap och energi. Men för förnyelsen krävs inte bara mer av de ungas kunskaper, konkurrens och pengar. Det är också nödvändigt att få tillstånd kompetensöverföring från de äldre till de unga. På organisatorisk nivå, vilket kan vara olika svårt i Lättjans respektive Vredens organisationer, krävs därför:

- att man illusionslöst sorterar fram de mästare och gesäller som har mod och intresse för expansion och förnyelse
- att de får nödvändigt utrymme och resurser för förnyelse
- att denna vilja till förnyelse förmår attrahera de unga

Som inledningsvis visades kräver oftast de stora generationerna och deras efterföljande demografiska vågor strukturella förändringar i samhället för att hantera deras mängd och särskilda behov.

Grundantagandet om en generationsväxling där 90-talisterna enkelt tar över efter 40-talisterna, en idé som kanske har med deras ungefär lika stora mängd att göra och förhoppningar om en generationsväxling utan konflikter och problem, stöter som jag har försökt visa på en del organisatoriska kompetensfrågor som behöver lösningar för att undvika negativa effekter av generationernas växling i arbetslivet de närmaste 10 åren. Förändringar i samhället och förutsättningarna för arbetslivet i samband med stora generationer har inneburit hungersnöd, epidemier och överdödlighet, eller migration och emmigration, proletarisering och kraftig industriell tillväxt eller utbildningsexplosioner, utbyggnad av välfärdsstaten och dess service, informationssamhällets framväxt och globalisering samt begynnande avreglering och privatisering av välfärdsservicen. Det skulle förvåna om inte också 90-talisternas inträde i arbetslivet innebär att några nya ord läggs till ovanstående, vilka kommer att associeras med deras arbetsliv och samhällsförhållande.

Referenser

- Arbetskraftsundersökningen (2005). *Arbetskraftsundersökningen 2005*. Stockholm, Statistiska Centralbyrån.
- Alvesson, M. (2006). *Tomhetens triumf. Om grandiositet, illusionsnummer & nollsummespel*. Stockholm, Atlas.
- Broomé, P., Jonsson, P. (1994). *Äldreomsorgen i Sverige*. Stockholm, SNS Förlag.
- Ohlsson, R., Broomé, P. (2003). *Generationsväxlingen och de sju dödssynderna*. Stockholm. SNS Förlag.
- Olsson, H. (2002). *Trender och prognoser*. Örebro, Statistiska Centralbyrån.
- SCB (2006). *Trender och prognoser 2005. Befolkningen, utbildningen, arbetsmarknaden, med sikte på år 2020*. Örebro.
- SOU (2006:31) *Anställ unga!* Delbetänkande från Koordinatörn för unga till arbete. Stockholm, Fritzes.
- Sundberg, G. (2003). I R., Ohlsson och P., Broomé *Generationsväxlingen och de sju dödssynderna*, SNS Förlag.
- Sveningsson, S., Larsson, M. (2006). *Fantasies of Leadership: Identity Work, I Leadership*, Vol. 2, No. 2, 203-224.