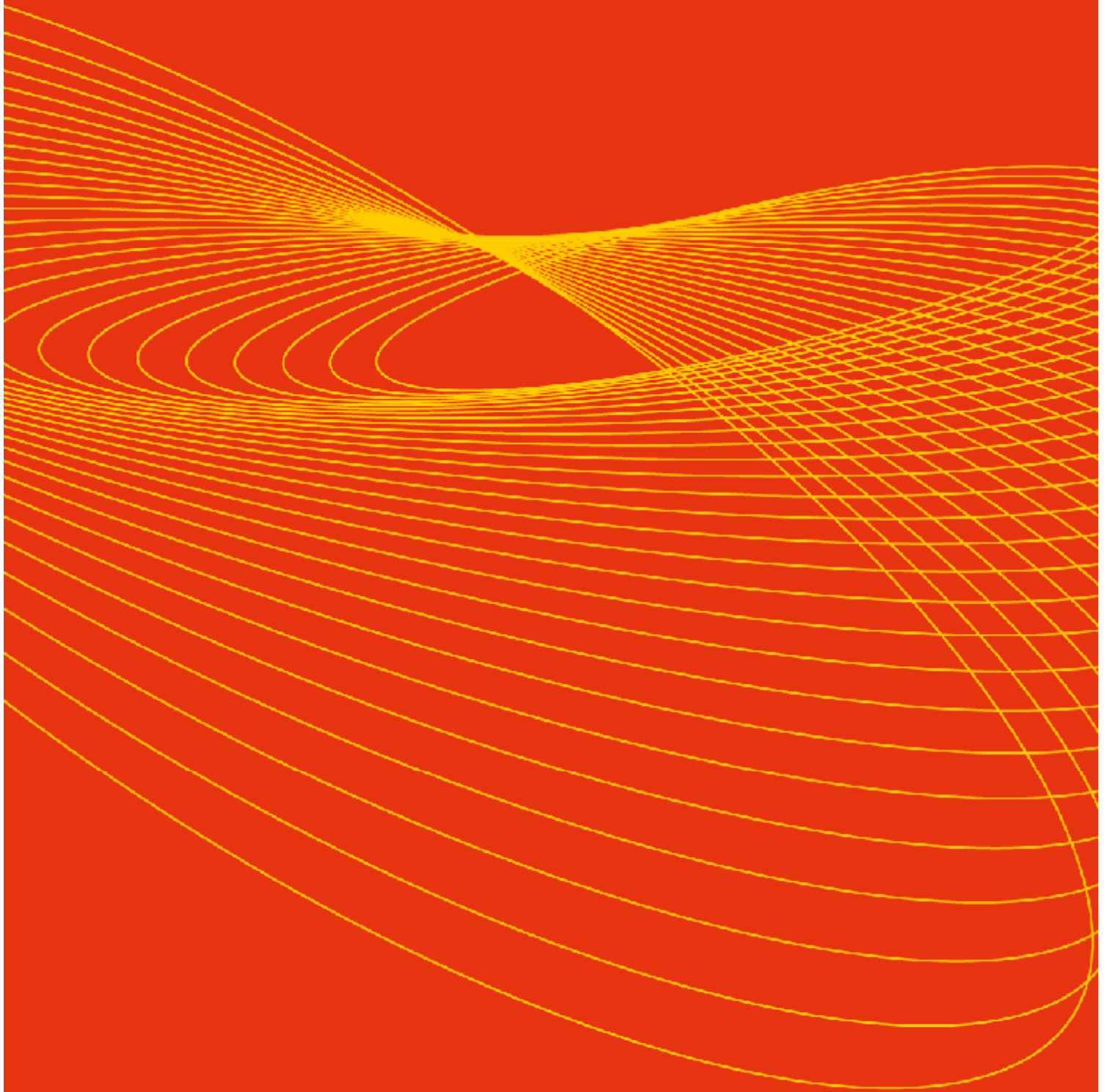


# Vad betyder 40-talisternas uttåg för företagens kompetensförsörjning?

PATRIK KARLSSON

JULI 2010



# 1. Inledning

För många företag är medarbetarna och deras kompetens den viktigaste resursen i företaget och det som främst avgör om företaget är konkurrenskraftigt. Därför är tillgången på kompetens en viktig tillväxtförutsättning för företag och för hela näringslivet.

Kraven på kompetens i arbetslivet ökar eftersom kunskapsinnehållet i de varor och tjänster som företagen producerar stiger. Utvecklingen gör också att det blir allt viktigare för individer att fortsätta att utbilda sig även under det pågående arbetslivet.

Den svenska arbetsmarknaden är just nu inne i ett generationsskifte. - Vadå, säger någon, pågår det inte ständigt ett generationsskifte på arbetsmarknaden? Och det stämmer, men under de kommande fem åren lämnar de numerärt stora 40-talskullarna arbetsmarknaden och går i pension.

För många företag innebär detta att medarbetare med lång erfarenhet och bred kompetens lämnar företaget med risk för försämrade konkurrenskraft som följd.

För samhället innebär den demografiska utvecklingen och generationsskiftet på arbetsmarknaden också påfrestningar. Andelen äldre ökar och färre i arbetsför ålder ska försörja fler. Påfrestningarna på det gemensamt finansierade välfärdssystemet tilltar i takt med den åldrande befolkningen och deras förväntningar på kvalité och service.

I ett makroperspektiv menar några att generationsskiftet är en möjlighet att komma tillrätta med en del obalanser på arbetsmarknaden, exempelvis den höga arbetslösheten bland ungdomar. Andra menar att det kommer att bli kraftig arbetskraftsbrist och huggsexa om kompetensen.

Hur ser det då ut på mikronivå? Hur ser företagen på sin kompetensförsörjning på några års sikt? Är företagen oroliga att de inte ska hitta medarbetare med rätt kompetens? I vilken utsträckning avser företagen att ersättningsrekrytera de medarbetare som nu går i pension?

## Innehållsförteckning

<b>1.</b>	<b>Inledning .....</b>	<b>2</b>
<b>2.</b>	<b>Sammanfattning .....</b>	<b>4</b>
<b>3.</b>	<b>Den demografiska utvecklingen och arbetskraften .....</b>	<b>5</b>
<b>4.</b>	<b>Företagens behov av kompetens.....</b>	<b>9</b>
<b>5.</b>	<b>Effekter .....</b>	<b>14</b>

## 2. Sammanfattning

Under 1940-talet föddes ovanligt många människor i Sverige och perioden blev en riktig topp i födelsestatistiken. När 40-talisterna närmade sig arbetsför ålder var efterfrågan på arbetskraft stor. Kvinnorna ökade kraftigt sitt arbetskraftsdeltagande under 70-talet och därtill skedde en omfattande arbetskraftsinvandring.

40-talisterna är nu på väg att fasas ut från arbetsmarknaden och många av har redan gått i pension. Cirka 400 000 40-talister är fortfarande med i arbetskraften, vilket betyder att cirka 800 000 40-talister redan lämnat arbetsmarknaden.

Under senare år har pensionsåldern i Sverige stigit. Den genomsnittliga utträdesåldern har stigit från 62,3 år 2000 till 63,2 år 2008. Dessutom var 20 000 fler 65 – 74-åringar sysselsatta 2009 jämfört med 2005. Allt fler jobbar längre.

45 procent av företagen uppger att de avser ersätta alla medarbetare som går i pension inom fem år. 33 procent uppger att de kommer ersätta vissa och 8 procent säger att de inte kommer ersätta de som går i pension.

Effekterna av generationsskiftet kan dessvärre bli kompetensbrist samtidigt som ett stort utanförskap permanentas med hänsyn till att en stor grupp av ungdomarna idag har ofullständig utbildning.

Sammantaget pekar detta att på att generationsskiftet inte är lösningen på ungdomsarbetslösheten. Generationsskiftet kommer att ställa vissa företag inför kompetensbrist samtidigt som det på arbetsmarknaden kommer finnas ledig kapacitet.

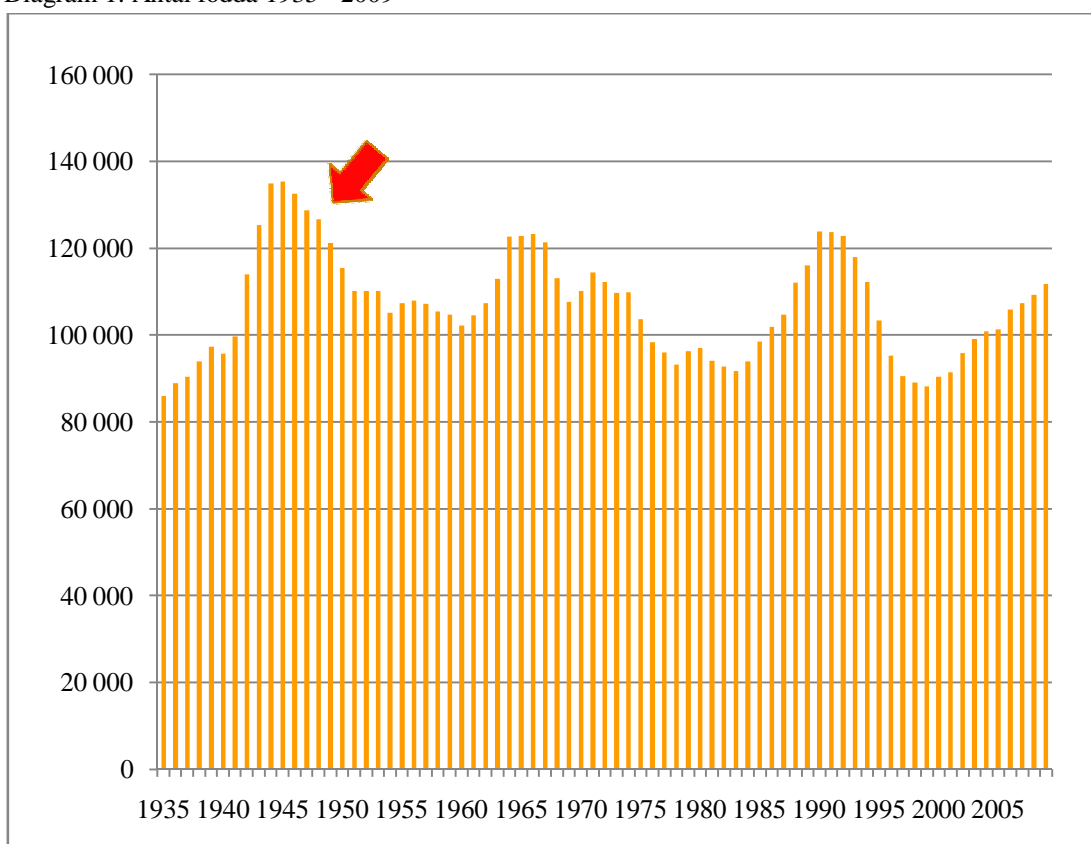
Det faktum att stora delar av 40-talistgenerationen redan är utfasad från arbetsmarknaden, att fler väljer att jobba längre och att inte ens hälften av arbetsgivarna avser att ersätta alla som går i pension kräver fler reformer för att nå målet om full sysselsättning.

### 3. Den demografiska utvecklingen och arbetskraften

”Jätteproppen Orvar” och ”köttberget” är två epitet som använts för att beskriva de stora 40-talistkullarna som under de senaste årtionden dominerat svenskt arbetsliv. När vi nu skriver 2010 är många av 40-talisterna på väg att lämna arbetsmarknaden och 2014 når de sista 40-talisterna officiell pensionsålder.

Berättelsen om 40-talisterna börjar naturligtvis med deras födelse på 1940-talet. 1943 föddes cirka 125 000 personer vilket var drygt 25 000 fler än två år tidigare. Födelseboomen fortsatte och 1945 värkte de svenska mödrarna fram hela 135 000 barn. Ända in på 1950-talet låg födelsetalen ”onormalt” högt och dessa knappa tio år blev en riktig topp i födelsestatistiken. Under 1940-talet föddes drygt 1,2 miljoner personer i Sverige och befolkningen ökade med drygt 600 000 invånare under perioden.

Diagram 1: Antal födda 1935 - 2009

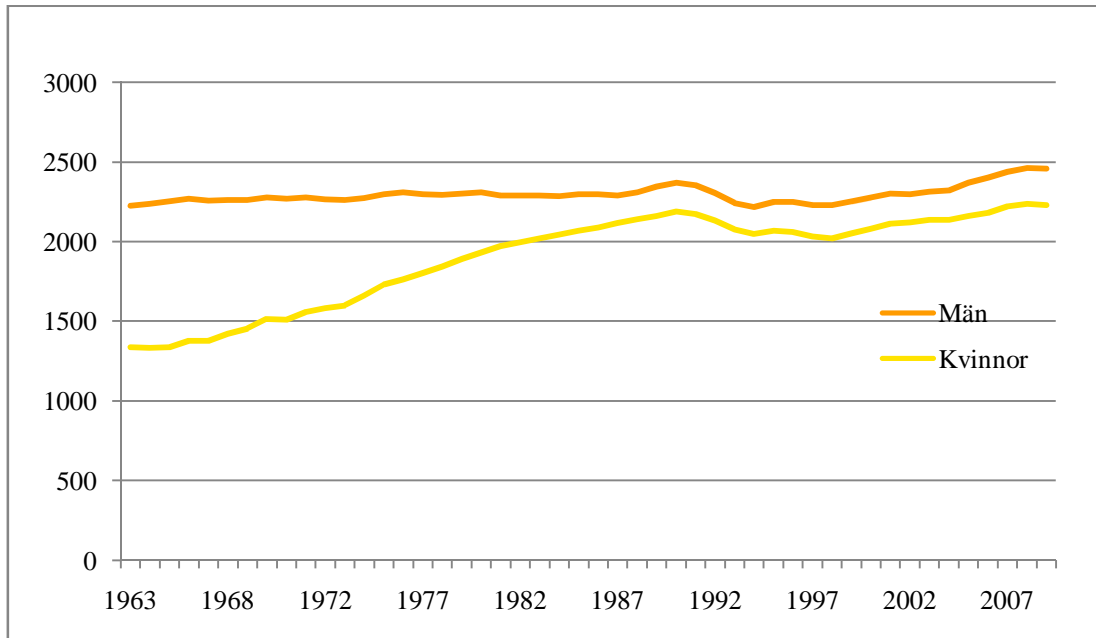


Källa: SCB

När 40-talisterna närmade sig arbetsför ålder gick den svenska ekonomin för högvarv och behovet av arbetskraft var stort. 40-talisterna utbildade sig i högre utsträckning än tidigare och arbetskraften förflyttades i stor utsträckning från jordbruket till industrin. Därtill ska läggas den arbetskraftsinvandring som skedde på 60-talet som bidrog till arbetskraftsförsörjningen.

Men den största förändringen på arbetsmarknaden stod ändå kvinnorna för som ökade sitt arbetskraftsdeltagande, kraftigast under 1970-talet. Detta grundlades av några politiska reformer exempelvis avskaffandet av sambeskattningen och införandet av den moderna föräldraförsäkringen.

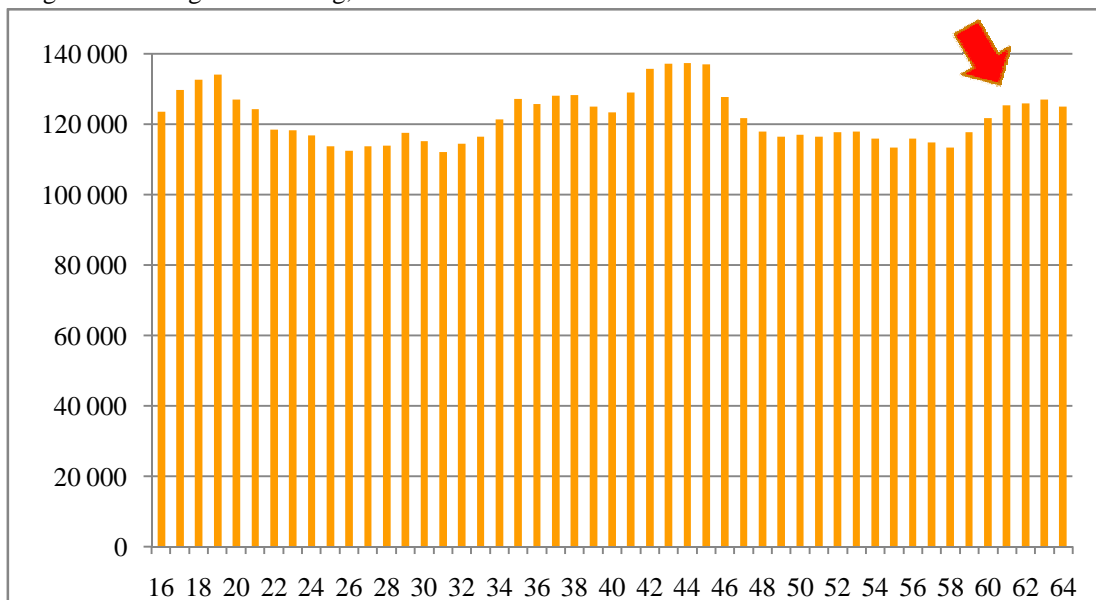
Diagram 2: Arbetskraften i tusental, uppdelat på kön, 1963 - 2009



Källa: SCB

Vid en ögonblicksbild av Sveriges befolkning i åldern 16-64 år vid årsskiftet 2009/2010 ser man tydligt en puckel i åldersintervallet 60 – 64. Där är 40-talisterna som alltså inom fem år samtliga har passerat den officiella pensionsåldern.

Diagram 3: Sveriges befolkning, 16-64 år 2009



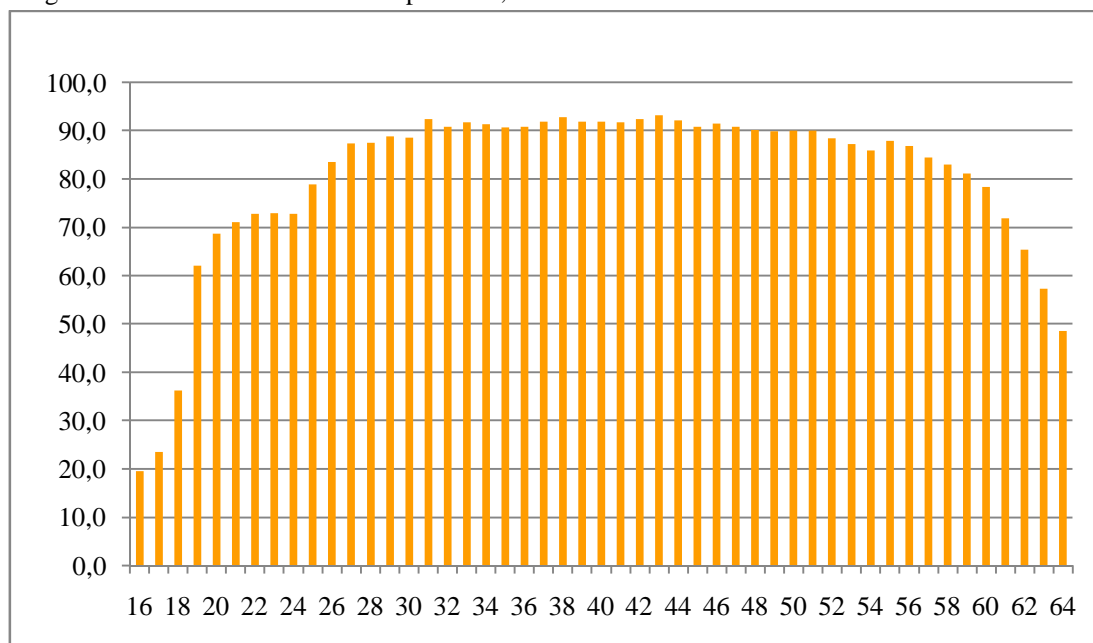
Källa: SCB

Årskullarna födda på 1940-talet var stora och det är drygt 120 000 personer som fram till och med 2014 varje år fyller 65 år. En del av dem kommer säkert att fortsätta att arbeta ytterligare några år och därmed stå till arbetsmarknadens förfogande som en viktig resurs.

Samtidigt har redan ganska många av de som är födda 45 - 49 redan lämnat arbetsmarknaden.

I diagram 4 nedan är det tydligt hur arbetskraftsdeltagande sjunker i stigande ålder. 88 procent av landets 55-åringar deltog i arbetskraften 2009, 78,6 procent av 60-åringarna och bland de som fyllde 64 år 2009 var arbetskraftsdeltagandet 47,4 procent.

Diagram 4: Relativa arbetskraftstalet per ålder, 2009



Källa: SCB

År 2009 deltog knappt 65 procent av alla medborgare i åldersgruppen 60 – 64 år i arbetskraften. Ungefär 35 procent av alla 60 – 64 - åringar har redan gått i pension och deltar därmed inte längre på arbetsmarknaden. Redan tidigare har ju en stor majoritet av de som är födda 1940 – 1944 gått i pension. Det betyder att stora delar av generationsskiftet och 40-talisternas utgång från arbetsmarknaden är redan genomfört. Det återstår cirka 400 000 40-talister, alltså cirka en tredjedel av alla fyrtioalister, som ska ersättas på arbetsmarknaden under 2010 - 2015.

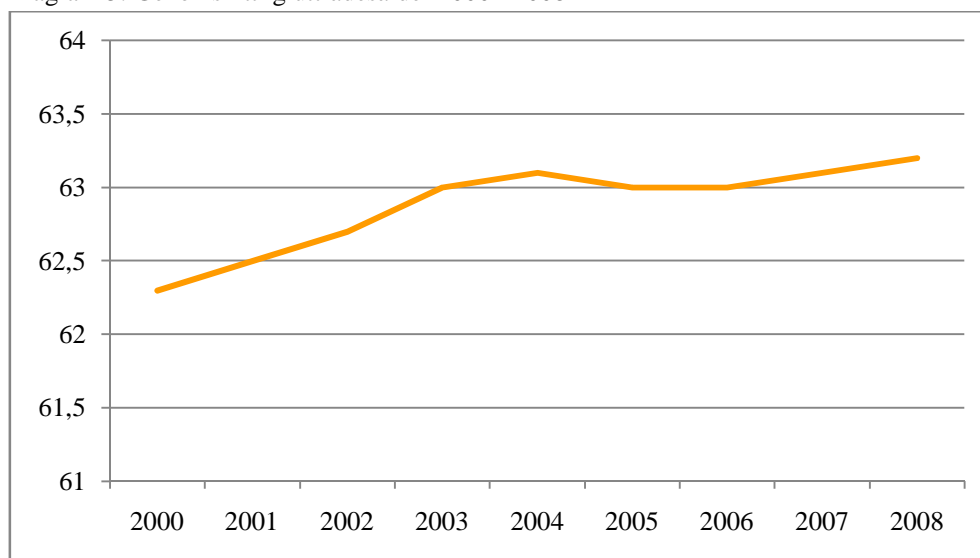
På branschnivå är det framförallt inom byggsektorn och transportsektorn där andelen 60 – 64 åringar större än genomsnittet på arbetsmarknaden. Inom hotell/restaurang och handel är andelen 60 – 64 - åringar avsevärt lägre än genomsnittet<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Svenskt Näringslivs lönestatistik

## Fler jobbar längre

Under 2000-talet har den genomsnittliga åldern när människor lämnar arbetsmarknaden stigit kraftigt. År 2000 var man i genomsnitt 62,3 år när man slutade jobba och 2008 hade den genomsnittliga åldern för utträdet från arbetsmarknaden stigit till 63,2 år.

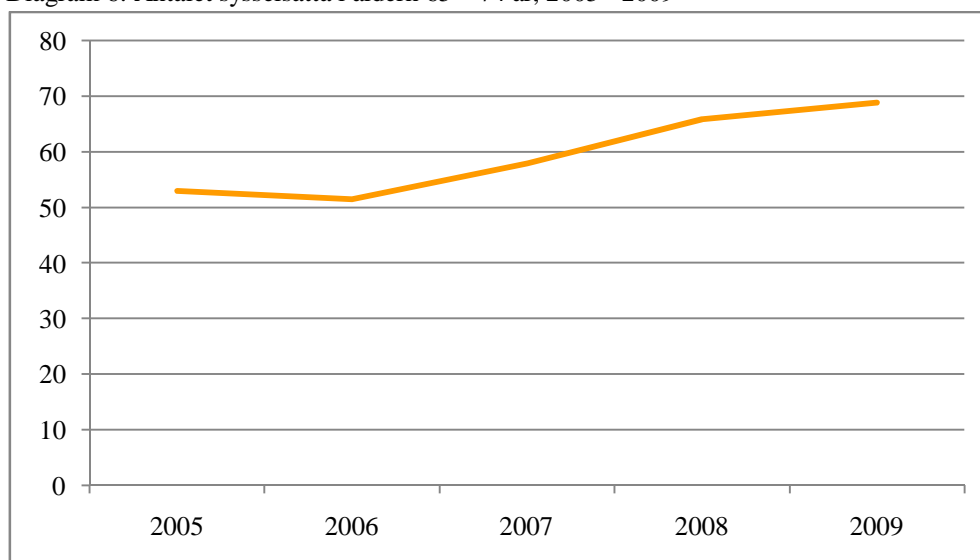
Diagram 5: Genomsnittlig utträdesålder 2000 - 2008



Källa: Försäkringskassan, Socialförsäkringsrapport 2009.9

Det är inte bara det att fler jobbar längre innan de har fyllt 65 år utan allt fler utnyttjar möjligheten att jobba vidare efter 65 års ålder. Antalet sysselsatta i åldersgruppen 65 – 74 år har under de senaste fem åren ökat med cirka 20 000 personer eller 30 procent.

Diagram 6: Antalet sysselsatta i åldern 65 – 74 år, 2005 - 2009



Källa: SCB/AKU

Förklaringarna till varför sysselsättningen bland de äldre ökar och att utträdesåldern ökar finns sannolikt i att 40-talisterna i högre utsträckning än tidigare är mer välutbildade och har haft mindre fysiskt ansträngande arbeten än tidigare generationer. Därtill är incitamenten att jobba längre starkare med det nya pensionssystemet.

Sammantaget pekar detta på att den arbetskraft som är på väg att lämna arbetsmarknaden gör det under en något längre period än förväntat vilket bidrar till att dämpa dramatiken i generationsskiftet på arbetsmarknaden.

## 4. Företagens behov av kompetens

Många företag söker ständigt efter medarbetare med rätt kompetens som kan vara med och utveckla företagen och stärka konkurrenskraften.

**”Från minus till plus, med rätt medarbetare kom vändningen.”**

Även under perioder med lägre aktivitet i ekonomin behöver företag rekrytera medarbetare. Hösten 2009 präglade lågkonjunkturen och efterdyningarna av finanskrisen den svenska arbetsmarknaden men trots det hade hälften av företagen försökt rekrytera medarbetare under den här perioden<sup>2</sup>.

Per Thorstenson, VD Arlanda Express. Intervju i Almegatidningen

I diagram 6 framgår det att företagen ofta har mer eller mindre svårt att hitta de medarbetare de sökt. Problemen är generellt sett värre i högkonjunkturer då konkurrensen om den lediga arbetskraften är större.

47 procent av de företag som hade försökt rekrytera medarbetare 2010 uppgav att det varit svårt att hitta de medarbetare de sökt. Det visar att även i tider med relativt god tillgång på ledig arbetskraft har företagen svårt att hitta rätt medarbetare.

2007 var situationen på arbetsmarknaden annorlunda, arbetslösheten var avsevärt lägre och efterfrågan på arbetskraft var högre. Då uppgav drygt 70 procent av de företagen som hade

**- Vi söker allt ifrån systemutvecklare och projektledare till kravanalytiker och tekniker på infrastrukturen.**

försökt rekrytera att det hade varit svårt att hitta rätt medarbetare.

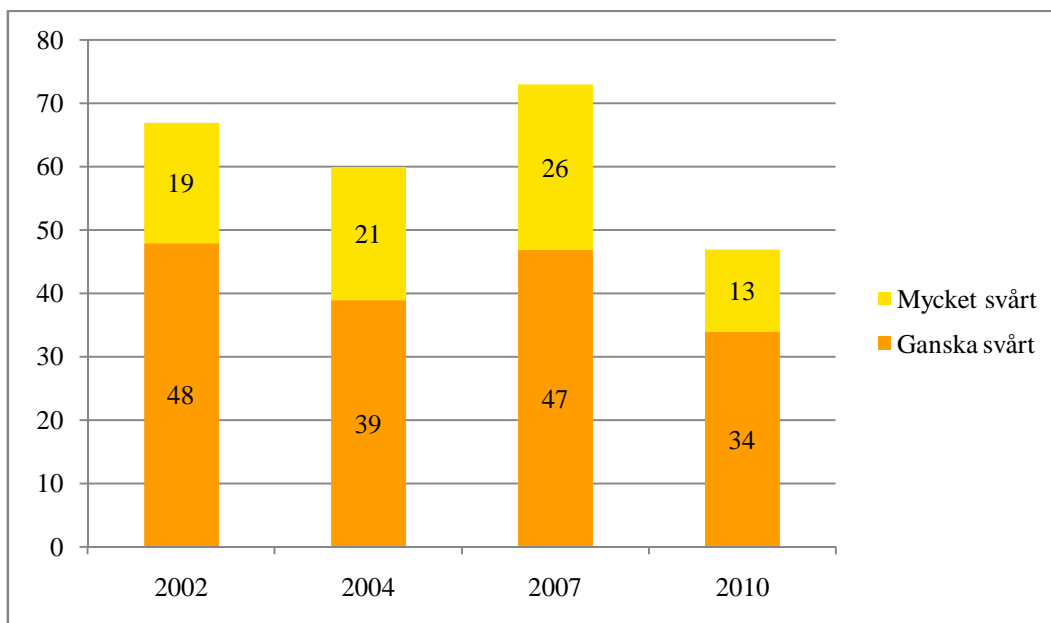
Yngve Nilvaeus, it-chef ICA, citat från Computer Sweden

---

<sup>2</sup> Att söka men inte finna – Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät 2010

Det visar att det finns en bristande matchning på svensk arbetsmarknad. Företagens behov av kompetens möts inte på ett bra sätt av utbudet av arbetskraft. Framförallt saknar företagen personer med rätt erfarenhet och rätt utbildning<sup>3</sup>.

Diagram 7: Har det varit svårt att få tag på de medarbetare ni sökt?



Källa: Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät 2002, 2004, 2007 & 2010

## Rationaliseringar i samband med pensionsavgångar?

När medarbetare lämnar företagen i samband med pension är det vanligt att det sker en översyn av arbetsfördelningen och de arbetsuppgifter som den medarbetare som går i pension har haft. Inte sällan resulterar detta i att företaget väljer att avstå från att rekrytera en direkt ersättare. Företaget kan också välja att använda de lösgjorda resurserna till expansion i andra delar av verksamheten.

Företag i vissa branscher kommer naturligtvis att behöva ersätta de som går i pension i högre utsträckning än andra. Det är till exempel svårt att ersätta en busschaufför med något annat än just en ny busschaufför.

**– Pensionsavgångarna sker i stor utsträckning inom områden där det råder övertalighet. Många tjänster rationaliseras i stället bort.**

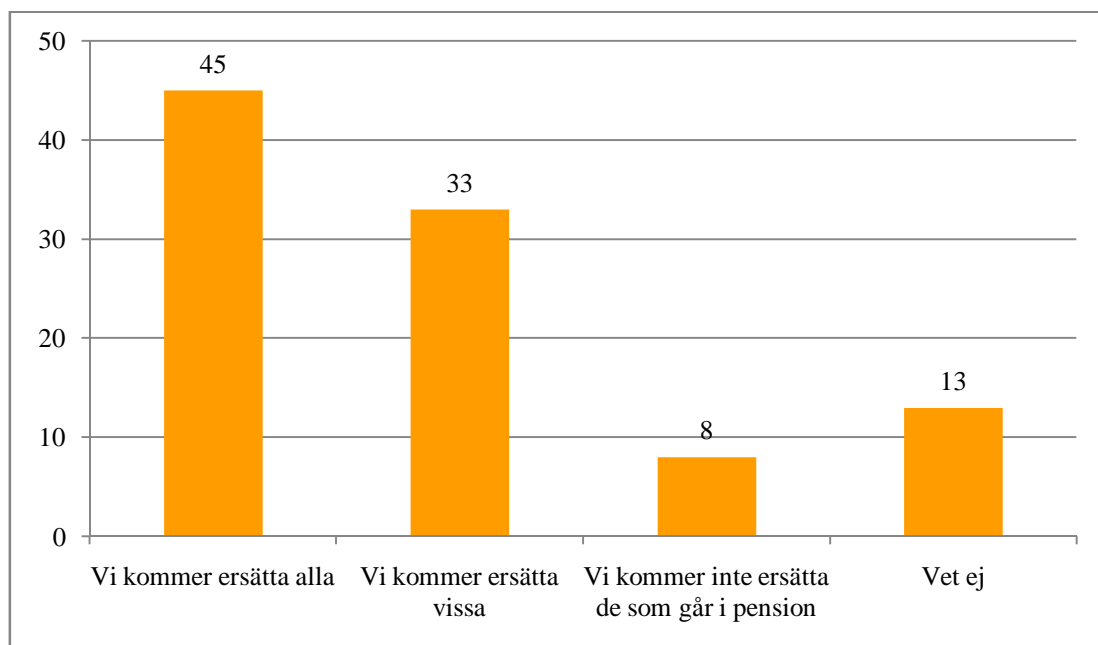
Roger Vilhelmsson, Arbetsgivarverket  
citat från Dagens Industri

<sup>3</sup> Att söka men inte finna – Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät 2010

## Färre än hälften planerar att ersättningsrekrytera alla medarbetare som går i pension

I diagram 8 framgår det att knappt hälften av företagen avser att ersättningsrekrytera samtliga medarbetare som inom fem år går i pension. Vart tredje företag uppger att de kommer att ersättningsrekrytera vissa av de medarbetare som går i pension och nästan en av tio uppger att de inte kommer att ersätta de som går i pension inom fem år.

Diagram 8: I vilken utsträckning bedömer du att ni kommer göra ersättningsrekryteringar för de som går i pension?

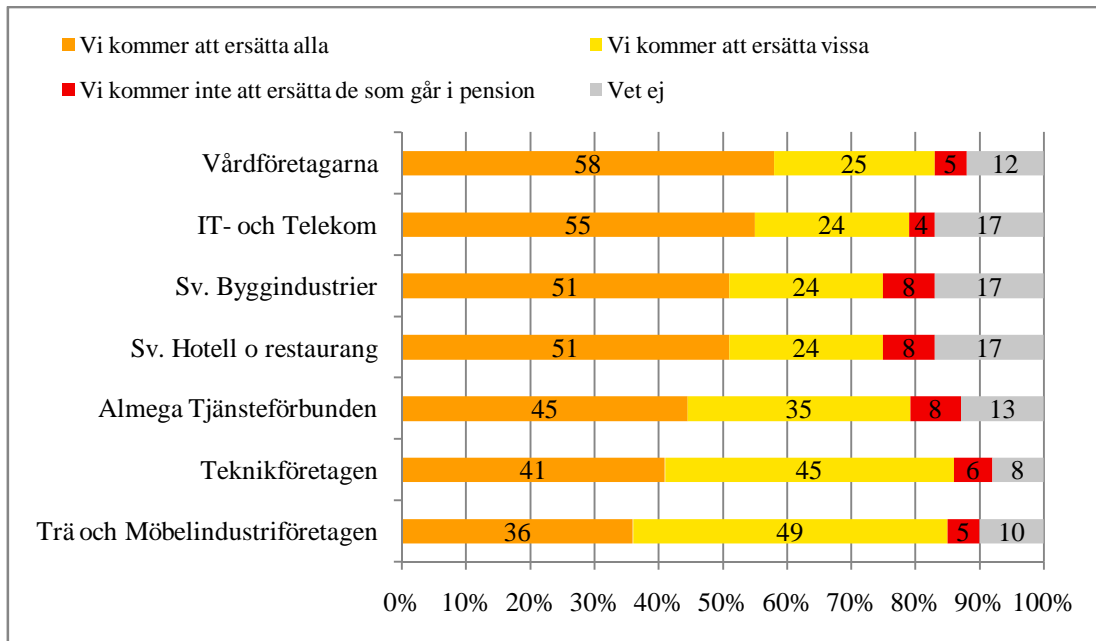


Källa: Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät 2010

På branschnivå är det tydligt att vissa branscher i högre utsträckning är i behov av att ersätta alla. Företag inom vårdsektorn är de som i högst utsträckning uppger att de kommer att ersätta alla som går i pension. Även företag inom IT- och Telekom och Sveriges Byggindustrier kommer i högre utsträckning att ersätta alla.

Företag inom Trä- och möbelindustrin är de som i lägst utsträckning uppger att de kommer ersätta alla.

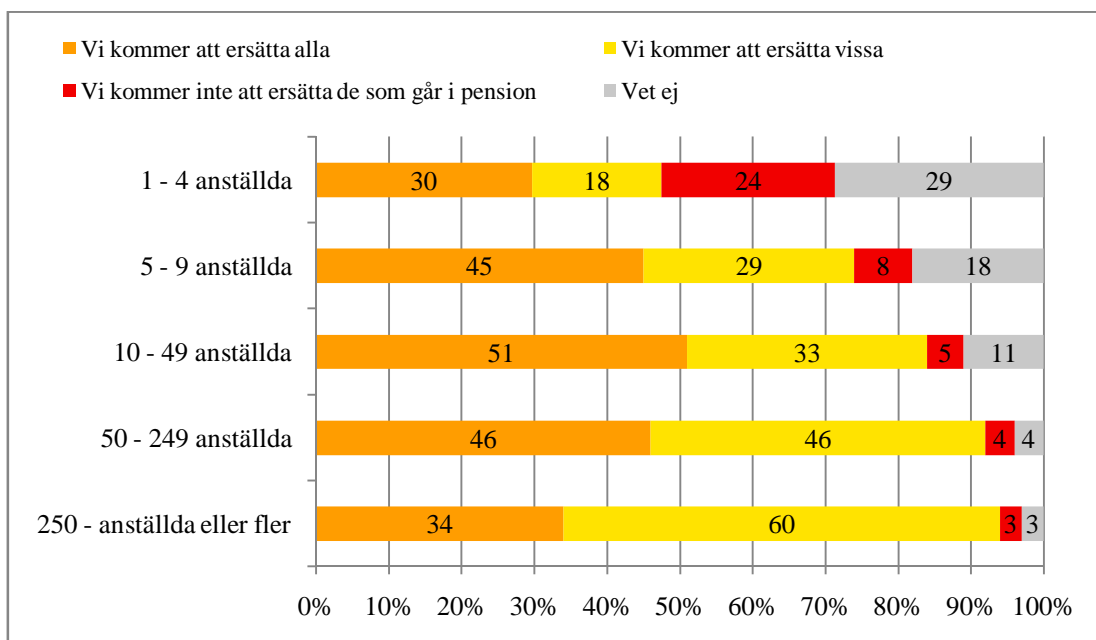
Diagram 9: I vilken utsträckning bedömer du att ni kommer göra ersättningsrekryteringar för de som går i pension?



Källa: Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät 2010

I diagram 10 framgår det att de allra minsta företagen uppger i avsevärt högre utsträckning än övriga att de inte kommer ersätta de som går i pension. I den gruppen är också andelen som uppger ”vet ej” klart störst.

Diagram 10: I vilken utsträckning bedömer du att ni kommer göra ersättningsrekryteringar för de som går i pension?



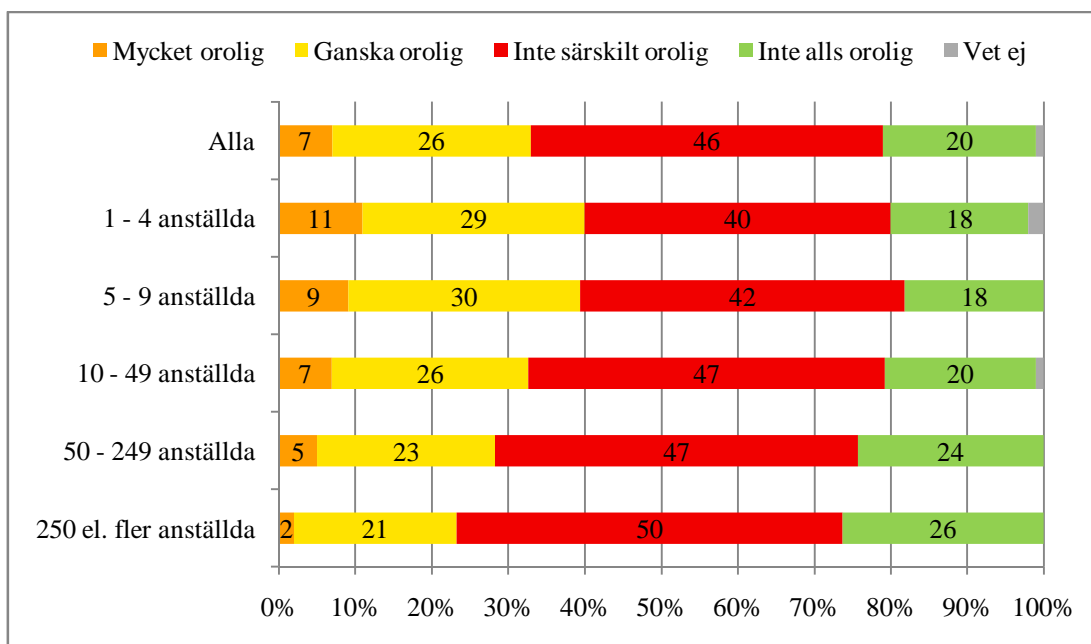
Källa: Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät 2010

Anledningen till varför de minsta företagen är mest benägna att avstå från att ersättningsrekrytera är oklar. I sammanhanget är det också viktigt att komma ihåg att just den gruppen av företag också upplever det svårast att rekrytera nya medarbetare. Det är också den gruppen som i högst utsträckning uppger att de vill växa på andra sätt än att tillsvidareanställa medarbetare<sup>4</sup>.

Möjligen är detta därför ett resultat av att många småföretagare anser att risken och ansvaret för tillsvidareanställd personal är betungande<sup>5</sup>.

Det finns en oro bland företagen att det kommer bli svårt att rekrytera medarbetare med rätt kompetens som ska ersätta de som nu går i pension. Ungefär vart tredje företag är oroad för den framtida kompetensförsörjningen. Det är dock fler som svarar ”inte särskilt orolig”.

Diagram 11: Är du orolig för att företaget inte ska hitta medarbetare med rätt kompetens som kan ersätta de äldre och mer erfarna medarbetare som går i pension?



Källa: Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät 2010

Återigen är det främst de mindre företagen som är mer oroliga över att hitta rätt medarbetare för att ersätta de som går i pension. Drygt vart tionde företag i gruppen med 1 – 4 anställda är mycket oroliga.

Att de större företagen i mindre utsträckning är oroliga för sin framtida kompetensförsörjning förklaras sannolikt av att de redan idag i högre utsträckning redan rekryterar med syftet att ersätta äldre medarbetare som ska gå i pension<sup>6</sup>.

<sup>4</sup> Företag växer på olika sätt, Svenskt Näringsliv

<sup>5</sup> Företag växer på olika sätt, Svenskt Näringsliv

<sup>6</sup> Dagens ungdomar – morgondagens medarbetare, Svenskt Näringsliv

## 5. Några tänkbara effekter

I spåren av generationsskiftet där medarbetare med värdefull och väl känd kompetens lämnar arbetsmarknaden och ska ersättas av unga som har helt andra kompetenser riskerar det uppstå kompetensbrist. Särskilt med tanke på att många unga idag har svårt att ta sig in på arbetsmarknaden och få den nödvändiga erfarenheten och de nödvändiga kontakterna och nätverken som krävs.

Risken för ett ökat utanförskap är påtagligt i ljuset av de många ungdomar som lämnar skolan utan fullständiga betyg. En mycket reell och allvarlig effekt av generationsskiftet kan bli en försämrad matchning på arbetsmarknaden, med ökat utanförskap och ökad kompetensbrist samtidigt.

På en arbetsmarknad med bristande matchning är arbetslösheten högre än på en arbetsmarknad med bra matchning. En högre arbetslöshet medför kostnader i form av produktionsbortfall och kostnader för ersättning till arbetslösa och i slutändan lägre tillväxt och ekonomiskt välstånd.

Bristen på arbetskraft med rätt kompetens påverkar företagets konkurrenskraft. Det finns en risk för stigande lönekostnader i kampen om rätt medarbetare och de företag som inte lyckas rekrytera påverkas negativt.

Några andra effekter som inte behandlas i den här rapporten är dels att många företag ägs och drivs av 40-talister. Det är alltså ett generationsskifte även bland företagarna.

Därutöver riskerar de demografiska förändringarna att ställa somliga regioner inför större utmaningar. Antalet människor i arbetskraftens kärna kommer i vissa delar av glesbygden inom tio år inte räcka till mycket mer än att bemanna de primära kommunala uppgifterna<sup>7</sup>. Företag i dessa regioner kommer få svårt att rekrytera kompetenta medarbetare med konsekvensen att företaget stagnerar, flyttar eller läggs ned. Inga nya företag väljer heller att etablera sig där det råder brist på arbetskraft.

Ytterligare en effekt av den demografiska utvecklingen, som ser likartad ut i hela Europa, är att konkurrensen om kvalificerad arbetskraft kommer att öka vilket i sin tur förstärker betydelsen av att Sverige är ett attraktivt land att jobba i.

---

<sup>7</sup> Sverige allt glesare, Svenskt Näringsliv