

Svenska ESF-rådet

Vår referens/dnr:

SN DNR 62/2019

Er referens/dnr:

2019/00200

2019-06-28

Remissvar

Inspel till nytt nationellt program för ESF+ 2021 – 2027

Svenskt Näringsliv har beretts tillfälle att inkomma med synpunkter beträffande nytt nationellt program för ESF+ 2021–2027 och framför härmed följande synpunkter på vissa av de ställda frågorna.

Inom vilka område ser ni störst behov av insatser inom ESF+?

Den svenska ekonomin är exportberoende och exportindustrin står för cirka hälften av landets BNP. Både tillverkningsindustrin och stora delar av tjänstesektorn är numera utsatta för konkurrens. Konkurrenskraftiga företag som kan hävda sig internationellt har därför avgörande betydelse för svensk ekonomi och svensk välfärd. För att kunna upprätthålla välfärden måste fler människor komma i arbete. Ökad sysselsättning förutsätter i sin tur att företag klarar av konkurrensen, växer och anställer fler medarbetare. Tillgång till kompetenta medarbetare är en viktig förutsättning för att företag ska kunna växa och konkurrera på marknaden. En god kompetensförsörjning underlättar för företagen att expandera, attrahera nya investeringar och leder till ökad sysselsättning. Svenskt Näringsliv anser att behovet av insatser för kompetensförsörjning är särskilt stort.

Vilka målgrupper ser ni som prioriterade inom ESF+?

Sysselsättningen i Sverige har utvecklats positivt för alla grupper de senaste tio åren. Störst har ökningen varit bland utrikes födda män. Sysselsättningsgapet är dock fortfarande stort mellan utrikes födda män och inrikes födda män. Störst är sysselsättningsgapet mellan utrikes födda kvinnor och inrikes födda kvinnor.

Arbetsmarknaden har utvecklats starkt men utfallet på arbetsmarknaden skiljer sig markant mellan olika grupper. Skillnaden i arbetslöshet mellan de som har och de som saknar en gymnasieutbildning är stor. Arbetslösheten bland utrikes födda är tre gånger högre än bland inrikes födda. Särskilt hög är arbetslösheten bland utomnordisk födda som saknar gymnasieutbildning.

Att stora och växande grupper inte klarar egen försörjning har negativa konsekvenser för välfärden. Det innebär stora utgifter och belastar ersättningssystemen. Försörjningen av den

ökande andelen äldre i befolkningen kräver att fler arbetar och betalar skatt. Därför är det viktigt att sänka trösklarna in på arbetsmarknaden och höja kvalifikationerna hos alla grupper som står utanför. Det viktiga är att utbildningsinsatser utgår ifrån det aktuella kompetensbehovet på arbetsmarknaden och tar hänsyn till individens förutsättningar.

Vilka insatser inom kompetensförsörjning och kompetensutveckling ser ni som prioriterade inom ESF+?

Kompetensutveckling för anställda

Den snabba tekniska utvecklingen är både en utmaning och en möjlighet för hela näringslivet och i synnerhet för företag i kunskapsintensiva branscher. Ny teknik kan öka företagets produktivitet och höja deras konkurrenskraft. Ökad produktivitet förutsätter dock att företagen har tillgång till den kompetens som krävs för att hantera den nya tekniken.

Omställning

Globaliseringen och konkurrensen innebär att några yrken försvinner och några företag minskar sin personal medan andra företag expanderar och nya yrken växer fram. Möjligheterna att studera vid sidan av arbetet måste därför bli större så att människor kan byta yrke och karriär utan att bli arbetslösa i mellan. Människor som blir av med sina jobb ska kunna få hjälp att ställa om och hitta nya jobb hos andra arbetsgivare.

Matchning

Statistiken visar att många lediga jobb har tillkommit efter finanskrisen 2009 utan att arbetslösheten minskat i motsvarande grad. Det tyder på att arbetslösa inte har de kvalifikationer som de nya jobben kräver och företagen efterfrågar.

Matchningen på arbetsmarknaden fungerar dåligt. Många människor söker förgäves arbete samtidigt som många företag förgäves söker personal att rekrytera. Bristande matchning är ett hinder för företagets tillväxt.

Av Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät för 2018 framgår att företag inom många olika branscher, till exempel bygg och installation, transport och industri har svårt att rekrytera. Där råder brist på bland annat anläggningsarbetare, mekaniker och tekniker. Bristen på arbetskraft är stor även inom turismnäringen. En välfungerande matchning förutsätter att man utgår ifrån företagets kompetensbehov. Det förutsätter också att arbetssökande och arbetslösa får den utbildning eller kompetensutveckling som krävs för att uppfylla företagets kompetenskrav.

Vilka insatser inom det livslånga lärandet (utbildning, fortbildning, vidareutbildning, karriärväxling) ser ni som särskilt prioriterade?

Digitalisering och automatisering fortsätter att förändra arbetsmarknaden och påverka efterfrågan på kompetens. Vissa yrkeskategorier kommer att reduceras eller försvinna medan andra växer fram. Hur förändringarna kommer att se ut är dock osäkert. Osäkerheten gör det svårt att definiera framtida kompetensbehov. Säkert är att utvecklingen går snabbt och förändringar sker hela tiden. Det ställer krav på kontinuerliga kompetensutvecklingsinsatser som kan tillgodose företagets kompetensbehov i samma takt.

Kompetensutveckling inom AI är en aktuell utmaning för industrin. Behovet av kompetens i den nya tekniken är stort redan idag. Arbetskraften generellt måste kompetensutvecklas i att

arbeta med AI. Även medarbetare med teknisk spetskompetens behöver utbildning inom AI så att de kan uppgradera sina kunskaper till den nya tekniken.

Kompetensförsörjningen är en utmaning för många branscher och gäller inte bara IT-sektorn. Digitalisering och teknisk utveckling påverkar alla branscher och alla yrkeskategorier dock i olika takt och varierande grad. Ständiga förbättringar och livslångt lärande är nödvändiga för att företagens konkurrensförmåga och människors karriärmöjligheter. Olika branscher har olika kompetensbehov, därför är det viktigt att insatser görs i nära kontakt med respektive bransch.

SVENSKT NÄRINGSLIV



Carina Lindfelt

