

# Arbetslivets utmaningar 2019

Beskrivningar av prioriterade utmaningar

## 1. Anpassa arbetslivet till de demografiska förändringarna och skapa förutsättningar för hållbart arbetskraftsdeltagande

De demografiska förändringarna med en högre andel äldre i befolkningen har aktualiserat en diskussion om behovet av en förlängning av arbetslivet och en framskjutning av pensionsåldern. En bidragande orsak gällande den negativa utvecklingen av försörjningskvoten (dvs andelen av befolkningen som stödjer den icke ekonomiskt aktiva) är förutom den ökande andelen äldre även ungas relativt sena inträde på arbetsmarknaden i Sverige.

De demografiska förändringarna påverkar även fördelningen av arbetskraft mellan olika sektorer (främst ett ökat behov av arbetskraft i offentlig sektor), tillväxt och möjligheter för arbetsgivare att anställa kvalificerad arbetskraft, liksom förutsättningarna för arbetstagare att ställa krav på anställnings- och arbetsvillkor. Hur en hållbar kompetensförsörjning och arbetskraftsdeltagande kan främjas är därför en viktig fråga. Relaterade frågor handlar om hur förutsättningar kan skapas för att öka deltagande av äldre personer i arbetslivet, och hur omställningsprocesser och utbildningssystemet kan organiseras för ett livslångt lärande och möjliggöra för vidareutbildning.

## 2. Öka inkluderingen av underrepresenterade grupper i arbetslivet, med fokus på arbetsplatser och arbetsgivares roll

I dag har vissa grupper, så som nyanlända, personer med funktionsnedsättning och unga som varken arbetar eller studerar, svårt att etablera sig på arbetsmarknaden och det finns därför ett ökat behov av kunskap om inkludering av underrepresenterade grupper i arbetslivet. Frågor om hur integrationsprocesser kan främjas effektivt och hur lagstiftning kring migration påverkar behöver studeras närmare.

Fokus behöver även riktas mot arbetsplatserna och arbetsgivares roll för att inkludera underrepresenterade grupper i arbetslivet. Hur kan arbetsuppgifter och arbetsplatser skapas som öppnar för mångfald, i relation till både arbetsmarknaden och arbetets utformning och organisering? Utformning av skälig anpassning av arbetsplatser, arbetsgivares mottagarkapacitet för att anställa underrepresenterade grupper och diskriminering är därför viktiga kunskapsområden.

## 3. Förbättra förutsättningar och villkor för att organisera och utföra arbete för olika anställnings- och arbetsformer

Det behövs mer kunskap om ojämlikhet gällande arbetsförhållanden och villkor. Mycket talar för en ökad polarisering av arbetsmarknaden och villkoren för anställda med en koppling till ökande ojämlikhet och skillnader i hälsa.

Det finns en tydlig tendens mot nya sätt att utföra och organisera arbete. Tidsbegränsade anställningar, liksom inhyrd arbetskraft, ökar. Det finns också indikationer på att nyare anställnings- och arbetsformer, så som egenanställning och digitala plattformar, växer i omfattning. De nya anställningsformerna kan medföra försämrade anställningsvillkor, arbetsmiljö och mindre möjligheter till inflytande och påverkan för vissa grupper, samt inverka på tillgången till trygghetssystem. Arbetstagares möjlighet till delaktighet, egenmakt och inflytande över arbetsprocesser inom olika sektorer, anställningsformer och styr – och organisationssystem är därför en angelägen fråga. Kopplingen mellan anställningsform och villkor påverkas av socioekonomisk status, etnicitet, ålder och kön.

Utvecklingen mot en ökande heterogenitet i anställnings- och arbetsförhållanden sätter även fokus på frågor om yrkesstabilitet och status i arbetsroll och konsekvenserna för individers arbetsmiljö, både i varje enskilt jobb och sett över en livstid, men även konsekvenser för organisationer och arbetsmarknaden.

I Sverige likt många andra västerländska länder har medlemskap i fackföreningar minskat avsevärt de senaste decennierna och särskilt bland arbetare och grupper med generellt lägre inflytande över arbetssituationen. Det är av intresse att studera konsekvenserna av minskad facklig organisering i olika sektorer och olika anställningsformer för arbetsförhållanden, arbetsmiljö, jämlikhet och arbetsmarknadens funktionssätt.

#### **4. Minska förekomsten av hot, våld och trakasserier i arbetslivet**

Mer kunskap behövs om hot, våld, trakasserier, kränkningar, mobbning, och övergrepp i arbetslivet. Inom exempelvis vården och för blåljuspersonal har hot och våld ökat under senare tid och kvinnor utsätts i större uträkning än män. Internet och sociala medier har blivit arenor för hot och trakasserier och har öppnat upp för nya typer av utsatthet. Omfattningen av sexuella trakasserier och övergrepp har uppmärksammats och tydliggjorts det senaste året och ett jämställdhetsperspektiv är därför särskilt viktigt.