Samlade krafter

– en ESO-rapport om hur fler kan bidra när försörjningskvoten ökar

Eskil Wadensjö

Rapport till
Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi
2026:7

STATENS OFFENTLIGA UTREDNINGAR

Rapportserien finns på eso.expertgrupp.se.

Omslag: Multiply Solutions
Tryck: Multiply Solutions, Stockholm 2026

ISBN 978-91-525-1631-7 (tryck)
ISBN 978-91-525-1632-4 (pdf)

Förord

Ett långsiktigt bekymmer för många av världens mest utvecklade ekonomier, däribland Sverige, är utvecklingen av den så kallade försörjningskvoten. Enkelt uttryckt visar försörjningskvoten hur många personer som ska försörjas i förhållande till antalet personer som arbetar. Det är väl känt att utvecklingen går åt ett problematiskt håll: allt färre förväntas i framtiden behöva försörja allt fler. Den huvudsakliga drivkraften bakom utvecklingen är demografiska förändringar. När vi lever längre och föder färre barn åldras befolkningen i genomsnitt. Men det handlar också om hur många i arbetsför ålder som deltar på arbetsmarknaden och i vilken utsträckning de gör det.

I den här ESO-rapporten studerar Eskil Wadensjö åtgärder som kan öka arbetskraftsdeltagandet och därigenom motverka de negativa samhällsekonomiska konsekvenserna av en åldrande befolkning. Två viktiga delar handlar om arbetslivets *längd*: hur ungas etablering på arbetsmarknaden kan tidigareläggas och hur äldres utträde ur arbetslivet kan senareläggas. Andra delar, där effekterna kan antas vara mindre, rör möjligheten att gå från deltid till heltid, och insatser för att öka arbetskraftsdeltagandet för personer med funktionsnedsättning som innebär en nedsatt arbetsförmåga. Dessutom behöver arbetsmiljön i en del branscher och yrken bli bättre så att människor inte behöver lämna arbetslivet i förtid på grund av olyckor eller skador. Sist, men inte minst, kan mer göras för att öka flyktingar och andra migranters arbetskraftsdeltagande.

Wadensjö poängterar att det finns mycket att lära av andra länder och lyfter i sin översikt av åtgärdsområden fram vissa områden som särskilt lovande. Bland de tolv åtgärder som författaren framhåller finns exempelvis en höjning av LAS-åldern, en satsning på stärkt studie- och yrkesvägledning och insatser för att underlätta

omställningen från fysiskt belastande yrken så att personer i dessa yrken kan arbeta längre. Men Wadensjö betonar samtidigt att det inte finns en enskild åtgärd som kan lösa alla de samhällsekonomiska problem som följer av en åldrande befolkning utan att det krävs en kombination av kort- och långsiktiga reformer riktade mot olika delar av arbetsmarknaden.

Jag hoppas att den här rapporten kan bidra till fördjupade diskussioner om olika politiska åtgärder för att möta en av samhällets stora framtida utmaningar. Arbetet med rapporten har följts av en referensgrupp bestående av personer med god insikt i ämnet. Gruppen har letts av Karl-Oskar Lindgren, ledamot i ESO:s styrelse. Som alltid i ESO-sammanhang svarar författaren själv för innehåll, slutsatser och förslag i rapporten.

Stockholm i november 2026

Johan Almenberg
Ordförande i ESO

Innehåll

Sammanfattning **7**

Summary **13**

1 Inledning **19**

2 Den demografiska utvecklingen och andelen av befolkningen i aktiv ålder **21**

3 Åtgärder för att öka arbetskraftsdeltagandet **29**

4 Åtgärder som gör att fler arbetar till en högre ålder **35**

5 Åtgärder för att ungas inträde i arbetslivet ska ske vid en lägre ålder **45**

6 Åtgärder riktade till att öka kvinnors arbetskraftsdeltagande **53**

7 Åtgärder som kan bidra till arbete för personer med funktionsnedsättning **59**

8 Åtgärder för en bättre arbetsmiljö som kan leda till ökat arbetskraftsdeltagande **65**

8.1 Arbetsmiljöförbättringar 66

8.2 Hälsopolitiska åtgärder 74

8.3 Utbildningsinsatser 74

8.4 Hjälp till byte av arbete och yrke 75
8.5 Utformningen av pensionssystemet och andra ersättningssystem 75

9 Åtgärder som kan öka migranters arbetskraftsdeltagande 77
9.1 Arbetskraftsinvandring 80
9.2 Flyktingar 81
9.3 De som kommer för studier 86
9.4 Anhöriginvandring 86
9.5 Åtgärder för att öka integrationen på arbetsmarknaden 87

10 Slutsatser av Sveriges och andra länders åtgärder för att öka arbetskraftsdeltagandet 91

11 Förslag till åtgärder för att öka arbetskraftsdeltagandet 97

Referenser 99

Sammanfattning

Sverige har i likhet med merparten andra ekonomiskt högt utvecklade länder en befolkningsutveckling som gör att andelen äldre gradvis ökar och att andelen i vad som brukar benämnas aktiv ålder (15–64 år) minskar. Därmed tenderar andelen av befolkningen som är i arbete att minska. Utvecklingen mot en allt lägre andel av befolkningen i aktiv ålder och i arbete skiljer sig dock mycket åt mellan olika länder. I Sverige är utvecklingen inte lika markant som den är i de flesta andra ekonomiskt högt utvecklade länder. Men de problem som följer av befolkningsutvecklingen finns också i Sverige och också här tenderar problemen att öka över tid.

Det är svårt att göra säkra långsiktiga prognoser för befolkningsutvecklingen framför allt på grund av att det finns en betydande osäkerhet vad gäller den internationella migrationens omfattning och sammansättning men också vad gäller utvecklingen av fertiliteten.

Det har vidtagits åtgärder för att motverka utvecklingen mot att en allt lägre andel av befolkningen är i arbete i många länder. Det gäller sådana åtgärder som syftar till att fler ska arbeta högre upp i åldern, att unga ska komma i arbete i större utsträckning, att kvinnor ska förvärvsarbeta i större utsträckning, att personer med funktionsnedsättningar ska kunna arbeta i större utsträckning, att arbetsmiljön ska förbättras så att fler kan klara av att arbeta, att öka arbetskraftsinvandringen och att sysselsättningen bland de som har invandrat ska bli högre. Det senare gäller i synnerhet sysselsättningen bland de som har kommit som flyktingar men också de som har kommit av familjeskäl.

I Sverige arbetar man i genomsnitt till en högre ålder än vad man gör i de flesta andra länder i Europa. Det är viktigt att uppmärksamma de stora skillnaderna i pensionsålder och utträde ur arbetslivet mellan olika grupper som finns också i Sverige. Åtgärder har

vidtagits i många länder för att få fler att arbeta längre. Det gäller främst förändringar av pensionssystem i riktning mot avgiftsbestämda system och en höjning av den lägsta åldern för uttag av pension. Viktigt är också höjningar av pensionsåldern för de yrkesgrupper som haft lägre pensionsålder än andra. En annan viktig åtgärd är en höjning av åldern som ger rätt att arbeta kvar (”LAS-åldern”). Det bör uppmärksammas att effekterna av sådana åtgärder kan skilja sig åt mellan olika grupper. Åtgärder mot åldersdiskriminering kan också ha betydelse för hur många av de äldre som har arbete och vilka arbeten de har. Subventionerade arbeten för äldre arbetslösa kan ha effekter även efter subventionsperioden.

Unga i Sverige är i regel antingen i utbildning eller arbete. En jämförelse med olika länder i EU visar att andelen av de unga som varken är i arbete eller utbildning (tillhör gruppen *Not in Employment, Education or Training*, vilket förkortas NEET) är näst lägst i Sverige – andelen är endast lägre i Nederländerna. Ett betydande problem i Sverige och i många andra länder är att det ofta tar lång tid för unga att fullfölja sin utbildning. De blir därför etablerade på arbetsmarknaden först relativt sent. Det är viktigt med åtgärder som kan bidra till att förkorta den tid som utbildningen tar givet nivån på utbildningen. Det är också viktigt att ungdomar får en bra studie- och yrkesvägledning så att de mindre ofta ångrar sina val av utbildning och yrke och därför inte senare behöver genomgå en ny utbildning. Det är också viktigt att de unga som har avslutat sin utbildning får hjälp att finna arbete genom aktiv arbetsförmedling och andra åtgärder. Dimensioneringen och sammansättningen av utbildningsutbudet är också viktigt för de ungas möjligheter på arbetsmarknaden. Det är i detta sammanhang mycket viktigt att sammansättningen av utbudet av utbildningar anpassas efter den förväntade sammansättningen av efterfrågan på arbetskraft. Det pågår ständigt en strukturomvandling av näringslivet och också av den offentliga sektorn. Den leder till att sammansättningen av efterfrågan på arbetskraft efter utbildningsinriktning ständigt förändras.

I flertalet ekonomiskt högt utvecklade länder har män ett betydligt högre arbetskraftsdeltagande än kvinnor. Så är det inte i Sverige där både kvinnor och män är etablerade på arbetsmarknaden i mycket hög utsträckning. Det betyder att det inte går att lära mycket av andra länders erfarenheter på detta område. Det går emellertid att lära av de erfarenheter som finns i Sverige på området.

Det finns ju skillnader även i Sverige vad gäller kvinnors och mäns sysselsättning som är viktiga att uppmärksamma. Kvinnor arbetar oftare deltid än vad män gör (och det är inte alltid självvalt) och kvinnor tar betydligt mer av föräldraledigheten och omsorgen av familjens barn än vad männen gör. En utbyggd och mer flexibel barnomsorg skulle kunna bidra till en högre sysselsättning bland kvinnor även i Sverige. Även regler för hur föräldraledighet fördelas mellan föräldrarna kan ha betydelse.

Det är väsentligt med olika stödformer så att personer med funktionsnedsättningar kan komma i arbete i ökad utsträckning och då kan kvarstå i arbete. Det är därvid centralt med samarbete mellan arbetsmarknadsmyndigheter, kommuner och arbetsgivare inom olika sektorer. Ekonomiskt stöd till de arbetsgivare som anställer personer med funktionsnedsättning är en åtgärd som kan öka sysselsättningen. Här kan det finnas anledning att se närmare på den danska politiken på området, bland annat vad gäller utformningen av offentliga stöd som underlättar arbete på den reguljära arbetsmarknaden. För de individer som får en funktionsnedsättning när de är i aktiv ålder är det viktigt med åtgärder som underlättar ett byte av arbetsuppgifter och ofta också av arbetsgivare eller yrke.

En bra arbetsmiljö kan leda till att fler kan och vill arbeta och då oftare till en högre ålder än vad som annars skulle varit fallet. Arbetsmiljön kan påverkas och förbättras genom lagstiftning, tillsyn av arbetsmiljön på olika arbetsplatser samt en ändrad utformning av arbetsskadeförsäkringen så att den blir en primär försäkring som i bland annat Nederländerna. I Sverige är det en ersättning som i regel kompletterar sjukförsäkringen, det vill säga en sekundär försäkring. Vissa arbeten har en arbetsmiljö som är mindre lämpade för de som är äldre och det är därför viktigt med en politik som underlättar en rörlighet i god tid bort från de yrken som är olämpliga för många äldre. Vid jämförelser av hur stor andel av de äldre som arbetar i olika länder är det viktigt att beakta att arbetsmiljön kan skilja sig åt mellan länderna i olika avseenden.

De som kommer till Sverige från andra länder gör det av flera olika anledningar; för arbete, som flyktingar, av familjeskäl och för studier. De som kommer för arbete kommer ju till arbete, men de kan ju i en del fall förlora sitt arbete och behöva få ett nytt. Det är speciellt centralt med olika åtgärder för de som kommer av andra skäl än arbete som underlättar att de blir integrerade och får arbete

och att de då får arbeten som svarar mot deras kompetens. De som har kommit som flyktingar har i regel blivit etablerade på arbetsmarknaden men det tar ofta lång tid. Etableringen går i regel långsammare för kvinnor än för män. Det är viktigt att vidta olika åtgärder för att integrera de som kommit till Sverige. Det är därvid viktigt att uppmärksamma vilken utbildning de har när de kommer till Sverige, validera den och komplettera den när det behövs för att de ska kunna arbeta inom det yrke de är utbildade till. Viktigt är också undervisning i svenska. Diskriminering av utrikes födda är vanligt förekommande och det är viktigt att motverka den genom olika åtgärder. En aktuell fråga är situationen för flyktingarna från Ukraina och att då vidta sådana åtgärder som kan underlätta för dem att få arbete i Sverige.

Det ska understrykas att det inte finns en enskild åtgärd som kan lösa alla de problem i samhällsekonomin som följer av att en allt större andel av befolkningen är äldre och att andelen av befolkningen som är i arbete tenderar att minska som ett resultat av denna utveckling. Men det finns ett flertal åtgärder som kan bidra till att motverka dessa problem. Vissa har effekter på relativt kort sikt medan andra har effekter på i huvudsak lite längre sikt. Även de åtgärder som har effekt på längre sikt är viktiga då andelen som är äldre i befolkningen kommer att öka gradvis. Att andra länder har samma utveckling, att befolkningen till en ökande andel består av äldre, och att flera länder haft en sådan utveckling under längre tid än Sverige gör att vi kan dra nytta av deras erfarenheter av olika åtgärder.

Det finns många åtgärder som kan leda till att arbetsutbudet och andelen av befolkningen som är i arbete ökar. En del kan få effekter redan på kort sikt, som till exempel sådana som underlättar arbetskraftsinvandring och även de som siktar på att integrationen på arbetsmarknaden av de som kommit till Sverige av andra skäl går betydligt snabbare än vad den gör nu. Andra åtgärder som kan få effekter i närtid är de som siktar på att öka sysselsättningen bland personer med olika typer av funktionsnedsättning. Åtgärder som bland andra de som siktar på att få fler ungdomar att fullfölja sin utbildning eller att göra det snabbare kan få effekter först på lite längre sikt men de är lika viktiga då utvecklingen mot att andelen av befolkningen som är äldre är en gradvis utveckling. Åtgärder som kan vidtas relativt snabbt, men där effekterna först kommer med ett

antal års fördröjning är mycket viktiga för att motverka att andelen av befolkningen som är i arbete gradvis minskar.

Summary

Like most other highly developed economies, Sweden is experiencing demographic changes that are gradually increasing the proportion of older people while reducing the share of the population typically considered to be of working age. As a result, the proportion of the population that is employed tends to decline. However, the trend toward a lower share of the population being of working age and employed varies considerably between countries. In Sweden, this development is not as pronounced as it is in most other highly developed economies. Nevertheless, Sweden also faces challenges associated with demographic changes that lead to a declining share of the population in employment, and these challenges are likewise expected to increase over time.

Making reliable long-term population forecasts is difficult, primarily because there is considerable uncertainty regarding both the scale and composition of international migration, as well as future fertility trends.

As the share of the people who are of working age declines, the proportion of the population that is employed also tends to decrease. In many countries, measures have been implemented to counteract the trend toward a steadily smaller share of the population being in employment. Such measures include encouraging people to remain in the workforce longer, facilitating a higher rate of labour market entry among young people, increasing female labour force participation, enabling more persons with disabilities to work, improving working conditions so that more people are able to remain in employment, increasing labour immigration, and raising employment rates among immigrants.

The latter is particularly relevant with regard to employment among those who have arrived as refugees, but also among those

who have migrated for family reunification or other family-related reasons.

In Sweden, people work until a higher average age than in most, though not all, other European countries. It is important to recognize the substantial differences in retirement age and labour-market exit patterns between different groups that also exist within Sweden. Many countries, including Sweden, have introduced measures aimed at encouraging people to work longer. These measures primarily include pension reforms moving in the direction of defined-contribution systems and increases in the minimum age at which pensions can be claimed. Equally important are increases in the retirement ages that apply to occupational groups that have traditionally had lower retirement ages than others. Another important measure is raising the age at which employees have the legal right to remain in employment. It should be noted that the effects of such measures may vary considerably across different groups. Measures to combat age discrimination may also influence both the proportion of older people who remain employed and the types of jobs they hold. Subsidized employment programmes for older unemployed individuals may have lasting effects beyond the subsidy period, increasing the likelihood that participants remain employed thereafter.

Young people in Sweden are generally either in education or in employment. A comparison across EU countries shows that the proportion of young people who are neither in employment nor in education (the so-called NEET group, Not in Employment, Education or Training) is the second lowest in Sweden; only the Netherlands has a lower share. Nevertheless, a significant challenge in Sweden, as in many other countries, is that young people often take a long time to complete their education. As a result, they become established in the labour market only at a relatively advanced age. Measures that can help shorten the time required to complete education, while maintaining the same educational level, are therefore important. It is also important that young people receive high-quality educational and career guidance so that they are less likely to regret their choices of education and occupation and consequently have less need to undertake additional training later in life.

It is equally important that young people who have completed their education receive assistance in finding employment through effective public employment services and other forms of labour-market support. The scale and composition of educational provision also play an important role in determining young people's labour-market opportunities. In this context, it is essential that the mix of educational programmes offered is aligned with the expected composition of labour demand. Both the private sector and the public sector are continuously undergoing structural transformation. This process alters the composition of labour demand and, consequently, the demand for workers with different educational backgrounds and fields of specialization.

In most highly developed economies, men have significantly higher labour force participation rates than women. This is not the case in Sweden, where the difference is considerably smaller than in most other EU countries. In Sweden, both women and men are established in the labour market to a very high degree. This means that there is relatively little to be learned from the experiences of other countries in this area. However, there is much to be learned from Sweden's own experience. Gender differences in employment remain in Sweden and deserve attention. For example, women are more likely than men to work part-time, and this is not always a matter of personal choice. Women also take a substantially larger share of parental leave and assume a greater proportion of childcare responsibilities than men. More extensive and flexible childcare provision could contribute to higher employment rates among women even in Sweden. The rules governing the distribution of parental leave between parents may also have an impact.

Various forms of support are important in enabling persons with disabilities to enter employment to a greater extent and to remain employed once they have entered the labour market. Close cooperation between labour market authorities, municipalities, and employers across different sectors is essential in this regard. Financial support to employers who hire persons with disabilities is one measure that may increase employment. There is reason to look closely at Danish policies in this area. For individuals who acquire a disability during their working lives, measures that facilitate a change of work tasks and, often, a change of employer or occupation are particularly important.

A good working environment can enable more people to work and encourage them to remain employed until an older age than would otherwise be the case. Working conditions can be improved through legislation, workplace inspections and enforcement, and reforms of occupational injury insurance so that it functions as a primary insurance scheme, as is the case in, among other countries, the Netherlands. Some occupations have working conditions that are less suitable for older workers, making it important to adopt policies that facilitate timely transitions away from occupations that are unsuitable for many older individuals. When comparing the share of older people in employment across countries, it is important to take account of differences in working conditions and work environments.

People migrate to Sweden for a variety of reasons: employment, refuge, family or studies. Those who arrive for work generally enter employment immediately, although some may subsequently lose their jobs and need to find new employment. Measures that facilitate labour market integration are particularly important for those who arrive for reasons other than work. It is essential not only that they find employment but also that they obtain jobs that correspond to their skills and qualifications. Refugees generally become established in the labour market, but the process often takes considerable time. Labour market integration also tends to proceed more slowly for women than for men. Various measures aimed at promoting integration are therefore important. Particular attention should be paid to migrants' educational qualifications upon arrival, ensuring that these qualifications are validated and supplemented when necessary so that individuals can work in the occupations for which they have been trained. Instruction in Swedish is also important. Discrimination against foreign-born individuals remains common and should be addressed through a range of policy measures. A current issue is the situation of refugees from Ukraine and the implementation of measures that can facilitate their access to employment in Sweden.

It should be emphasized that there is no single policy measure capable of solving the economic challenges arising from an ageing population and the resulting tendency for the proportion of the population in employment to decline. There are, however, numerous measures that can help mitigate these challenges. Some have effects

in the short term, while others operate primarily over a longer horizon. Measures with longer-term effects are also important because population ageing is a gradual process. The fact that other countries are experiencing similar demographic developments, and that some have been facing them for a longer period than Sweden, means that Sweden can benefit from the experiences they have gained, and will continue to gain, from different policy responses.

Many measures can increase labour supply and raise the share of the population that is employed. Some may produce results relatively quickly, such as policies that facilitate labour migration and measures that accelerate the labour market integration of those who have arrived in Sweden for reasons other than work. Other measures that may have effects in the near term are those aimed at increasing employment among persons with various types of disabilities. Measures intended to help more young people complete their education, or to complete it more rapidly, may yield results only in the longer term, but they are equally important given the gradual nature of population ageing. Policies that can be implemented relatively soon but whose effects will materialize only after several years are particularly important in counteracting the gradual decline in the share of the population that is employed.

1 Inledning

Sverige har i likhet med andra höginkomstländer en åldrande befolkning. Andelen som arbetar tenderar därför att sjunka. Befolkningsutvecklingen leder till ökade krav på finansiering av kostnader för pensioner och olika delar av den offentliga sektorn, såsom äldreomsorgen. Det är viktigt att motverka denna utveckling genom att öka arbetskraftsdeltagandet och sysselsättningen i olika grupper av befolkningen. En enskild åtgärd kan inte lösa problemet, men ett antal åtgärder kan tillsammans bidra till att göra det. I denna rapport diskuteras ett antal sådana åtgärder och vilka effekter de kan tänkas få. Det görs mot bakgrund av erfarenheterna av åtgärder som vidtagits i detta syfte i Sverige och i andra länder. Det är dock viktigt att vara medveten om att åtgärder som varit framgångsrika i andra länder inte nödvändigtvis skulle få samma effekter i Sverige.

Undersökningen består av tre steg. Det första steget är att studera förändringen i befolkningens ålderssammansättning och hur den påverkar antalet personer i aktiv ålder. Det andra steget är att identifiera vilka grupper som, mot bakgrund av befolkningsutvecklingen, skulle kunna delta i arbetslivet men idag inte gör det. Det tredje steget är att se vilka typer av åtgärder som skulle kunna leda till ett högre arbetskraftsdeltagande i dessa grupper och därmed motverka minskningen av andelen sysselsatta i befolkningen.

Rapporten startar med en allmän översikt av den demografiska utvecklingen och de utmaningar den innebär. Därefter följer en kort översikt över olika typer av åtgärder som kan motverka en minskning av arbetskraftsdeltagandet. I de därpå följande avsnitten behandlas åtgärder som berör olika grupper eller områden. De tar upp åtgärder som gör att personer arbetar till en högre ålder, att unga kommer i arbete i en lägre ålder än tidigare, att kvinnor arbetar heltid i större utsträckning, att personer med funktionsnedsättning i ökad utsträckning är i arbete, att en bättre arbetsmiljö gör att fler arbetar

och att sysselsättningen bland utrikes födda ökar. I det därpå följande avsnittet görs en samlad översikt av åtgärderna och i ett avslutande avsnitt finns en lista över några av de åtgärder som kan vara aktuella.

2 Den demografiska utvecklingen och andelen av befolkningen i aktiv ålder

Sveriges befolkningsutveckling kännetecknas av att en allt större andel av befolkningen är äldre. Andelen av befolkningen som är i vad som brukar betecknas som aktiv ålder har minskat, och andelen fortsätter att gradvis minska.[1] Förklaringen ligger dels i att livslängden ökar, dels i att fertiliteten är lägre än den som krävs för att befolkningen långsiktigt inte ska minska (2,1 barn per kvinna). Mortaliteten har, vid given ålder, minskat under en mycket lång tid. Utvecklingen startade under 1800-talet genom en minskad barnadödlighet med efterföljande lägre födelsetal (perioden kallas den demografiska transitionen), fortsatte under en stor del av 1900-talet med en nedgång av dödligheten främst bland dem i aktiv ålder och består nu främst av en nedgång av dödligheten bland äldre personer.[2] Allt fler lever till en hög ålder. Denna utveckling förväntas fortsätta. Vi kan därför förvänta oss att en ökande andel av befolkningen kommer att vara äldre än till exempel 65 eller 80 år. Utvecklingen mot att andelen i aktiv ålder minskar motverkas dock av invandringen, som framför allt består av personer i aktiv ålder. Många som invandrar kommer tillsammans med sina barn eller får barn efter att de kommit till Sverige.[3] Däremot kommer få äldre till Sverige. De

[1] Åldersavgränsningen av vad som betraktas som aktiv ålder varierar över tid och mellan länder.
[2] Den demografiska transitionen ledde till att andelen i aktiv ålder ökade (färre var barn). För mer om den tidiga nedgången av dödligheten, se Bengtsson m.fl. (1984). För utmärkta genomgångar av den demografiska transitionen och nedgången av dödligheten i olika åldersgrupper, se Vallgårda (2023) för Danmark och Dyrvik (2004) för Norge. Erfarenheterna i Danmark, Norge och Sverige är mycket likartade.
[3] Se till exempel Flood och Ruist (2015) för en undersökning av hur migrationen är relaterad till befolkningens åldrande och de offentliga finanserna. För en studie av fertiliteten hos olika grupper som kommit till Sverige jämfört med den hos de som är inrikes födda, se Carlsson (2023).

som invandrar till andra höginkomstländer har en liknande åldersssammansättning.

Om fertiliteten är låg innebär det på kort sikt att andelen av befolkningen som är i aktiv ålder ökar (en mindre andel av befolkningen är barn). Men på längre sikt innebär det att andelen av befolkningen som är i aktiv ålder minskar, då andelen av de vuxna som är äldre ökar. Till denna utveckling bidrar också som nämnts att allt fler lever till en högre ålder. Även om fertiliteten skulle bli 2,1, minskar alltså ändå andelen som är i aktiv ålder på grund av att allt fler lever till en högre ålder.[4]

Fertiliteten är låg i Sverige men den är också låg i andra höginkomstländer, bland annat i Europa. Den har till exempel varit låg i sydeuropeiska länder under en betydligt längre tid än i Sverige. Det är av intresse att se vilka åtgärder som vidtagits i dessa länder för att motverka den nedgång av andelen av befolkningen som är i arbetskraften som följer av låg fertilitet och vilka effekter dessa åtgärder har haft.

Det är som tidigare nämnts en utmaning för samhällsekonomin att andelen av befolkningen som är äldre ökar och som följd av det att andelen som är i aktiv ålder minskar. De som är sysselsatta behöver genom sina inkomster via skatter, avgifter och sparande finansiera pensioner, vård och omsorg av äldre och naturligtvis även kostnader för barn och ungdomar vad gäller vård och skola. Försörjningskvoten stiger, men hur mycket den stiger beror på många olika faktorer som kommer att behandlas i denna rapport.

Det ska understrykas att försörjningskvoten inte bara beror på andelen av befolkningen som inte är i aktiv ålder (barn och äldre) utan också på hur stor andel av de som är i aktiv ålder som är sysselsatta. Det är något som varierar mycket över tid och mellan länder. Sverige har jämfört med de flesta andra länder i Europa en

[4] Alla OECD-länder utom Israel hade 2024 en fertilitet som var klart lägre än 2,1 barn per kvinna. Se United Nations (2025). Lägst var den i Korea där fertiliteten var 0,73, alltså klart lägre än 1,0 barn per kvinna. I Israel var den högst, 2,78. United Nations (2025) redovisar data för fertiliteten i olika länder från 1994 och 2024 och också en prognos för 2054. Enligt prognosen förväntas Sverige ha en fertilitet på 1,53 år 2054. Se också Kearney och Levine (2025) för en analys av skillnaderna mellan olika länder baserad på data för år 2023 från United Nations och Goldin (2025) för en intressant jämförelse av fertilitetsnedgången i ett antal länder.

hög sysselsättningsgrad bland de som är i aktiv ålder. Vi ska återkomma till denna fråga senare.[5]

EU och EES utgör ett gemensamt arbetsmarknadsområde. Många flyttar inom detta område från de ekonomiskt mindre utvecklade områdena till de ekonomiskt mer utvecklade områdena för arbete. En del länder i EU/EES, däribland flera länder i Central- och Östeuropa, har haft en betydande utvandring av personer i aktiv ålder till andra länder i EU/EES. Det gäller till exempel de tre baltiska länderna. Det gör att andelen i aktiv ålder tenderat att minska snabbare i dessa tre länder än i andra länder i EU/EES. Det har också funnits en mycket omfattande migration från andra länder i Europa till länder i EU/EES, till exempel från länderna på västra Balkanhalvön till Tyskland.[6]

En utvidgning av EU till 35 medlemsländer skulle sannolikt leda till en omfattande migration från de nya länderna till de tidigare EU-länderna. Se von Sydow m.fl. (red.) (2025) för analyser av en kommande expansion av EU av de länder i förutvarande Jugoslavien som ännu inte har blivit medlemmar samt Moldavien och Ukraina och vilka effekter det skulle kunna få för migrationen inom EU.

Utvecklingen mot snabbt åldrande befolkningar i länder i Central- och Östeuropa har dock tillfälligt avbrutits under de senaste åren. Under coronapandemin minskade den internationella migrationen på grund av de restriktioner som då infördes. Och under de senaste tre åren har i varje fall tillfälligt nettoemigrationen blivit en nettoimmigration för bland annat de tre baltiska länderna och också för andra länder i Central- och Östeuropa genom den omfattande flyktinginvandringen från Ukraina. Polen är till exempel det land som näst efter Tyskland tagit emot mest flyktingar från Ukraina, och de tre baltiska länderna ligger i topp tillsammans med Tjeckien när man relaterar antalet flyktingar från Ukraina till storleken på de mottagande ländernas befolkningar (OECD 2023a). När antalet som kommit från Ukraina relateras till de mottagande ländernas befolkningar, framgår det att Sverige har tagit emot

[5] Se till exempel Ds 2002:30 för en diskussion och kartläggning av utvecklingen i Sverige i detta avseende. Se också OECD (2025b) vad gäller utvecklingen av sysselsättningen för olika grupper i de länder som är medlemmar av OECD.
[6] Se Ruer och Vujanovic (2025). Det finns också en omfattande migration till Spanien från bland annat länder i Latinamerika men också från olika länder i Europa. Se Fernández-Huerta Moringa (2025).

relativt få jämfört med vad många andra länder i Europa inklusive de fyra andra nordiska länderna har gjort.

Hur kan vi då förvänta oss att den framtida befolkningsutvecklingen blir i Sverige? I tabell 2.1 finns uppgifter om befolkningsutvecklingen i EU-länderna enligt två prognoser för tiden fram till 2100. Det som skiljer prognoserna åt är framför allt uppskattningen av den internationella migrationens omfattning och inriktning. Det är också svårt att göra prognoser om fertiliteten. Den första av de båda prognoserna gjordes baserat på befolkningsdata från 2017, alltså från före covid och före flyktingmigrationen från Ukraina. Det är därför befolkningsdata från 2017 redovisas i tabellen. Den andra prognosen, Eurostats prognos (2023), är baserad på befolkningsdata från 2022. Det är därför befolkningsdata från detta år redovisas i tabellen.

Enligt den prognos som publicerades i Eurostat (2023) har Sverige bland länderna i EU en relativt hög befolkningstillväxt fram till 2100.[7] Endast Luxemburg och Malta förväntas ha en högre tillväxt bland länderna i EU. Bland EES-länderna har Island den högsta förväntade befolkningstillväxten, högre än i något EU-land. Enligt prognosen kommer samtliga länder i EU ha en nettoinvandring över perioden fram till 2100.

De stora skillnader som finns mellan de båda befolkningsprognoserna för flertalet EU-länder visar hur svårt det är att göra tillförlitliga prognoser för befolkningsutvecklingen på längre sikt. För Sverige är skillnaden mellan de båda prognoserna dock liten.

Hansson och Lundberg (2025) gör i en rapport för *Utredningen för en framtid med barn* fem framskrivningar av befolkningsutvecklingen i Sverige fram till 2100 med olika antaganden om fruktsamhet och internationell migration. Det blir mycket stora skillnader mellan de olika framskrivningarna med som högst 12,6 miljoner invånare och som lägst 6,2 miljoner invånare i Sverige år 2100. Deras beräkningar liksom de båda tidigare visar hur stor osäkerheten är vad gäller befolkningsutvecklingen på längre sikt. Det pekar på vikten av en kontinuerlig uppdatering av beräkningarna och också av förslagen till åtgärder relaterade till utvecklingen.

[7] Under den här rapportens framtagande har Eurostat uppdaterat prognosen vilket för vissa länder innebär annorlunda befolkningsprognoser för 2100 än de i tabell 2.1.

Tabell 2.1 Befolkning i EU-länderna 2017 och 2022 samt två prognoser för befolkningen 2100 i EU-länderna

Land	Befolkning 2017 i miljoner enligt Vollset m.fl. (2020)	Befolkning 2100 i miljoner enligt Vollset m.fl. (2020)	Befolkning 2022 i miljoner enligt Eurostat (2023)	Befolkning 2100 i miljoner enligt Eurostat (2023)
Belgien	11,3	13,5	11,6	12,6
Bulgarien	7,0	2,6	6,8	5,0
Cypern	1,3	0,8	0,9	1,0
Danmark	5,7	6,1	5,9	6,1
Estland	1,3	0,8	1,3	1,3
Finland	5,5	5,2	5,5	4,8
Frankrike	65,7	67,2	67,9	68,0
Grekland	10,4	5,5	10,5	7,2
Irland	4,9	5,4	5,1	5,9
Italien	60,6	30,5	59,0	50,2
Kroatien	4,3	1,6	3,9	2,8
Lettland	2,0	0,4	1,9	1,2
Litauen	2,8	1,5	2,8	1,8
Luxemburg	0,6	0,7	0,6	1,0
Malta	0,4	0,3	0,5	0,8
Nederländerna	17,0	13,6	17,6	18,3
Polen	38,4	15,4	37,7	29,5
Portugal	10,7	4,5	10,4	9,0
Rumänien	19,4	7,8	19,0	14,6
Slovakien	5,4	2,6	5,4	4,5
Slovenien	2,1	1,2	2,1	2,0
Spanien	46,4	22,9	47,4	45,1
Sverige	**10,0**	**13,1**	**10,5**	**13,3**
Tjeckien	10,6	6,7	10,5	10,6
Tyskland	83,3	66,4	83,2	84,1
Ungern	9,7	5,2	9,7	9,0
Österrike	8,8	6,6	9,0	9,6

Källor: Vollset m.fl. (2020) och Eurostat (2023).

Migrationen mellan länderna i EU påverkas bland annat av den ekonomiska utvecklingen i de olika länderna. Det har skett en gradvis utveckling i riktning mot att de nya EU-medlemsländerna i Östeuropa har haft en betydligt högre ekonomisk tillväxt än de gamla EU-länderna, vilket verkar dämpande på migrationen från öst till väst. Av stor betydelse för migrationen är också konjunktur-

utvecklingen samt sammansättningen och storleken på arbetskraftsefterfrågan i de olika länderna.

Det är också svårt att göra prognoser för utvecklingen av fertiliteten. Det har förekommit stora variationer i Sverige under de senaste decennierna och det går inte att utesluta att sådana svängningar kommer att fortsätta. En ny dansk undersökning, Fallesen (2025), analyserar utvecklingen i Danmark och gör en prognos för utvecklingen där. Danmark har haft en liknande utveckling av fertiliteten som den i Sverige. Undersökningen pekar på att kvinnor med högre utbildning får fler barn än de med kortare utbildning och att de även får barn i högre ålder. Andelen av kvinnorna med högre utbildning ökar i Danmark. Tillsammans innebär det att fertiliteten kan förväntas öka från dagens låga nivå. Den förväntas dock inte uppnå värdet 2,1 barn per kvinna, det vill säga den nivå som krävs för att inte generationerna gradvis ska bli mindre.[8]

Utvecklingen i riktning mot att allt färre är i aktiv ålder leder, om inte annat förändras, till att andelen av befolkningen som är i arbetskraften och andelen som är sysselsatta minskar. Att andelen äldre i befolkningen ökar gör att kostnader för pensioner, sjukvård och äldreomsorg ökar.

Sjukvårdskostnaderna för äldre är i genomsnitt högre än för de som tillhör yngre åldersgrupper. Det är dock inte säkert att dessa kostnader kommer att öka på samma sätt som kostnaderna för äldreomsorgen. Det visar bland annat en dansk undersökning. Se Kallestrup-Lamb m.fl. (2024). Kostnaderna är framför allt höga under en individs sista levnadsår och när en mindre andel av de som är i en viss årsåldersgrupp dör under ett levnadsår minskar kostnaderna (förskjuts till ett högre åldersår). De som dör i högre ålder har också i genomsnitt lägre sjukvårdskostnader under det sista levnadsåret än de som dör i en lägre ålder.

Sammanfattning

Sverige har i likhet med merparten andra ekonomiskt högt utvecklade länder en befolkningsutveckling som gör att andelen äldre ökar och andelen i aktiv ålder minskar och därmed att andelen av befolk-

[8] För en studie av samband mellan kvinnors utbildning och fertilitet, se Kim (2016). Den pekar på att sambandet varierar beroende på ländernas utvecklingsnivå. För länder med en hög utvecklingsnivå finns enligt Kim inget tydligt samband.

ningen som är i arbete tenderar att minska. Utvecklingen mot att en allt lägre andel av befolkningen är i aktiv ålder skiljer sig dock mycket åt mellan olika länder. Det är svårt att göra säkra långsiktiga prognoser för befolkningsutvecklingen framför allt på grund av att det finns en betydande osäkerhet vad gäller den internationella migrationens utveckling men också vad gäller utvecklingen av fertiliteten.

3 Åtgärder för att öka arbetskraftsdeltagandet

Utvecklingen mot att en allt större andel av befolkningen är äldre och inte i arbete leder till ökade krav på finansiering av den offentliga sektorn och pensionssystemet via skatter och avgifter. Det är önskvärt att identifiera åtgärder som gör det möjligt att motverka att andelen av befolkningen som är i arbete minskar. Det kan vara åtgärder som leder till att unga snabbare kommer i arbete, att de som är äldre är i arbete till en högre ålder och att personer i aktiv ålder som för närvarande inte arbetar kommer i arbete eller de som arbetar deltid i stället arbetar heltid. Det kan också vara fråga om åtgärder som påverkar arbetskraftsinvandringens storlek och sammansättning.

Befolkningsutvecklingen mot att en högre andel är äldre gör att kostnaderna för framför allt pensioner och äldreomsorg samt till viss del också sjukvård kan förväntas öka medan kostnaderna för utbildning förväntas minska (färre kommer att vara unga). En beräkning av den sammanlagda utvecklingen för de fyra posterna för länderna i EU och EES visar att nettokostnaderna som andel av BNP kommer att öka med något mindre än 2 procent i EU mellan 2022 och 2070 (Pinkus och Kirkegaard 2025). Det finns dock mycket stora variationer mellan länderna, från att kostnaderna förväntas öka med något över 10 procent av BNP till att minska med cirka 2 procent av BNP. För Sveriges del blir det en ökning av kostnaderna på knappt 1 procent av BNP enligt beräkningarna.

Internationella valutafonden uppmärksammar i en rapport om utvecklingen av världsekonomin att utvecklingen av befolkningen går i riktning mot sjunkande födelsetal och att en allt större andel av befolkningen är äldre (IMF 2025). I rapporten presenteras tre utvecklingstendenser som motverkar de negativa ekonomiska

konsekvenserna av denna utveckling. De är att hälsotillståndet förbättras, senarelagda pensionsåldrar och att skillnaden mellan mäns och kvinnors sysselsättningsgrad minskar. I ett separat kapitel behandlas effekterna av internationell migration där de ekonomiskt högt utvecklade länderna får ekonomiska fördelar av migrationen medan de länder från vilka migranterna kommer får ekonomiska nackdelar av migrationen.

Det ska redan här understrykas att det behövs många olika åtgärder som tillsammans kan motverka utvecklingen. Denna rapport kommer inte att närmare behandla åtgärder som skulle kunna motverka utvecklingen mot sjunkande födelsetal. Frågan behandlas i stället mer ingående i en pågående offentlig bokstavsutredning om orsakerna och konsekvenserna av Sveriges sjunkande födelsetal, *Utredningen för en framtid med barn* (S2025/01310).[9]

Det går att med hjälp av några undersökningar se vilka resultat som åtgärder för att motverka nedgången av arbetskraftsdeltagandet har fått i olika länder. Vissa åtgärder har haft de önskade resultaten, medan andra inte har haft det och i en del fall till och med oönskade resultat. Det kan vara av speciellt intresse att se på resultaten för några länder som Danmark, Norge, Nederländerna och Tyskland vars ekonomier i flera avseenden påminner om Sveriges, men också att studera åtgärder som vidtagits i andra länder. Av speciellt intresse bland dessa andra länder är Japan där nedgången i fertilitet startade betydligt tidigare än i andra länder samt Korea och Taiwan där fertiliteten är klart lägre än vad den är i alla andra ekonomiskt högt utvecklade länder. I rapporten görs en genomgång av sådana åtgärder på några områden och också vilka resultat som uppnåtts och därmed också vilka råd som kan ges.

Utvecklingen mot att andelen äldre i befolkningen ökar är betydligt starkare i många andra länder än vad den är i Sverige, bland annat i de flesta andra länder som har en hög ekonomisk utvecklingsnivå. De har därför i en del fall under en längre tid vidtagit åtgärder för att motverka de ekonomiska konsekvenserna av denna utveckling, och har därmed erfarenheter vi kan lära oss av.

[9] Jag ingår i referensgruppen för denna utredning och arbetar för närvarande på en delrapport. Se Hansson och Lundberg (2025) för den första skriften från utredningen. Den behandlar frågan om befolkningsutvecklingen i Sverige fram till 2100 givet olika antaganden om födelsetal och internationell migration. Den andra skriften från utredningen, Andersson (2026), behandlar utvecklingen av fruktsamhetstalen i Sverige. Utredningen ska arbeta fram till 30 juni 2028. För en intressant norsk genomgång av olika möjliga åtgärder för att påverka fertiliteten bland de yngre, se Fødselstallsutvalget (2025).

Förklaringen till denna skillnad mellan Sverige och många andra länder är främst att dessa länder har haft betydligt lägre födelsetal än Sverige under en längre tid. Det gäller till exempel många länder i Europa men också länder i Ostasien som Japan, Korea och Taiwan.

I debatten har ofta anförts utvecklingen i Japan som ett exempel på en snabbt åldrande befolkning. I Japan tillkom 2021 en lag som kräver att arbetsgivare vidtar åtgärder som möjliggör för arbetstagare att arbeta kvar tills de blir 70 år. En undersökning visar att 2024 hade mer än 30 procent av arbetsgivarna genomfört sådana åtgärder. Även flera andra åtgärder har vidtagits i Japan i syfte att de äldre ska fortsätta att arbeta (Japan Labor Issues 2025).

Ett annat mycket markant exempel är Korea, som tillsammans med Taiwan är de länder där fertiliteten är allra lägst bland ekonomiskt högt utvecklade länder. Se Lee (2023) för en noggrann genomgång och en jämförelse av Korea med ett antal andra länder. Se också Hwang och Yoo (2025) för en analys baserad på individdata om i vilka grupper fertiliteten är låg och har minskat över tid i Korea. Undersökningen pekar på att andelen kvinnor som får barn framför allt är låg bland de som är sämst förankrade på arbetsmarknaden.[10] För en intressant analys av vilka effekter den låga fertiliteten kan få för den ekonomiska utvecklingen i Korea, se Lee m.fl. (2025). Analysen pekar genom alternativa beräkningar också på hur dessa effekter skulle kunna minska genom en högre pensionsålder och en högre fertilitet.

Det går som tidigare nämnts att lära sig mycket av andra länders erfarenheter på området. Det finns en omfattande debatt om denna utveckling mot en lägre andel i aktiv ålder, dess samhällsekonomiska konsekvenser och behovet av åtgärder. Se till exempel Merritt (2025) som främst behandlar utvecklingen i Storbritannien men också andra länder i EU.

Ett annat mått på befolkningsutvecklingen är att se på prognoser av medianåldern fram till 2100. Enligt Eurostat (2023) kommer den att vara 48,2 år i Sverige, vilket är lägst bland länderna i EU och EES. Ytterligare ett mått är kvoten mellan de som är äldre (65 år och äldre) och de som är i aktiv ålder (15–64 år). Enligt prognosen uppvisar

[10] Se Kearney och Levine (2025) för en undersökning av varför fertiliteten är så låg i höginkomstländer. Den bygger i huvudsak på individdata från sex länder: Japan, Kanada, Nederländerna, Norge, Portugal och USA. Den visar bland annat på förekomsten av dels en trend i alla sex länder att färre kvinnor får barn, dels en trend att färre av de kvinnor som har fått ett barn får ett andra barn.

Tjeckien och Sverige de lägsta kvoterna år 2100. I Sverige kommer alltså år 2100 en relativt låg andel vara 65 år och äldre jämfört med vad som är fallet i flertalet andra EU-länder.

Andelen av de i aktiv ålder (15–64 år) som är i arbetskraften är relativt hög i Sverige, men inte högst av länderna i OECD. Under tredje kvartalet 2024 var andelen högst i Island (OECD 2025a). Den var då också något högre i Nederländerna och Schweiz än i Sverige. Skillnaden mellan mäns och kvinnors arbetskraftsdeltagande var relativt liten i Sverige, 2,7 procentenheter. Denna skillnad var lägre endast i Estland där den var 1,2 procentenheter. I vissa länder var skillnaden mycket större som till exempel i Grekland, Italien, Japan och än mycket större i de länder i Latinamerika som ingår i OECD.

Av stort intresse är jämförelser av sysselsättningsgraden bland kvinnor och män i aktiv ålder i olika länder. I tabell 3.1 redovisas tal för andel sysselsatta i åldern 20–64 år för länderna i EU år 2024 från Eurostat (2025c) (den ovan redovisade jämförelsen från OECD avsåg åldersgruppen 15–64 år).

Andelen sysselsatta bland män är högre i Sverige än i genomsnitt i EU, men flera länder har högre andel sysselsatta män än Sverige. För kvinnor är andelen sysselsatta i Sverige betydligt högre än genomsnittet i EU och endast ett land, Estland, har en högre andel än Sverige. Island har betydligt högre andelar sysselsatta än övriga länder i EES och också än alla länder i EU. Andelen sysselsatta av de i åldern 20–64 i Island var år 2024 90,2 procent för män och 83,4 procent bland kvinnor och för alla 87,0 procent.

Det har vidtagits åtgärder i många länder, bland annat i Sverige, för att motverka att andelen av befolkningen som är i arbetskraften minskar. Mest uppmärksammade är de höjningar av pensionsåldern som gjorts i många länder.[11] Andra typer av åtgärder syftande till att motverka att åldrandet av befolkningen leder till att andelen av befolkningen som är i arbete minskar har bland annat varit inriktade på att öka sysselsättningen bland olika grupper i aktiv ålder. Åtgärder som gör att kvinnor förvärvsarbetar i större utsträckning än tidigare och att de kvinnor som förvärvsarbetar i större utsträckning gör det på heltid är delar av en sådan politik.

[11] Se de sammanställningar av förändringar av pensionssystemen i ett stort antal länder som International Federation of Pension Fund Administration (FIAP) regelbundet redovisar, till exempel FIAP (2024).

Tabell 3.1 Andel sysselsatta av de i åldern 20–64 år 2024 i EU-länderna

Land	Alla	Män	Kvinnor
EU	75,8	80,8	70,8
Belgien	72,3	76,3	68,3
Bulgarien	76,8	80,3	73,1
Cypern	79,8	85,0	75,0
Danmark	80,2	83,4	76,9
Estland	81,8	82,6	80,9
Finland	77,0	77,3	76.6
Frankrike	75,1	78,1	72,2
Grekland	69,3	78,7	59,9
Irland	79,8	84,5	75,2
Italien	67,1	76,8	57,4
Kroatien	73,6	76,5	70,6
Lettland	77,4	79,1	75,8
Litauen	79,2	79,9	78,5
Luxemburg	74,2	76,9	71,4
Malta	83,0	89,0	75,6
Nederländerna	83,5	87,3	79,7
Polen	78,4	84,1	72,5
Portugal	78,5	81,4	75,7
Rumänien	69,5	78,4	60,3
Slovakien	78,1	82,5	73,6
Slovenien	78,3	81,1	75,1
Spanien	71,4	76,3	66,5
Sverige	**81,9**	**83,9**	**79,9**
Tjeckien	82,3	88,4	75,8
Tyskland	81,3	84,8	77,7
Ungern	81,1	85,0	77,1
Österrike	77,4	80,8	73,9

Källor: Eurostat (2025c).

Också åtgärder som siktar på att höja arbetskraftsdeltagandet bland unga, utrikes födda och personer med funktionsnedsättningar är delar av en sådan politik. Vi ska återkomma till åtgärder för att höja arbetskraftsdeltagandet bland äldre, unga, kvinnor, de med funktionsnedsättningar och utrikes födda. Sådana åtgärder kan bidra till att minska försörjningskvoten. Det är viktigt i detta sammanhang att uppmärksamma att produktiviteten och antalet arbetade timmar kan skilja sig åt mellan olika åldersgrupper, se Kotschy och Bloom (2023). För många sjunker produktiviteten och också antalet

arbetade timmar vid högre ålder; deltidsarbete är till exempel vanligare bland äldre än bland dem i andra åldersgrupper. Utvecklingen kan dock skilja sig åt mellan dem som arbetar i olika yrken. Ålderssammansättningen av de sysselsatta kan alltså påverka den genomsnittliga produktiviteten och produktionen per sysselsatt beroende på skillnader i produktivitet och antalet arbetade timmar.

Arbetsförmedlingen och olika arbetsmarknadspolitiska åtgärder kan ha en viktig roll för att underlätta deltagande i arbetslivet för de olika grupper som kommer att behandlas i kommande delar. I en omfattande genomgång av OECD (2026a) redovisas arbetsförmedlingsverksamhet i olika länder med fördjupningar vad gäller vissa områden av dess verksamhet.

Sammanfattning

Att andelen i vad som brukar benämnas som aktiv ålder (ungefär mellan 18 och 65) minskar, tenderar att leda till att andelen av befolkningen som är i arbete minskar. Det har vidtagits åtgärder för att motverka utvecklingen i många länder. Det gäller sådana åtgärder som siktar till att fler ska arbeta till en högre ålder, att unga ska komma i arbete i större utsträckning, att kvinnor ska förvärvsarbeta i större utsträckning, att personer med funktionsnedsättningar ska kunna arbeta i större utsträckning, att arbetsmiljön ska förbättras så att fler kan klara av att arbeta, att öka arbetskraftsinvandringen och att sysselsättningen bland de som invandrat ska bli högre. Det senare gäller i synnerhet sysselsättningen bland de som kommit som flyktingar och de som kommit av familjeskäl. Vilka effekter som olika åtgärder kan komma att få beror på hur den allmänna ekonomiska utvecklingen är internationellt och i Sverige. För närvarande är det en betydande osäkerhet i utvecklingen av världsekonomin.

4 Åtgärder som gör att fler arbetar till en högre ålder

Ett sätt att motverka att andelen av befolkningen som är i arbetskraften minskar är att vidta åtgärder som bidrar till att fler arbetar till en högre ålder. Sådana åtgärder har genomförts i många länder. Sverige har jämfört med flertalet andra länder ett relativt högt arbetskraftsdeltagande bland äldre, men ytterligare åtgärder kan göra att det ökar än mer. Av åtgärder inriktade på att motverka minskningen av andelen i aktiv ålder är förändringar av pensionssystemen och annan lagstiftning gällande de äldres ställning på arbetsmarknaden som gjorts i många länder mycket uppmärksammade. Dessa åtgärder syftar i praktiken till att höja den övre åldersgränsen för vad som ska utgöra aktiv ålder, till exempel från 65 till 70 år. Vid given pensionsålder och utträdesålder ur arbetslivet leder det faktum att personer lever längre till att de i genomsnitt får pension under fler år. I många länder har förändringar gjorts för att fler ska arbeta till en högre ålder och därmed motverka effekterna av denna utveckling. Bland sådana åtgärder kan nämnas att lägsta ålder för att ta ut pension höjs, att den årliga pensionen blir högre ju senare den tas ut och att den ålder som omfattas av rätten att stanna kvar hos en arbetsgivare höjs (i Sverige är benämningen LAS-åldern).

Organisationen FIAP (International Federation of Pension Fund Administration) gör regelbundet genomgångar av förändringar av pensionssystemen i ett stort antal länder. De visar att under senare decennier har liknande förändringar som de som gjorts i Sverige också genomförts i många andra länder.

Pensionskostnaderna utgör en betydande andel av BNP. Enligt en undersökning som Eurostat (2024) gjort utgjorde de i genomsnitt 12,9 procent av BNP i EU år 2021. I Sverige var andelen 10,7 procent

av BNP, alltså något lägre än genomsnittet i EU. Högst var andelarna i några sydeuropeiska länder.

Pensionssystemen har förändrats i många länder bland annat i Sverige från att vara förmånsbestämda till att bli avgiftsbestämda. Vid avgiftsbestämda pensionssystem blir pensionen lägre vid given ålder för pensionering vid en stigande förväntad livslängd (pension kommer att betalas under fler år om livslängden stiger vid given pensionsålder). Syftet med den, och andra, reformer är alltså att fler både ska kunna och vilja fortsätta arbeta till en högre ålder än vad som tidigare varit fallet. Andra förändringar har gällt dels den allmänna pensionsåldern, dels borttagandet av möjligheten till lägre pensionsålder för vissa yrkesgrupper eller höjningar av sådana yrkesåldersgränser.[12]

Motiveringarna för att höja yrkesåldersgränser för rätten för att få pension i olika yrken är bland annat att de krav som arbeten i dessa yrken innebär har förändrats i riktning mot att vara mindre krävande fysiskt eller psykiskt. Höjningar av pensionsåldern har lett till mycket starka protester i flera länder. De protesterande har upplevt att de förlorat en möjlighet att lämna arbetsmarknaden med en fördelaktig pension vid en tidigare fastställd pensionsålder, en ålder som för vissa grupper varit betydligt lägre än den allmänna pensionsåldern. Demonstrationerna i Frankrike, Grekland och Belgien är de som uppmärksammats mest, men starka protester mot höjningar av pensionsåldern i vissa yrken eller höjningar av den allmänna pensionsåldern har förekommit också i flera andra länder. I Sverige har dock protesterna mot höjningen av pensionsåldern varit jämförelsevis få.

Tabell 4.1 ger en översikt dels av åldern vid första pensionsuttag i olika länder i EU, dels av hur många som fortsätter att arbeta efter första pensionsuttag. Det är vanligt i en del länder att fortsätta arbeta efter att ha börjat att uppbära en pension. Det framgår att skillnaderna är mycket stora mellan länderna och att Sverige ligger högt i båda avseendena. Bland EU-länderna är det Danmark och Nederländerna som har en genomsnittsålder för första uttag av pension som är högre än i Sverige, medan det är i de tre länderna i Baltikum som fler arbetar efter första pensionsuttag än vad som är

[12] För en översikt av möjligheter till tidig pensionering som bland annat lägre pensionsåldrar för dem i vissa yrken i ett antal länder i Europa se Wadensjö m.fl. (2021). Jag arbetar tillsammans med Stefanie König med en bok i detta ämne som ska publiceras av Edward Elgar.

fallet i Sverige. Island som inte är medlem av EU men ingår i EES uppvisar ett än högre värde vad gäller genomsnittsåldern för första uttag av pension än något land i EU, 66,2 år. Och 42,3 procent, vilket är fler än i Sverige, dock inte fler än i alla länder i EU, fortsätter att arbeta efter första uttag av pension i Island.

Tabell 4.1 Genomsnittsålder för första uttag av pension och andel som fortsätter att arbeta efter första pensionsuttag 2023 i EU-länderna

Land	Genomsnittsålder för första uttag av pension	Andel som arbetar efter första pensionsuttag (%)
EU	61,3	13,0
Belgien	62,5	9,4
Bulgarien	60,3	16,7
Cypern	63,2	29,6
Danmark	65,7	14,7
Estland	61,6	54,9
Finland	62,9	28,6
Frankrike	60,4	9,9
Grekland	58,6	4,2
Irland	63,1	26,3
Italien	61,4	9,4
Kroatien	60,6	5,0
Lettland	61,2	44,2
Litauen	61,9	43,7
Luxemburg	60,4	9,7
Malta	61,3	17,8
Nederländerna	64,7	17,4
Polen	60,0	13,1
Portugal	62,5	13,2
Rumänien	59,5	1,7
Slovakien	60,0	24,7
Slovenien	58,3	8,0
Spanien	63,1	4,9
Sverige	**64,0**	**41,7**
Tjeckien	59,6	27,5
Tyskland	62,2	12,8
Ungern	60,7	19,9
Österrike	59,6	12,2

Källor: Eurostat (2024).

Det kan finnas flera förklaringar till de skillnader vi finner mellan de olika länderna. Bestämmelser skiljer sig åt i olika avseenden, arbetsmarknaderna skiljer sig åt mellan länder och traditioner vad gäller att arbeta till en högre ålder kan skilja sig åt.

I Sverige har riktåldern för pension och också LAS-åldern höjts under senare år. Enligt redan fattade beslut ska sådana höjningar fortsätta i takt med att den förväntade levnadsåldern stiger. En undersökning av de förändringar som gjordes 2020 visar att de har haft vissa effekter för andelen sysselsatta i berörda åldersgrupper redan under 2020. Effekterna har dock på kort sikt varit ganska små, se König och Nerman (2023). För många tar det tid att ändra sina planer vad gäller när de ska lämna arbetslivet. Förändringarna av reglerna har dock fått betydligt större effekter på några års sikt. Inspektionen för socialförsäkringen (ISF 2025) visar i en rapport att de höjda åldersgränserna i pensionssystemet bland annat lett till att flera senarelagt sina pensionsuttag och i viss mån arbetat längre.

SCB (2024a) har i en rapport redovisat hur utvecklingen av arbetskraftsdeltagandet har förändrats enligt arbetskraftsundersökningarna under perioden 2001–23 bland några äldre åldersgrupper, 55–64, 65–74 och 75–89 år. Den pekar på att arbetskraftsdeltagandet har ökat i alla tre åldersgrupperna. Arbetskraftsdeltagandet är högre för män än för kvinnor, men det har ökat bland såväl kvinnor som män. Många av de som är äldre arbetar deltid.[13] För dem i åldern 55–64 minskar andelen som har deltidsarbete under den period som undersökningen omfattar, medan den är på ungefär samma höga nivå under hela perioden för de som är 65–74 år. I båda dessa åldersgrupper är andelen med deltidsarbete högre bland kvinnor än bland män. Bland de som är 65–69 år och än mer bland de som är 70–74 år är merparten antingen tidsbegränsat anställda, företagare eller medhjälpande familjemedlemmar. Tabell 4.2 visar hur stor den faktiska veckoarbetstiden är i olika åldersgrupper för kvinnor och män i Sverige 2023.

[13] För en intressant antologi om deltidsarbete i olika länder, se O'Reilly och Fagan (1998).

Tabell 4.2 Genomsnittlig faktisk arbetstid 2023 efter kön och ålder, timmar/vecka, enligt arbetskraftsundersökningarna

Åldersgrupp	Kvinnor	Män
55–59 år	35	39
60–64 år	34	36
65–69 år	24	27
70–74 år	18	23

Källa: SCB (2024).

Det är också viktigt att uppmärksamma att effekterna av olika typer av regelförändringar kan skilja sig åt mellan olika grupper. Höjningen av LAS-åldern kan leda till att de som har både förmåga och lust att arbeta gör det till en högre ålder och på så sätt får en bättre personlig ekonomi, utöver att de bidrar till samhällsekonomin. För andra kan däremot höjningen av lägsta pensionsåldern innebära ekonomiska och andra problem, till exempel relaterade till hälsa. En höjning av den lägsta möjliga pensionsåldern påverkar främst de som skulle ha börjat ta ut pension vid just den tidigare möjliga lägsta pensionsålder eller vid en ålder lägre än den nya lägsta pensionsåldern. Den kan dock påverka andra indirekt, bland annat genom att makar ofta väljer att gå i pension samtidigt. När pensionsåldern höjs för en av makarna kan det leda till att den andra maken också väljer att pensionera sig senare.

Undersökningar visar att de som tidigt tar ut pension är överrepresenterade i vissa yrken och bland dem med kortare utbildning. Personer med högre utbildning väljer ofta att pensionera sig vid en högre ålder än vad de med lägre utbildning gör. Bland yrkesgrupper som lämnar arbetsmarknaden vid en högre ålder kan nämnas läkare, universitetslärare, psykologer och sjuksköterskor. Bland de som lämnar vid en lägre ålder kan nämnas processoperatörer, brevbärare och poliser.[14] En del av dem som påverkas av förändringen av den lägsta pensionsåldern kan förväntas klara av att fortsätta att arbeta fram till den nya åldersgränsen, men inte alla. Dessa personer måste då under en period klara sin försörjning på annat sätt, som med sjukersättning eller ersättning från arbetslöshetsförsäkringen om det är möjligt för dem. För denna grupp är det särskilt angeläget att se på olika åtgärder som till exempel förbättrar arbetsmiljön eller som underlättar ett byte av yrke, arbetsuppgifter eller arbetsplats som

[14] Se Kansliet för hållbart arbetsliv (2022) för en detaljerad redovisning.

kan göra det möjligt också för dem att arbeta fram till den nya ålderspensionsgränsen.

En ny dansk undersökning, Heinesen (2025), pekar på att försämrad hälsa endast förklarar en mindre del av att de med kort utbildning lämnar arbetsmarknaden tidigare än andra. Det är viktigt att med olika undersökningar studera vilka faktorer som påverkar de med kort utbildning att oftare lämna arbetsmarknaden vid en lägre ålder än de som tillhör andra utbildningsgrupper.

Sverige har i ett internationellt perspektiv ett relativt högt arbetskraftsdeltagande bland äldre, men inte det allra högsta. Vi kan till exempel lära oss av erfarenheterna från Island som har ett ännu högre arbetskraftsdeltagande bland äldre. Se Herbertsson (2001) som betonar att bland de faktorer som varit viktiga är bland annat att arbetslösheten har varit låg, att få lämnar tidigt med ersättning på grund av nedsatt hälsa (få blir förtidspensionerade) och att ålderspensionssystemet är mycket väl utformat. Monash University[15] (Monash Centre for Financial Studies) gör årligen i samarbete med Mercer en jämförelse av pensionssystemen i ett stort antal länder och rangordnar pensionssystemen enligt ett antal kriterier. Island visar sig ha det näst bästa systemet av 48 jämförda länder (se Mercer 2024). Island utmärks enligt denna jämförelse av att det har ett allmänt pensionssystem som täcker alla, har obligatoriska kompletterande avtalspensioner och därutöver har kompletterande privata pensioner. Nederländernas pensionssystem är enligt denna rangordning det bästa. Sverige ligger också relativt högt i dessa jämförelser (på tionde plats), men Island, de andra nordiska länderna, Nederländerna, Israel, Singapore, Australien och Chile ligger högre. Det kan vara av intresse att se på den kritik som riktas mot det svenska pensionssystemet, och se vad som kännetecknar de länder vars pensionssystem rankas högre. Kritiken från Mercer av det svenska pensionssystemet i dess jämförelse av pensionssystemen i 48 länder gäller hur hushållsskulder för äldre behandlas, att inte alla anställda omfattas av avtalspensioner, att skattereglerna för privata pensioner försämrats och att skydd av rättigheter till den gemensamma pensionen saknas vid skilsmässor. Kritiken gäller alltså inte

[15] Monash University i Melbourne är ett universitet som är högt rankat i olika internationella jämförelser och är till exempel enligt Times Higher Education högre rankat än alla svenska universitet med undantag av Karolinska Institutet.

de egenskaper hos pensionssystemet som påverkar åldern för pensionering.

De höjningar av pensionsåldern som genomförts har som nämnts mötts av starkt motstånd i flera länder, till exempel Frankrike, Grekland och Belgien. De ses av de som protesterar som att de blivit fråntagna en rättighet de menar att de har haft (ett exempel på s.k. *status quo bias*). I Sverige har motståndet varit betydligt mindre mot förändringar av pensionsåldern. En förklaring kan vara att förändringarna har genomförts stegvis. Här kan också nämnas att tre länder med mycket låg fertilitet (Japan, Korea och Taiwan), vilket medför en allt mindre andel i befolkningen i aktiv ålder, har genomfört många åtgärder inklusive ändringar av pensionssystemen för att fler ska arbeta till en högre ålder. Se Moriyama (2025) för Japan, Oh (2025) för Korea och Huang (2025) för Taiwan.

Det finns också anledning att se närmare på de förändringar som har gjorts av det norska allmänna pensionssystemet, se till exempel Arbeids- og velferdsdirektoratet (2025). Norges system har ändrats i riktning mot en högre allmän pensionsålder men det har samtidigt införts utökade möjligheter till en tidigare, men då lägre, pension. Uttag av en tidigare pension har för många kommit att kombineras med fortsatt arbete.

Det är viktigt att uppmärksamma att det finns skillnader mellan grupper vad gäller hur ett fortsatt arbete till en högre ålder påverkar hälsan. I vissa yrken kan fortsatt arbete ha positiva hälsoeffekter, medan det i andra yrken kan ha negativa hälsoeffekter. Det är också så att det finns skillnader i förväntad livslängd mellan de med olika utbildningsnivåer och olika inkomster och därmed vad gäller förväntat antal år med pension. Se Bavafa m.fl. (2025) för en analys av denna fråga baserad på data för USA. Se också De Lange och Furunes (red.) (2025) för ett antal studier av äldres arbetsförhållanden och hur de påverkar deras hälsa och möjligheter att fortsätta att arbeta.

Alla kan inte arbeta till en högre ålder. Tillsammans med medarbetare (Wadensjö m.fl. 2021) har jag för Inspektionen för socialförsäkringen (ISF) genomfört en studie där vi jämfört vilka vägar det finns att via pensionssystem eller andra ersättningssystem tidigt lämna arbetsmarknaden, helt eller delvis, i ett antal länder i Europa för de som inte förmår att arbeta till en högre ålder. Det finns stora variationer mellan länderna vad gäller möjligheterna att lämna

arbetsmarknaden tidigt med en inkomstkompensation. Det är viktigt med utvärderingar och jämförelser av de olika lösningarna.

Bland de möjligheter till tidigt utträde som finns i olika länder kan nämnas lägre pensionsålder för vissa yrkesgrupper, lägre krav för äldre för att bli beviljade förtidspension/sjukersättning[16], rätt till längre perioder med arbetslöshetsersättning för äldre och lägre pensionsålder för de som börjat arbeta vid låg ålder, en lösning som i Danmark kallas Arnepensionen. Arnepensionen infördes 2021 och har benämnts efter en bryggeriarbetare som hette Arne och som hade arbetat i många år och hade svårt att fortsätta att göra det. Formellt heter pensionsformen ”Tidlig pension”. Den som arbetat i 44 år efter att ha fyllt 16 år har möjlighet att sluta arbeta och få pension vid tre års lägre ålder än vad andra kan få. De som arbetat i 43 år efter att ha fyllt 16 år kan få pension två år tidigare och de som arbetat i 42 år efter att ha fyllt 16 år kan få pension ett år tidigare. Se till exempel Jensen (2023) för mer om reformen. År 2024 hade 12 197 personer en sådan pension; av dem var 6 824 män och 5 373 kvinnor, se Danmarks statistik (2025).

Det är också viktigt att uppmärksamma att det finns en omfördelning i pensionssystemet genom att livslängd och dödlighet skiljer sig åt mellan olika socialgrupper. De med kortare utbildning lever i genomsnitt kortare än vad de med högre utbildning gör. Det finns också skillnader i livslängd och dödlighet mellan män och kvinnor, efter civilstånd och efter födelseland. Se SCB (2016) för en noggrann genomgång av sådana skillnader.

Det är också viktigt att uppmärksamma att äldre kan bli diskriminerade när de söker arbete. Det kan leda till att äldre som blivit arbetslösa slutar att söka arbete och därför lämnar arbetsmarknaden trots att de skulle vilja fortsätta att arbeta. Det är mycket viktigt att motverka sådan diskriminering och därmed bidra till att öka andelen av de äldre som har arbete. För en undersökning som bland annat behandlar förekomsten av upplevd diskriminering relaterad till ålder bland äldre i Norge, se Ipsos (2024). Se också OECD (2025b) som redovisar resultat för undersökningar av upplevd åldersdiskriminering i tolv länder; sex av dem i Europa och sex i andra världsdelar. De som deltagit i undersökningen har varit 45 år eller äldre och har fått svara på frågan om de sedan de fyllt 40

[16] Andelen av befolkningen i aktiv ålder som har sjukersättning har minskat markant i Sverige under de senaste decennierna, se ISF (2026).

år upplevt sig ha blivit åldersdiskriminerade i arbetslivet. Resultaten pekar på att många äldre i dessa tolv länder upplever att de blivit åldersdiskriminerade. Variationerna är stora mellan de länder som ingår i undersökningen. Genomsnittet ligger på 40 procent. I Finland, det enda av de nordiska länderna som ingår i studien, är andelen 35 procent. Undersökningen pekar på att de äldre upplever åldersdiskriminering som mycket viktig för deras ställning på arbetsmarknaden. Se också Carlsson och Eriksson (2019) för en undersökning som visar på förekomsten av diskriminering av äldre vid rekrytering av arbetskraft i Sverige. Nordling (2025) redovisar i en bok flera exempel på egenupplevd åldersdiskriminering. Boken innehåller dessutom en ingående genomgång av och många referenser till olika undersökningar som behandlar diskriminering av äldre i arbetslivet.

Fysiska och psykiska påfrestningar kan ha betydande effekter för när personer lämnar arbetslivet, vilket i sin tur kan ha avsevärda effekter för ett lands ekonomi. Det visar en ny dansk undersökning, se Andersen m.fl. (2026). Det betyder att åtgärder av olika slag som minskar de fysiska och psykiska påfrestningarna kan leda till att arbetskraftsdeltagandet bland äldre ökar.

En åtgärd för äldre arbetslösa i Österrike som visade sig ha positiva resultat var helt subventionerade arbeten för äldre arbetslösa (50 år eller äldre) som varade i en period på upp till två år. De äldre som deltog i programmet fick betydligt oftare (43 procent oftare) osubventionerade arbeten efter programmets avslutning än de som inte deltog i programmet (kontrollgruppen). De som deltog i programmet fick i regel arbeten i andra företag än i det där de hade haft det subventionerade arbetet (Ahammer m.fl. 2025). Även åtgärder för att förbättra äldres förmåga att söka arbete kan ha betydelse, se De Groot och van der Klaauw (2026).

Sammanfattning

I Sverige arbetar man i genomsnitt till en högre ålder än i de flesta andra länder i Europa. Centralt är att uppmärksamma de stora skillnaderna i pensionsålder och utträde ur arbetslivet som finns också i Sverige. Åtgärder har vidtagits i många länder för att få fler att arbeta till en högre ålder. Det gäller främst förändringar av pensionssystem

i riktning mot avgiftsbestämda system och en höjning av den lägsta åldern för uttag av pension. Viktigt är också höjningar av pensionsåldern för de yrkesgrupper som haft lägre pensionsålder än andra. Men det kan också vara betydelsefullt med åtgärder som höjer åldern som ger rätt att arbeta kvar (LAS-åldern enligt svensk terminologi). Det är viktigt att uppmärksamma att effekterna av sådana åtgärder kan skilja sig åt mellan olika grupper. Åtgärder mot åldersdiskriminering kan också ha betydelse för hur många av de äldre som har arbete och vilka arbeten de har. Subventionerade arbeten för äldre arbetslösa kan ha effekter även efter subventionsperioden så att de oftare har arbete då.

5 Åtgärder för att ungas inträde i arbetslivet ska ske vid en lägre ålder

Ett sätt att motverka nedgången av andelen av befolkningen som är i arbetskraften är att få unga i arbete tidigare. Det kan vara en av de viktigare metoderna. Det finns som nämnts i det närmast föregående avsnittet en önskan och en tendens att den övre åldersgränsen för vad som betraktas som aktiv ålder förskjuts uppåt. Å andra sidan har åldern för inträdet i arbetslivet gradvis förskjutits uppåt under en längre tid, vilket allt annat lika innebär en tendens till kortare arbetsliv. Går vi tillbaka många decennier lämnade de flesta unga sin period i utbildning när de gått ut folkskolan. De gick då ut i arbetslivet. Det lever kvar i att statistiken så att de i aktiv ålder i regel definieras som individer i åldern 15 till 65 år i olika typer av nationell och internationell statistik. Nu fortsätter de allra flesta ungdomar sin utbildning med gymnasiestudier och en ökande andel går därefter vidare till högre utbildning. Mycket få påbörjar sitt arbetsliv när de är 15 år. Det gäller i Sverige men också i de länder som Sverige ofta jämförs med.

Att unga ofta studerar gör att arbetslöshetsstatistiken lätt misstolkas som om den gällde andelen av alla ungdomar som är arbetslösa när den avser andelen arbetslösa av de unga som är i arbetskraften. De unga som inte arbetar är oftast inte arbetslösa utan fullt sysselsatta med sina studier. De ungdomar som inte studerar tillhör däremot ofta en grupp som har betydande svårigheter i att etablera sig på arbetsmarknaden.

Att allt fler genomgår högre utbildning innebär att många kan få en yrkeskompetens som bättre svarar mot arbetsmarknadens efterfrågan än vad som varit fallet om de lämnat utbildningen efter grundskolan. Det innebär dock inte att dessa ungdomar alltid kan få

ett arbete direkt efter avslutad utbildning. För många ungdomar tar det lång tid, ibland flera år, innan de är fast etablerade på arbetsmarknaden efter att ha avslutat sin utbildning. Det är mycket angeläget att etableringen på arbetsmarknaden går snabbare. En snabbare etablering gör att andelen av befolkningen som är sysselsatt ökar. Om ungdomar kommer i arbete i genomsnitt ett år tidigare, så har det väl så stor effekt på andelen av befolkningen som är i arbetskraften som om den genomsnittliga åldern för att lämna arbetskraften stiger med ett år. Det är bland annat därför viktigt med åtgärder som gör att unga fortare blir etablerade på arbetsmarknaden.

Det kan vara önskvärt att stimulera ungdomar att snabbare bli klara med sin utbildning. Se Arbejdsmarkedskommissionen (2009, kapitel 9) för sex olika förslag till åtgärder för att få unga i arbete tidigare i Danmark, främst genom att de skulle bli klara med sina studier tidigare genom en ändrad utformning av studiestödet. I Danmark, i likhet med i de andra nordiska länderna, är andelen som är 25 år eller yngre när de fullföljt sin högre utbildning låg (i rapporten redovisas tal för ett antal länder avseende 2006; bland annat Island, Sverige och Finland uppvisar ännu lägre andelar). Många gör kortare eller längre studieavbrott och tar därmed flera år på sig för att fullgöra utbildningen efter att de påbörjat den. Danmark var det land som vid tiden för utredningen, näst efter Island, använde störst andel av BNP avseende kostnader för utbildning. Flera av utredningens förslag på detta och även på andra områden blev senare genomförda.

Förslagen från Arbejdsmarkedskommissionen vad gäller ungdomar var:

1. SU-perioden (perioden med ekonomiskt stöd till den som studerar) begränsas till normerad studietid för de som påbörjar utbildningen sent.
2. Skattefri bonus på 10 000 kronor till den som fullgjort ett års högre studier senast tre år efter att ha blivit behörig till att påbörja högre studier.
3. Utreda förändringar av utbildningarnas upplägg och längd som kan göra att unga avslutar sina studier tidigare.

4. Vidta åtgärder som gör att fler unga efter nio år i skolan ska kunna gå vidare med utbildning på nästa nivå.
5. Anpassa förläggningen av värnpliktsperioden så att den inte försenar utbildningen.
6. Gör det möjligt att starta en vuxenlärlingsutbildning upp till 30 års ålder (en höjning från 25 års ålder).

Det svenska systemet vad gäller utbildning skiljer sig från det danska i flera avseenden, men de grundläggande problemen vad gäller ungdomars utbildning och vägen till arbetsmarknaden är likartade. Det finns därför anledning att lära sig av de danska erfarenheterna även om det inte går att utforma åtgärderna på samma sätt i Sverige som i Danmark.

Svårast att etablera sig på arbetsmarknaden har de ungdomar som inte går vidare till gymnasiestudier därför att de inte uppfyller kraven för antagning efter grundskolan.[17] Det är därför mycket viktigt med åtgärder som gör att färre misslyckas med att klara grundskoleutbildningen. Det kan vara åtgärder som ger riktat stöd under terminerna till de som har svårigheter att klara av utbildningen i grundskolan men också till exempel sommarskolor. Det är viktigt att stödet kommer redan tidigt i åldrarna.

Det är också viktigt att de som blir antagna till gymnasiestudier lyckas fullfölja utbildningen. Samma typer av åtgärder är här aktuella som de för grundskolestuderande. En del kan dock klara av att fullgöra utbildningen något senare genom studier på komvux och folkhögskolestudier. Ett exempel är att många av de som kommit som ensamkommande barn under tonåren inte hinner klara av gymnasieutbildningen under sin tid i gymnasieskolan, men de fullföljer den då i många fall genom studier på komvux eller folkhögskola (Çelikaksoy och Wadensjö 2018). Något som kan underlätta en del ungdomars inträde på arbetsmarknaden är att ha ett jobb redan under skoltiden (Hensvik m.fl. 2017).

Det är vanligt att ungdomar varken är i arbete eller studier, den så kallade NEET-gruppen. Eurostat publicerar regelbundet uppgifter om andelen som tillhör NEET-gruppen i olika länder i Europa,

[17] Se till exempel Kvist m.fl. (2022) för en undersökning av hur det går för ungdomar med olika utbildningar att etablera sig på arbetsmarknaden i Malmö. Se också Olofsson (2025) för en ny undersökning av hur det går för ungdomar med avbrott i sin utbildning att etablera sig på arbetsmarknaden i Malmö.

de länder som ingår i EU/EES. Det gör att vi kan jämföra Sverige med andra EU-länder på detta område. Det är angeläget att studera sammansättningen och utvecklingen av denna grupp av ungdomar och också se vilka åtgärder som kan påverka att de lämnar den för studier eller arbete. För en bra genomgång av statistiken på området och olika typer av åtgärder för att minska andelen ungdomar som varken arbetar eller studerar, se SOU 2013:74.

Det bästa måttet är alltså NEET. Talen för 2024 enligt Eurostat visar att andelen av de i åldern 15–29 år som är NEET är lägst i Nederländerna med 5,0 procent och näst lägst i Sverige med 6,2 procent (Eurostat 2025a). Genomsnittet i EU är 11,1 procent. Sverige ligger alltså inte så dåligt till vad gäller ungdomarnas situation på arbetsmarknaden som man skulle kunna tro av den allmänna debatten. Det hindrar naturligtvis inte att det finns mycket goda skäl till att sträva efter att ytterligare sänka andelen ungdomar som ingår i NEET-gruppen bland de unga i Sverige. Av de 6,2 procent av de unga som är NEET i Sverige år 2024 är 2,9 procent arbetslösa (söker arbete och studerar inte) medan 3,3 procent är utanför arbetskraften (de studerar inte, arbetar inte och söker inte arbete). I de flesta andra länder är det vanligare att unga kvinnor än unga män tillhör NEET-gruppen, men så är inte fallet i Sverige där det är vanligare att unga män tillhör denna grupp. Finland är det enda andra undantaget bland EU-länderna i detta avseende.

Se tabell 5.1 för mer information om storleken på NEET-gruppen för ungdomar i länderna inom EU. Den visar som tidigare nämnts att Sverige ligger relativt väl till jämfört med andra länder i EU. Högst är NEET-andelen för unga kvinnor i några länder i södra och östra Europa. Trots att ungdomar i Sverige har relativt låga tal för andelen som tillhör NEET-gruppen finns det naturligtvis mycket att göra för att förbättra ungdomarnas situation på arbetsmarknaden också i Sverige.

Tabell 5.1 Ungdomar i åldern 15–29 år som 2024 varken arbetar eller studerar (NEET) i procent av alla i åldersgruppen fördelade på de som är arbetslösa och de som inte är i arbetskraften

	Arbetslösa			Ej i arbetskraften		
	Alla	Män	Kvinnor	Alla	Män	Kvinnor
EU	4,2	4,7	3,6	6,9	5,3	8,5
Belgien	4,4	5,6	3,1	5,5	4,9	6,1
Bulgarien	2,7	3,1	2,2	10,0	7,5	12,6
Cypern	4,6	5,7	3,4	8,4	6,1	10,7
Danmark	2,7	2,6	2,8	5,2	4,7	5,8
Estland	4,6	4,9	4,3	6,4	7,2	5,6
Finland	3,4	4,2	2,6	6,6	6,5	6,7
Frankrike	5,4	6,2	4,7	7,0	6,1	8,0
Grekland	7,6	8,1	7,0	6,7	5,7	7,6
Irland	2,7	3,1	2,4	4,8	3,8	5,9
Italien	5,1	5,6	4,6	10,1	8,3	12,0
Kroatien	5,3	6,0	4,6	5,3	4,5	6,1
Lettland	4,4	4,9	3,9	6,3	5,1	7,6
Litauen	4,5	5,2	3,8	10,1	9,0	11,3
Luxemburg	4,0	4,3	4,0	6,0	5,3	6,6
Malta	3,2	3,5	2,8	4,0	3,3	4,9
Nederländerna	1,8	1,9	1,6	3,2	2,6	3,8
Polen	2,7	2,8	2,7	6,7	4,6	8,9
Portugal	5,2	5,5	4,8	3,5	3,2	3,9
Rumänien	5,4	6,6	4,2	14,0	7,3	21,0
Slovakien	4,9	5,7	4,0	5,9	3,3	8,6
Slovenien	2,2	2,0	2,5	5,4	4,7	6,2
Spanien	6,2	6,8	5,6	5,8	5,1	6,6
Sverige	**2,9**	**3,5**	**2,4**	**3,3**	**3,0**	**3,7**
Tjeckien	2,0	2,2	1,9	6,6	1,8	11,3
Tyskland	2,3	2,7	1,8	6,2	4,6	7,9
Ungern	4,3	4,9	3,7	6,6	3,8	9,6
Österrike	3,7	4,4	2,9	5,5	4,6	6,5

Källa: Eurostat (2025a).

Jämför vi olika utbildningsgrupper finner vi att i Sverige är NEET-andelen högst för de som endast har grundskoleutbildning. Och jämför vi olika åldersgrupper, ser vi att andelen är högst för dem i åldern 20–24 år, och alltså lägre för de som är yngre (15–19 år) och de som är äldre (25–29 år) i Sverige. I åldern 15–19 år är merparten i

utbildning, medan de som är 25–29 år har haft längre tid på sig att etablera sig på arbetsmarknaden än de som är 20–24 år.

Varför är då de siffror om ungdomsarbetslösheten som ofta nämns så missvisande? För det första avser de i regel endast andelen arbetslösa av de unga som är i arbetskraften och inte andelen av alla ungdomar. Många ungdomar är ju studerande. Ser vi på andelen av alla ungdomar som är arbetslösa så är andelen mycket lägre. Ett intressantare mått vore alltså andelen ungdomar som är arbetslösa av alla ungdomar. För det andra räknas de som söker arbete medan de studerar, till exempel för att ha ett arbete under kommande jullov eller sommarlov, som arbetslösa. För det tredje räknas ungdomar som arbetslösa när de har fått ett arbete men ännu inte tillträtt. Så rådet är att använda NEET som det övergripande måttet på ungdomarnas situation på arbetsmarknaden.

Många går som tidigare nämnts inte vidare till högre studier efter avklarade gymnasiestudier. Något som påverkar möjligheterna på arbetsmarknaden för de som inte går vidare till högre studier efter avklarad gymnasieutbildning är bland annat vilken typ av gymnasieutbildning som de har genomfört. De som gått yrkesinriktade linjer får oftare arbete. Det finns dock skillnader bland annat beroende på yrkesinriktning. Yrkesutbildning som lärlingsutbildning kan även om den sker efter icke-yrkesinriktade studier på gymnasiet vara en väg till arbete. Det kan här vara av intresse att lära av erfarenheter från Schweiz som har lärlingsutbildningen förlagd till tiden efter icke-yrkesinriktad gymnasieutbildning. Och det kan också vara av värde att se på erfarenheterna från Danmark, där många följer en lärlingsutbildning efter icke-yrkesinriktade gymnasiestudier. Se till exempel Olofsson och Wadensjö (2015) för mer om lärlingsutbildning i Sverige och också om den i några andra länder.

Viktigt är att barnen redan när de går i grundskolan får information om olika utbildningsvägar och möjligheter på arbetsmarknaden i god tid innan de ska välja inriktningen för sina studier. En utvärdering av ett experiment i Nederländerna visar på att en utvidgad studievägledning kan ha stor betydelse. De som fått mer studievägledning avbryter mindre ofta sina studier för att övergå till en annan studieinriktning. De har oftare hamnat på en utbildning som passar dem. Se Borghans m.fl. (2015) och Stenberg (2016).

Studie- och yrkesvägledningen kan alltså ha en viktig roll. Det är särskilt viktigt att ge information och råd vad gäller yrkesvalet för

till exempel de som har allergi eller diabetes om hur de kan påverkas av olika typer av arbeten och om hur de kan klara av att arbeta i olika yrken. Det är också viktigt vid val av yrkesinriktade linjer att informera om vad olika yrken innebär avseende fysiska krav. Sådan information kan minska risken för att unga väljer en utbildning som de senare ångrar, och där de i en del fall behöver börja om på en ny utbildningsväg till arbete. Det kan också vara av värde med mer information om utbildning och arbetsmarknad riktad till föräldrar. Sådan rådgivning kan vara speciellt viktig för föräldrar som invandrat och som därför ofta har mindre kunskaper om utbildningssystemet och arbetsmarknaden i Sverige. De kan efter sådan rådgivning ge sina barn bättre råd vad gäller val av utbildning. Men sådan information riktad till föräldrar är viktig också för de föräldrar som är födda i Sverige. För unga kan också Arbetsförmedlingen i ett något senare skede ha en aktiv och viktig roll för etableringen på arbetsmarknaden genom information, arbetsförmedling och stödåtgärder.

Samlat kan åtgärder för de ungas utbildningsval och arbetsmarknadsetablering ha en mycket viktig roll för att motverka nedgången av andelen av befolkningen som är förvärvsarbetande. Åtgärderna kan bidra till ett hållbart arbetsliv.

Ett mått som Eurostat använder är andelen som är i arbete inom tre års tid efter avslutad utbildning på sekundär nivå eller efter avslutad högre utbildning. Andelen i arbete är relativt hög i Sverige jämfört med vad den är i de flesta andra länder i EU, även om andelen är något högre i Danmark. Se Eurostat (2025b).

Ungdomsutbildningens utformning varierar mellan olika länder. Även på detta område kan vi lära oss av andra länders erfarenheter. Vissa länder har obligatorisk gymnasieutbildning, medan andra länder har en betydligt mer omfattande lärlingsutbildning. Denna inriktning mot att många unga deltar i lärlingsutbildning kan vara utformad på olika sätt: 1) att fler unga genomgår lärlingsutbildning som gymnasieutbildning, 2) att en del först genomgår allmän gymnasieutbildning och därefter lärlingsutbildning eller 3) att lärlingsutbildning är en form av eftergymnasial utbildning (Schweiz). Vilka effekter har olika utformningar av ungdomsutbildningen? Utvärderingar pekar på att den utformning som finns i Schweiz ger bäst resultat.

Det har uppmärksammats att många unga arbetar deltid. I en del fall är det fråga om en kombination av studier och deltidsarbete, men

i många andra fall är det fråga om att det är svårt för många unga att få ett önskat heltidsarbete. Det är viktigt att se på olika lösningar via arbetsmarknadspolitiska åtgärder, lagar och avtal.

Sammanfattning

Unga i Sverige är i regel antingen i utbildning eller arbete. Ett betydande problem är dock att det ofta tar lång tid för unga att fullfölja sin utbildning. De blir därför etablerade på arbetsmarknaden sent. Det är angeläget med åtgärder som kan bidra till att korta den tid som utbildningen tar, givet nivån på utbildningen. Det är också viktigt att ungdomar får en bra studie- och yrkesvägledning så att de mindre ofta ångrar sina val av utbildning och yrke och därför inte senare behöver genomgå en ny utbildning. Det är också viktigt att unga som har avslutat sin utbildning får hjälp att finna ett arbete genom en aktiv arbetsförmedling och andra åtgärder. Dimensioneringen och sammansättningen av utbildningsutbudet är också viktiga för de ungas möjligheter på arbetsmarknaden. Det är i detta sammanhang centralt att sammansättningen av utbudet av utbildningar avpassas efter den förväntade sammansättningen av efterfrågan på arbetskraft.

6 Åtgärder riktade till att öka kvinnors arbetskraftsdeltagande

En tredje grupp av åtgärder är sådana som är riktade till att höja kvinnors arbetskraftsdeltagande. Kvinnor är mindre ofta etablerade på arbetsmarknaden än män i de flesta länder i EU. I Sverige är kvinnor nästan lika ofta förvärvsarbetande som män. Också i Danmark är nu skillnaden mellan mäns och kvinnors arbetskraftsdeltagande liten.[18] Kvinnor är i flera länder i Sydeuropa fortfarande ofta hemmafruar under ett antal år, även om trenden är densamma som den i Sverige – kvinnor förvärvsarbetar i allt större utsträckning. Ett annat exempel på en sådan utveckling utgör Japan som har haft en mycket låg sysselsättningsgrad bland kvinnor. Den har däremot under de senaste decennierna ökat mycket snabbt och hittills uppvägt den nedgång av arbetskraftsdeltagandet bland männen som följer av en åldrande befolkning. På lite längre sikt kan dock inte ökad sysselsättning av kvinnor uppväga de effekter åldrandet av befolkningen har på arbetskraftsdeltagandet i Japan. Se Kawaguchi och Mori (2019) för en analys av utvecklingen av arbetsmarknaden i Japan.

Inte bara arbetskraftsdeltagandet utan också arbetstiden har betydelse. I Sverige och i andra länder är det betydligt vanligare att kvinnor arbetar deltid än vad män gör.[19] I Sverige arbetar dock kvinnor oftast lång deltid, medan kvinnor i en del andra länder ofta arbetar kort deltid. Med kort deltid menas en arbetstid om 1–19 timmar i veckan, medan lång deltid avser en arbetstid om 20–34 timmar i veckan. Kort deltid är i Sverige vanligast i åldern 15–24 år bland både kvinnor och män (ofta arbete kombinerat med studier)

[18] För en intressant genomgång av kvinnornas ställning på den danska arbetsmarknaden och hur den har utvecklats över tiden se Smith och Barfod (2025).
[19] Se Hartman (red.) (2008) för ett antal studier av deltidsarbete i Sverige och O'Reilly och Fagan (red.) (1998) för studier av deltidsarbete i ett antal länder inklusive Sverige.

samt bland de som är 65 år och äldre (ofta inkomst från arbete på deltid kombinerad med inkomst från pension).

Förklaringen till att kvinnor oftare arbetar deltid än män är bland annat att de tar ett betydligt större ansvar för omsorg av familjens barn och, i andra länder än Sverige, ofta också för omsorg av äldre familjemedlemmar.[20] Det pekar på att åtgärder som kan leda till att kvinnor arbetar heltid i Sverige kanske främst är sådana som har att göra med organiseringen av barnomsorg (förskola, fritidshem). Det kan till exempel underlätta kvinnors heltidsarbete om förskolor har öppet på obekväm arbetstid, speciellt för de många kvinnor som arbetar inom vården. Viktigt på detta område är också kollektivavtal vad gäller arbetstider och om de kan påverka rätten att ha ett heltidsarbete.

Det är vanligare att kvinnor arbetar deltid än vad män gör i alla länder i EU. I tabell 6.1 redovisas uppgifter om andelen av de som arbetar deltid, dels för kvinnor och män i åldern 15–64 år, dels för kvinnor och män i åldern 55–64. Det senare för att kunna se om deltidsarbete är vanligare bland de som är äldre.

Andelen som har deltidsarbete skiljer sig mycket åt mellan länder. Andelen är låg i länder i Östeuropa medan den är hög i många av länderna i Västeuropa och då speciellt bland kvinnor. Allra högst är andelen i Nederländerna, speciellt bland de som är 55–64 år. I Sverige ligger andelarna klart under EU-genomsnittet men de är högre än i länderna i Östeuropa. Förklaringar till skillnaderna mellan länderna är att söka bland annat i skillnader mellan hur barnomsorg och äldreomsorg är organiserade. I praktiken kan de kvinnor som i statistiken anges arbeta deltid i praktiken arbeta heltid, men där en del av arbetstiden är obetalt omsorgsarbete i hushållet.

[20] Se Edebalk (2022) för mer om den vård av äldre som ges inom familjer. För en ingående analys av den tyska politiken vad gäller vård av äldre inom familjen och dess konsekvenser för kvinnors sysselsättning, se Fischer-Weckemann och Korfhage (2023).

Tabell 6.1 Procentuell andel av de sysselsatta som arbetar deltid år 2024 i EU-länderna

Land	Kvinnor 15–64 år	Kvinnor 55–64 år	Män 15–64 år	Män 55–64 år
EU	22,0	26,0	6,7	6,7
Belgien	27,0	35,9	9,0	13,2
Bulgarien	1,2	1,3	0,8	1,0
Cypern	9,6	12,3	4,9	5,8
Danmark	23,8	20,4	13,7	8,3
Estland	12,8	11,6	6,4	8,9
Finland	17,8	16,3	11,1	12,0
Frankrike	19,1	25,9	6,6	9,4
Grekland	12,0	14,9	4,0	6,5
Irland	29,3	38,5	9,2	4,7
Italien	28,0	29,5	6,4	6,7
Kroatien	3,3	5,0	1,6	3,6
Lettland	6,9	6,4	3,5	4,4
Litauen	5,1	6,0	2,7	3,0
Luxemburg	19,3	29,3	5,8	8,6
Malta	11,6	16,0	3.5	4,5
Nederländerna	51,3	57,1	7,8	11,9
Polen	6,7	10,5	2,3	3,0
Portugal	7,4	9,1	2,4	0,3
Rumänien	1,4	2,3	1,3	1,9
Slovakien	4,7	3,9	1,9	2,5
Slovenien	9,1	14,0	4,4	8,5
Spanien	18,6	17,8	6,1	3,5
Sverige	**12,4**	**11,4**	**7,4**	**6,5**
Tjeckien	8,7	7,3	2,9	3,4
Tyskland	34,7	39,0	8,9	8,3
Ungern	4,8	7,7	2,4	2,4
Österrike	34,7	37,0	8,6	10,0

Källa: OECD (2025).

I Sverige påverkades utvecklingen mot ökat kvinnligt arbetskraftsdeltagande påtagligt av förändringen av inkomstskattesystemet från sambeskattning till särbeskattning enligt 1970 års skattereform. På lite längre sikt kan det också ha betydelse att kvinnor nu oftare genomgår högre utbildning än vad män gör och därmed oftare kommer att vara verksamma i yrken där det är vanligt att arbeta heltid och också att arbeta till en högre ålder. Om dessa utbildnings-

skillnader mellan kvinnor och män är bestående, skulle det på längre sikt kunna leda till att kvinnor i genomsnitt förvärvsarbetar till en högre ålder än vad män gör.

Tabell 6.2 Procentuell andel av de som arbetar deltid som är ofrivilligt deltidsarbetande år 2024 i länderna i EU och samlat i OECD

Land	Kvinnor 15–64 år	Kvinnor 55–64 år	Män 15–64 år	Män 55–64 år
OECD	64,6	68,1	35,4	31,9
Belgien	74,0	74,2	26,0	25,8
Bulgarien	41,2	55,7	58,8	44,3
Cypern	60,2	74,7	39,8	25,3
Danmark	62,9	100,0	37,1	n.a.
Estland	60,6	43,3	39,4	56,7
Finland	59,8	57,7	40,2	42,3
Frankrike	73,6	79,2	26,4	20,8
Grekland	68,2	68,5	31,8	31,5
Irland	50,0	71,1	50,0	100,0
Italien	69,1	72,5	30,9	27,5
Kroatien	73,7	84,2	26,3	15,8
Lettland	64,6	64,4	35,4	35,6
Litauen	58,3	53,9	41,7	46,1
Luxemburg	71,2	66,7	28,8	33,3
Malta	43,8	52,6	56,3	47,4
Nederländerna	57,4	63,0	42,6	37,0
Polen	61,3	52,8	38,7	47,2
Portugal	71,5	100,0	28,5	n.a.
Rumänien	26,3	29,2	73,7	70,8
Slovakien	63,2	78,3	36,8	21,7
Slovenien	74,4	87,5	25,6	12,5
Spanien	72,9	82,4	27,1	17,6
Sverige	**61,9**	**69,3**	**38,1**	**30,7**
Tjeckien	76,7	76,1	23,3	23,9
Tyskland	68,3	78,8	31,7	21,2
Ungern	62,2	80,5	37,9	19,5
Österrike	71,0	75,4	29,0	24,6

Not: n.a. = uppgift saknas.
Källa: OECD (2025a).

En fråga av relevans vad gäller deltidsarbete är i vilken utsträckning den är ofrivillig. Se OECD (2025a) för andelen av män och kvinnor som arbetar ofrivillig deltid i olika åldersgrupper i OECD-länderna. I tabell 6.2 redovisas uppgifter för de olika EU-länderna och samlat för OECD (uppgift om ett samlat tal för EU-länderna saknas). Det framgår att ofrivilligt deltidsarbete i de flesta länder är vanligare bland kvinnor än bland män.

Sammanfattning

I flertalet ekonomiskt högt utvecklade länder har män ett betydligt högre arbetskraftsdeltagande än kvinnor. Så är det inte i Sverige där skillnaden är betydligt mindre än till exempel i flertalet andra länder i EU. I Sverige är både kvinnor och män etablerade på arbetsmarknaden i mycket hög utsträckning. Det betyder att det inte går att lära mycket av andra länders erfarenheter på detta område. Det går emellertid att lära av erfarenheterna i Sverige. Det finns skillnader även i Sverige vad gäller kvinnors och mäns sysselsättning som det kan vara viktigt att uppmärksamma, som att kvinnor oftare än män arbetar deltid och att kvinnorna tar betydligt mer av föräldraledigheten och omsorgen av familjens barn än vad männen gör. En utbyggd och mer flexibel barnomsorg skulle kunna bidra till en högre sysselsättning bland kvinnor även i Sverige. Även regler för hur föräldraledighet fördelas mellan föräldrarna kan ha betydelse.

7 Åtgärder som kan bidra till arbete för personer med funktionsnedsättning[21]

Många har någon form av funktionsnedsättning. En del har funktionsnedsättning redan som barn, men en funktionsnedsättning är i många fall inte medfödd utan kommer senare i livet. Andelen med funktionsnedsättning ökar därför med åldern och är högre bland personer med kortare utbildning och låga inkomster. Personer med funktionsnedsättning arbetar i mindre utsträckning än andra. Åtgärder som bidrar till att öka andelen av personer med funktionsnedsättning som arbetar kan vara en del av politiken för att motverka nedgången i andelen av befolkningen som är i arbete.

Många personer med funktionsnedsättning har en nedsatt arbetsförmåga. I tabell 7.1 redovisas uppgifter från en undersökning som genomförts av SCB (2025c). Uppgifterna avser förhållandena under 2024 för dem i åldern 16–65 år. De med en funktionsnedsättning som inte har en nedsatt arbetsförmåga ingår inte i de tal som redovisas i tabell 7.1.

Resultaten som redovisas i tabell 7.1 pekar på att andelen med en funktionsnedsättning som innebär nedsatt arbetsförmåga är högst bland dem som är i den äldsta av de tre åldersgrupper som redovisas, och något högre bland kvinnor än män. Den är lägre bland dem med högre utbildning än bland dem med kortare utbildning och lägre bland dem som är utrikes födda än bland dem som är födda i Sverige.

[21] Se Carlsson m.fl. (2026) för en ESO-rapport om arbetsmarknaden för funktionshindrade. Med tanke på den rapporten behandlas åtgärder för de med funktionshinder relativt kortfattat här. För en undersökning och översikt hur utvecklingen har varit vad gäller åtgärder vad gäller dem med funktionsnedsättningar och deltagande i olika åtgärder i Tyskland, se Rauch och Reims (2025). Den pekar på att andelen som är i åtgärder har minskat och att deras sysselsättning ökat. I rapporten finns också referenser till flera andra studier i ämnet avseende Tyskland.

Vid tolkningar av resultaten ska beaktas att det finns skillnader i ålderssammansättning för de med olika typer av utbildning och födelseland. Exempelvis tillhör utrikes födda oftare de yngre åldersgrupperna än inrikes födda.

Tabell 7.1 Andel som har en funktionsnedsättning som ger nedsatt arbetsförmåga i olika grupper år 2024

	Kvinnor	Män	Samtliga
Totalt (16–65 år)	9,2	7,7	8,4
Ålder			
16–29 år	8,5	7,1	7,8
30–49 år	7,2	7,1	7,1
50–65 år	12,5	9,0	10,8
Utbildningsnivå			
Förgymnasial	14,6	12,4	13,3
Gymnasial	11,7	8,2	9,7
Eftergymnasial	5,4	4,0	4,8
Födelseland			
Inrikes född	10,0	8,5	9,2
Utrikes född	7,0	5,5	6,3

Källa: SCB (2025c).

Alla som har funktionsnedsättning har inte nedsatt arbetsförmåga och graden av nedsatt arbetsförmåga skiljer sig mellan individer. I tabell 7.2 redovisas en uppdelning av de med funktionsnedsättningar i tre grupper: de som har mycket nedsatt arbetsförmåga, de med delvis nedsatt arbetsförmåga och de som anger att de inte har någon nedsatt arbetsförmåga.

Tabell 7.2 Andel personer med funktionsnedsättning efter grad av nedsatt arbetsförmåga 2024

	Kvinnor	Män	Samtliga
Ja, mycket	29,2	26,4	27,9
Ja, delvis	43,3	44,0	43,6
Nej	27,5	29,7	28,5
Totalt	**100**	**100**	**100**

Källa: SCB (2025c).

Hur är då sysselsättningen för personer med funktionsnedsättning med eller utan nedsatt arbetsförmåga jämfört med övriga i befolk-

ningen? Se tabell 7.3 för en sådan jämförelse. Den visar på betydande skillnader mellan de tre grupperna. Framför allt har de med funktionsnedsättning med nedsatt arbetsförmåga betydligt lägre andel sysselsatta än båda de andra grupperna. Personer med funktionsnedsättning utan nedsatt arbetsförmåga har, speciellt vad gäller män, en lägre andel sysselsatta än de som inte har någon funktionsnedsättning.

Tabell 7.3 Andel sysselsatta bland personer med funktionsnedsättning med eller utan nedsatt arbetsförmåga, övriga befolkningen samt befolkningen totalt 2024

	Kvinnor	Män	Samtliga
Med funktionsnedsättning	54,9	51,5	53,2
Med nedsatt arbetsförmåga	47,9	43,3	45,7
Utan nedsatt arbetsförmåga	77,2	73,0	75,1
Övriga befolkningen	78,6	81,7	80,2
Befolkningen totalt	**75,6**	**78,4**	**77,0**

Källa: SCB (2025c).

Ett problem för personer med funktionsnedsättning är förekomsten av diskriminering. I SCB:s undersökning tillfrågades de intervjuade om de blivit utsatta för någon av fyra olika former av diskriminering: 1) att ha sökt men inte fått jobb trots tillräckliga meriter, 2) att ha blivit förbigången vid ansökan till en högre tjänst, 3) att ha blivit uppsagd eller avskedad och 4) att har utsatts för mobbning, kränkningar eller trakasserier från chefer eller kollegor. I tabell 7.4 redovisas resultaten från undersökningen. De pekar på att upplevd diskriminering är vanligt förekommande. Den är vanligare bland de med nedsatt arbetsförmåga än bland de utan nedsatt arbetsförmåga, och betydligt vanligare bland dem som är utrikes födda än bland dem som är inrikes födda.

Tabell 7.4 Andel som har en funktionsnedsättning som blivit utsatta för diskriminering 2024

	Kvinnor	Män	Samtliga
Med funktionsnedsättning	32,2	33,3	32,7
Med nedsatt arbetsförmåga	37,5	39,6	38,4
Utan nedsatt arbetsförmåga	16,4	18,0	17,2
Ålder			
16–29 år	24,6	21,8	23,3
30–49 år	32,5	38,3	35,5
50–65 år	38,5	37,9	38,2
Utbildningsnivå			
Förgymnasial	32,4	30,2	31,2
Gymnasial	35,5	35,0	35,3
Eftergymnasial	27,2	34,7	30,0
Födelseland			
Inrikes född	28,6	30,3	29,4
Utrikes född	47,5	47,4	47,5

Källa: SCB (2025c).

Även om många personer med funktionsnedsättning skulle kunna klara av att arbeta om anpassningar görs på arbetsplatserna, genomförs ofta inte sådana anpassningar. De anpassningar som är nödvändiga har olika karaktär beroende på arten av funktionsnedsättning och vilket yrke och vilken arbetsplats det är fråga om.

Under vissa perioder var ekonomisk ersättning utan krav på arbete för personer med funktionsnedsättning huvudlinjen i den allmänna politiken. Många fick då vad som benämndes förtidspension. Nu får betydligt färre sådan ersättning, som numera kallas aktivitetsersättning (för de mellan 19 och 29 år) eller sjukersättning. Det hindrar inte att det även nu finns utrymme för olika typer av initiativ för att underlätta för att personer som föds med en funktionsnedsättning eller som får en sådan senare i livet ska kunna ha ett arbete och därmed att färre har aktivitetsersättning eller sjukersättning. Det kan gälla att hitta ett arbete till dem som är på väg in på arbetsmarknaden, anpassa arbetet på den arbetsplats där de är anställda för de som får en funktionsnedsättning och att hjälpa de som behöver byta arbete att finna ett annat lämpligt arbete.

Arbetsgivaren har ett långtgående lagstadgat ansvar för att anpassa arbetet till den anställdes fysiska och psykiska förutsättningar och ska anpassa arbetet när en arbetstagare drabbats av ohälsa

och/eller nedsatt arbetsförmåga. Arbetsmiljöverket har vid sin tillsyn visat att arbetsgivares rutiner för arbetsanpassning är bristfälliga (Arbetsmiljöverket 2023).

Det finns en del möjligheter att få hjälp med att få ett arbete för personer med funktionsnedsättning i Sverige som arbete i Samhall, anställning med lönebidrag och stöd från Arbetsförmedlingen. Men det skulle kunna gå att göra betydligt mer och då ofta i nära samarbete med arbetsgivarna. En undersökning av Riksrevisionen (2025) avseende Arbetsförmedlingens stöd till personer med funktionsnedsättning pekar på betydande brister i denna verksamhet. De viktigaste slutsatserna är enligt utredningens sammanfattning: 1) Arbetsförmedlingens arbete som rör personer med funktionsnedsättning är inte effektivt, 2) identifiering av funktionsnedsättningar sker inte effektivt och i vissa fall inte alls, 3) bedömningar av funktionsnedsättningar ges inte enhetligt eller likvärdigt, 4) stöd och insatser till personer med identifierad funktionsnedsättning tillhandahålls inte effektivt eller likvärdigt, 5) att arbetsgivarna har hamnat i bakvattnet, 6) att personer längst från arbetsmarknaden riskerar att komma i kläm och 7) att regeringen inte har styrt tillräckligt effektivt. I utredningen finns underlaget redovisat för dessa slutsatser. Från dessa slutsatser går Riksrevisionen vidare med ett stort antal förslag riktade dels till regeringen, dels till Arbetsförmedlingen.

De danska erfarenheterna är intressanta och skulle kunna tjäna som ett positivt exempel på utformningen av en politik som gör att fler med funktionsnedsättningar får en meningsfull sysselsättning.[22] Det danska systemet för reglering av arbetsmarknaden skiljer sig i flera avseenden markant från det svenska, vilket kan påverka möjligheterna på arbetsmarknaden för olika grupper som personer med funktionsnedsättning. Arbetsmarknaden skiljer sig också i andra avseenden från den i Sverige. Om företag i Danmark anställer personer med funktionsnedsättning ska de ha samma lön som andra med samma arbete, men arbetsgivaren står endast för den del av lönen som svarar mot deras produktivitet medan resten täcks av statliga bidrag. Se Breedgard och Kongshøj Madsen (2019) och Bjørn (2020).

[22] Se Bredgaard m.fl. (red.) (2020) för innehållsrik information om åtgärdernas utformning och resultat i Danmark.

Sammanfattning

Det är viktigt med olika stödformer så att personer med funktionsnedsättning kan komma i, och kvarstå i, arbete. Det är därvid mycket viktigt med samarbete mellan arbetsmarknadsmyndigheter, kommuner och arbetsgivare inom olika sektorer. Ekonomiskt stöd till de arbetsgivare som anställer personer med funktionsnedsättning är en åtgärd som kan öka sysselsättningen. Här kan det finnas anledning att se närmare på den danska politiken på området. För de individer som får en funktionsnedsättning när de är i aktiv ålder är det viktigt med åtgärder som underlättar ett byte av arbetsuppgifter och ofta också arbetsgivare eller yrke.

8 Åtgärder för en bättre arbetsmiljö som kan leda till ökat arbetskraftsdeltagande

Arbetsmiljön har effekter för individers möjligheter att kunna arbeta. Många är inte i arbete på grund av problem orsakade av brister i arbetsmiljön. Bättre arbetsmiljö kan leda till att fler av dem i aktiv ålder är i arbete (har arbete, har lägre frånvaro). Åtgärder som leder till en bättre arbetsmiljö kan därför bidra till att arbetskraftsdeltagandet blir högre.

En del som har haft arbete kan inte fortsätta arbeta på grund av problem orsakade av brister i arbetsmiljön. I detta avsnitt behandlas några olika typer av problem vad gäller arbetsmiljön och också hur arbetsmiljön skulle kunna förbättras genom olika åtgärder.

Det är viktigt att komma ihåg att arbetsmarknaden ständigt förändras och att det kan leda till att nya typer av arbetsmiljöproblem uppkommer. Företag läggs ner och nya tillkommer, branschsammansättningen och sammansättningen av efterfrågan på olika typer av arbetskraft förändras ständigt. Det finns en ”kreativ förstörelse”, för att använda Schumpeters terminologi.[23] En aktiv arbetsmiljöpolitik behöver uppmärksamma de förändringar som sker vad gäller ekonomi och arbetsmarknad och vilka arbetsmiljöproblem sådana förändringar kan leda till.

När nu pensionsåldern gradvis har höjts och ska fortsätta att höjas är det viktigt att se på åtgärder vad gäller arbetsmiljön som kan underlätta för fler att arbeta till en högre ålder. De åtgärder som behandlas här är inte olika alternativ utan ska ses som åtgärder som kompletterar varandra. Åtgärderna påverkar inte bara möjligheterna

[23] Se Acemoglu och Johnson (2023) för en översikt av denna typ av förändringar över långa tidsperioder.

för äldre att arbeta till högre ålder utan påverkar också andra gruppers möjligheter att få och behålla ett arbete.[24]

En ny dansk undersökning, Andersen m.fl. (2026), pekar på de mycket stora effekter som såväl fysisk som psykisk nedslitning har för arbetskraftsdeltagandet bland äldre och därmed också på vilka stora ekonomiska konsekvenser de har. Undersökningen pekar också på vilka faktorer som leder till sådan nedslitning och därmed också indirekt på vilka åtgärder som borde kunna sättas in.

8.1 Arbetsmiljöförbättringar

Arbetsmiljön är mycket viktig för personers hälsa och också för möjligheterna att kunna vara kvar i arbetslivet och därmed för ett hållbart arbetsliv. Brister i arbetsmiljön kan leda till arbetsolycksfall och i värsta fall till dödsfall, men oftare leder de till arbetssjukdomar och olika typer av förslitningar av kroppen. Det är viktigt att ha god kunskap om riskerna i olika yrken för att kunna utforma arbetsmiljön så att arbetsskador och arbetsrelaterade sjukdomar blir färre. För sådan kunskap krävs forskning, att de kunskaper som erhålls sprids och att de påverkar politiken på området. Det pågår mycket verksamhet på området, bland annat genom det arbete som arbetsmarknadens parter bedriver, men mer behövs.

För att se var behoven är störst vad gäller förbättringar av arbetsmiljön är det viktigt med en bra arbetsmiljöstatistik. Tyvärr finns det betydande brister i den statistiken. Många arbetsskador registreras inte på grund av att ersättningen oftast endast utgår via sjukförsäkringen och inte via arbetsskadeförsäkringen. Se Wadensjö (2022) för en genomgång av arbetsmiljöstatistiken och dess brister. En bättre statistik skulle kunna göra det betydligt lättare att finna problematiska områden (branscher, arbetsplatser, yrken) och sätta in adekvata åtgärder för att förbättra arbetsmiljön. En bättre statistik skulle också kunna användas för att tydligare visa i vilka yrken riskerna för arbetsskador är störst för unga och nyanställda och i vilka yrken riskerna för arbetsskador är störst för äldre.

Det finns möjligheter att på olika sätt styra mot en bättre arbetsmiljö med ekonomiska incitament. Ett sätt vore att göra arbets-

[24] Se OECD (2024) för en noggrann genomgång av situationen för de äldre i arbetslivet och åtgärder som skulle kunna förbättra den i olika OECD-länder.

skadeförsäkringen till en primär försäkring och inte bara en sekundär försäkring som kompletterar sjukförsäkringen. Då framgår det tydligare vilka kostnader arbetsskadorna medför. I ett nästa steg kan den försäkringspremie som arbetsgivarna i en bransch betalar göras beroende av risken i branschen. Sedan går det att utforma systemet så att försäkringspremien är lägre för företag med få eller inga arbetsskador för att belöna ett framgångsrikt arbete mot arbetsskador.[25] Ett intressant exempel på hur ett sådant system kan utformas finns i Nederländerna.

Andra generella åtgärder gäller krav på utbildning av personal i att hantera olika typer av utrustning, krav på skyddsombud och deras utbildning och kompetens, förbud mot skadliga ämnen, krav på olika typer av utrustning och deras utformning, inspektioner m.m.[26] Det finns också andra möjligheter som kan vara aktuella som sanktionsavgifter mot de företag som uppvisar en dålig arbetsmiljö och bryter mot olika typer av bestämmelser.[27] Andra lösningar kan vara krav vad gäller arbetsmiljö vid offentlig upphandling, som i Wales, eller obligatorisk företagshälsovård i riskyrken, som i Norge.

Det finns anledning att speciellt uppmärksamma arbetsmiljön för olika grupper av förvärvsarbetande. Försäkringskassan (2026) redovisar uppgifter vad gäller psykisk ohälsa i dagens arbetsliv. Antalet sjukfall i psykiatriska diagnoser har, speciellt bland kvinnor, ökat under senare år. En betydande andel upplever att arbetet har bidragit till sjukskrivningen. Bland individer med stressrelaterad ohälsa upplever 86 procent att arbetet bidragit till ohälsan. I några branscher som vård och omsorg är det mycket vanligt att arbetsmiljön upplevs som psykiskt ansträngande. Här ska nämnas några andra grupper som bör uppmärksammas.

En första grupp att uppmärksamma vad gäller arbetsmiljön är de som är utstationerade till Sverige, framför allt de som är utstationerade från tredje land. Se Sjödin och Wadensjö (2020; 2021) för en belysning av branschen och problem relaterade till den.[28] Mycket pekar på att det är vanligt att utstationerade har dålig arbetsmiljö, exempelvis de som arbetar som byggnadsarbetare eller

[25] För en diskussion om utformningen av arbetsskadeförsäkringen, se Sjögren Lindquist och Wadensjö (2012a, 2012b och 2012c).
[26] Se Arbetsmiljöverket (2016) för en analys av resultaten av några olika åtgärder.
[27] Se Sandahl (2017) för en genomgång.
[28] Se också European Labour Authority (2023) för en aktuell detaljerad genomgång av omfattningen av utstationeringen och av den rättsliga regleringen på europeisk nivå.

bärplockare. Det är vanligt att deras arbetsvillkor och arbetsolyckor inte blir uppmärksammade av Arbetsmiljöverket eller i den statistik som publiceras.

En andra grupp att uppmärksamma gäller de som arbetar inom byggnadsindustrin och transportnäringen. I sektorerna arbetar många utrikes födda, ofta nyanlända arbetskraftsinvandrare. Dödsfall inträffar oftare i dessa sektorer än i andra sektorer, men också andra former av arbetsolyckor och arbetssjukdomar är vanligare där. Ett problem vad gäller tillsynen är att antalet företag är stort och när det gäller granskning av byggarbetsplatser finns ofta många olika företag verksamma på en och samma byggarbetsplats. Det finns också anledning att uppmärksamma att olyckor i transportnäringen ofta medför att andra drabbas i sådana olyckor som i kollisioner mellan lastfordon och personbilar. Dödsfall i sådana olyckor drabbar regelmässigt de i personbilarna. Transportstyrelsen är den myndighet som redovisar statistik på detta område.

En tredje grupp att uppmärksamma vad gäller arbetsmiljön är de utrikes födda. Genom att många av dem som varit få år i Sverige har bristande kunskaper i svenska, kan det vara svårare för dem än för andra att tillgodogöra sig skriftliga och muntliga instruktioner relaterade till arbetsmiljön. Bättre information och översättningar av instruktioner eller tolkning av muntliga presentationer kan vara det som krävs. Det behövs betydligt mer kunskap på området. Det är viktigt att undersöka om utrikes födda oftare arbetar i yrken med större risk för arbetsskador och om de givet ett visst yrke har en högre risk för att drabbas av arbetsskador. Espinoza och Grönlund (2023) pekar i en rapport från Arbetsmiljöverket på att utrikes föddas arbetsmiljö är sämre än den för de inrikes födda. Se också Elling m.fl. (2025) och Thern m.fl. (2025) som visar att arbetsolycksfall är vanligare bland utrikes födda än bland födda i Sverige.

En fjärde grupp att uppmärksamma vad gäller arbetsmiljön är egenföretagarna. En del av de som blir egenföretagare är starka på arbetsmarknaden och startar egna företag för att få ytterligare möjligheter jämfört med att vara anställda, medan andra gör det för att de inte har möjlighet att få eller behålla en anställning. Se Andersson Joona och Wadensjö (2013) för en kartläggning av de två grupperna. Bland egenföretagare har många låga inkomster. I vissa grupper av egenföretagare finns många utrikes födda med dålig arbetsmiljö. Se till exempel diskussionen om gig-ekonomin och

arbetsvillkoren där.[29] Det är viktigt att undersöka hur arbetsmiljön är för sådana grupper av egenföretagare och hur möjligheterna är att arbeta som en sådan egenföretagare till en högre ålder.[30] Frågan är om de i dessa yrken orkar arbeta till den allmänna pensionsåldern och om de har någon form av kompletterande pension. Många egenföretagare har, när de slutar arbeta, inte avtalspension, endast ungefär 30 procent av egenföretagarna har det. En kritik mot det svenska pensionssystemet är att många egenföretagare inte är täckta av något avtalspensionssystem, se Mercer (2024). Att inte ha en tillräcklig pension kan göra att det är svårare att sluta arbeta även om det vore önskvärt till exempel av hälsoskäl. Av arbetsmarknadsstatistiken framgår att egenföretagare utgör en stor andel bland de äldre som förvärvsarbetar, en andel som är högre ju äldre åldersgrupp. Det är då viktigt att uppmärksamma att äldre egenföretagare består av flera grupper med mycket olika villkor.[31] Här ska nämnas tre grupper. En första grupp består av framgångsrika egenföretagare som fortsätter att arbeta i sina företag även när de blir äldre. En andra grupp består av anställda som efter att de pensionerats från sin tjänst fortsätter att arbeta med samma typer av arbetsuppgifter men då ofta som konsulter på deltid. En tredje grupp är de som inte varit särskilt framgångsrika och får en låg pension och därför fortsätter att arbeta för att inte ha alltför låga inkomster.

En femte grupp är sysselsatta i den offentliga sektorn. Den offentliga sektorn, staten, regionerna och kommunerna, består av verksamheter som uppvisar stora skillnader med yrken som har olika krav på utbildning och där arbetsmiljön skiljer sig åt. Ser vi till yrken och verksamheter inom offentlig sektor finns det sådana där många arbetar till hög ålder och andra där många slutar tidigt. Det finns anledning att speciellt granska de yrken där många slutar tidigt för att lämna med pension. Det finns också anledning att studera de yrken där många lämnar för annat arbete före pensionsåldern. Är arbetsmiljön en del av förklaringen bakom sådan rörlighet? Vad gäller åldern för pensionering finns det anledning att styra den i riktning mot LAS-åldern, det vill säga att inte ha en praxis hos

[29] Se ISF (2023) för hur villkoren är för gig-arbetarna vad gäller ett par av socialförsäkringarna. Se också Bonvin m.fl. (red.) (2023) och Drahokoupil och Vandaele (red.) (2021) för internationella forskningsöversikter på området.
[30] Se Thern m.fl. (2023) för en studie av mer långsiktiga effekter för ungdomar som har denna typ av prekära arbeten.
[31] En brittisk undersökning, Blackburn, Machin och Ventura (2023), visar att så mycket som 40 procent skulle vilja övergå till att bli anställda om de hittade en lämplig anställning.

arbetsgivare att utgå från att anställda slutar vid en lägre ålder som till exempel 65 år. I Danmark har de offentligt anställda i statlig tjänst ingen fast ålder för uppsägning utan de kan fortsätta att arbeta tills de själva bestämmer sig för att sluta eller tills de blir uppsagda då de inte längre klarar sitt arbete. Två yrkesgrupper av de som är statligt anställda har dock en fastställd pensionsålder på 70 år i Danmark – domare och präster i den danska kyrkan (Danmark har fortfarande en statskyrka).

Det finns anledning att uppmärksamma hur sjukskrivningstalen är för anställda inom den offentliga sektorn. Vi ser att de är betydligt högre bland de som är anställda inom kommuner och regioner än bland de som är statligt anställda. Det gäller speciellt kvinnor. Se tabell 8.1. Ser vi på motsvarande tal efter yrke oavsett sektor finner vi att talen är speciellt höga inom vård- och omsorgsyrken. Allra högst är antalet sjukskrivningsdagar bland ”återvinningsarbetare, tidningsdistributörer och övriga servicearbetare”. Antalet sjukskrivningsdagar är också högt inom städyrken.

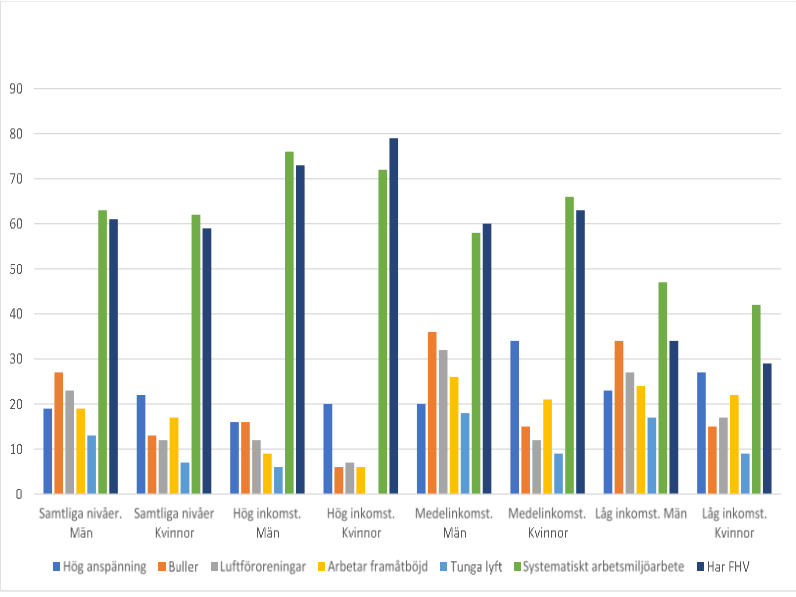
Tabell 8.1 Antal sjukskrivningsdagar per anställd 2022

Sektor	Samtliga	Kvinnor	Män
Kommunal	13,1	15,0	7,4
Regional	12,3	14,0	6,5
Statlig	9,0	11,7	6,4
Privat	7,6	9,9	6,1

Källa: Sveriges officiella statistik.

Det är av intresse att se hur den självrapporterade exponeringen för arbetsrisker och tillgången till arbetsmiljöarbete och företagshälsovård (FHV) är för olika grupper av anställda. I figur 8.1 redovisas hur den är i olika inkomstgrupper. Det framgår att de med högre inkomster mindre ofta redovisar exponering för olika risker och samtidigt oftare har tillgång till arbetsmiljöarbete och företagshälsovård.

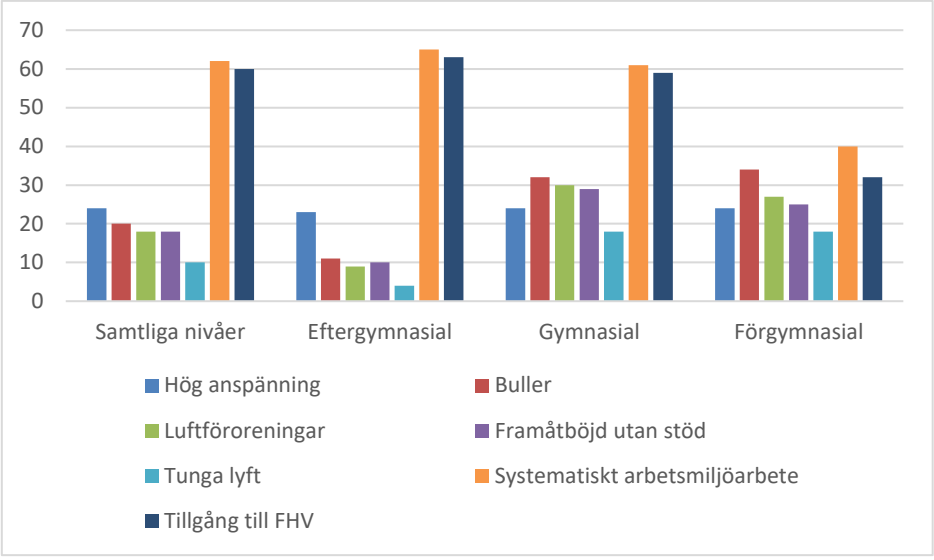
Figur 8.1 Självrapporterad exponering samt systematiskt arbetsmiljöarbete och tillgång till FHV på arbetsplatsen efter inkomstnivå



Källa: AMU 2021.

I figur 8.2 görs en jämförelse mellan de med olika utbildningsnivåer. Mönstret är detsamma. De med eftergymnasial utbildning (som i genomsnitt har högre inkomster) är mindre ofta utsatta för olika typer av exponeringar än de andra båda utbildningsgrupperna och de har, jämfört med de som har förgymnasial utbildning, oftare tillgång till arbetsmiljöarbete och företagshälsovård.

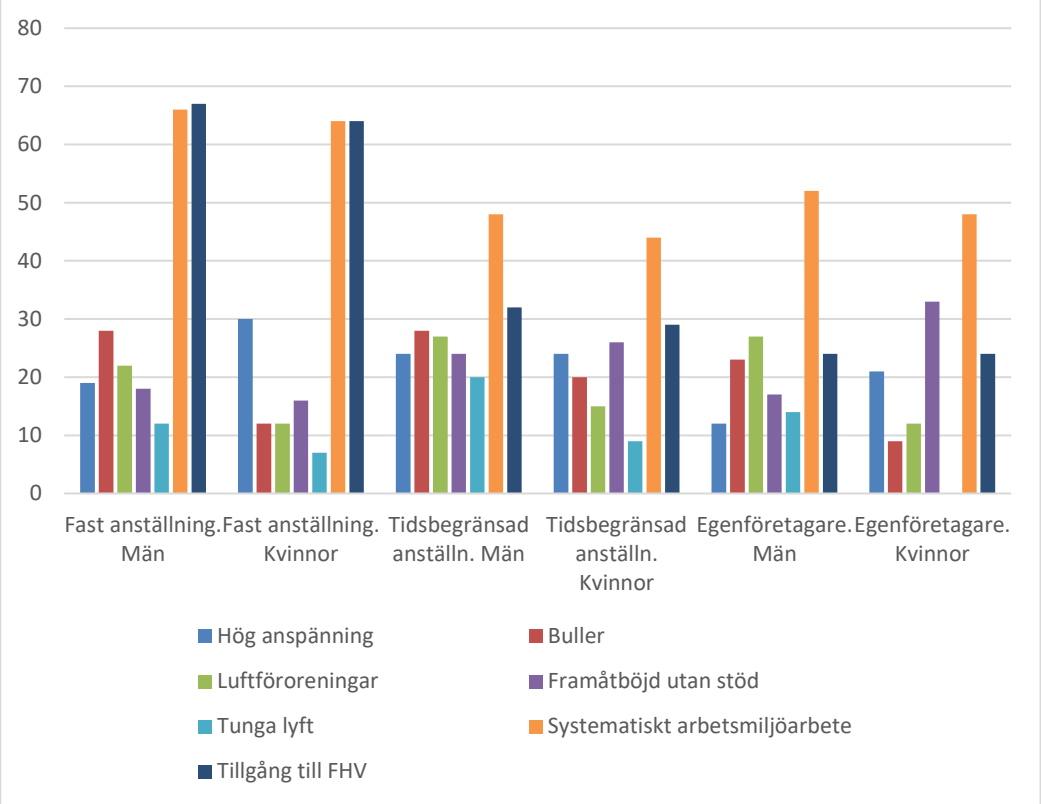
Figur 8.2 **Självrapporterad exponering samt systematiskt arbetsmiljöarbete och tillgång till företagshälsovård på arbetsplatsen efter utbildningsnivå**



Källa: AMU 2021.

I figur 8.3 redovisas en jämförelse mellan tre grupper: de med fast anställning, de med tidsbegränsad anställning och egenföretagare. De med fast anställning har oftare än de med tillfällig anställning tillgång till arbetsmiljöarbete och företagshälsovård. I likhet med i figur 8.1 har kvinnor och män olika typer av exponering i arbetsmiljön.

Figur 8.3 **Självrapporterad exponering samt systematiskt arbetsmiljöarbete och tillgång till företagshälsovård på arbetsplatsen efter anställningsform**



Källa: AMU 2021.

Till arbetsskadorna räknas även de skador som sker vid resor mellan bostad och arbetsplats eller resor i samband med lunchpauser. För tryggare sådana resor har inte i första hand arbetsgivaren ansvar utan det ligger mer på kommuner och regioner vad gäller kollektivtrafiken och staten, regioner och kommuner vad gäller trafiksäkerhetsarbetet.

Åtgärder som riktas mot en bättre arbetsmiljö kan bidra till att fler kan fortsätta att arbeta upp till en högre ålder än vad de annars skulle kunna ha gjort. Sådana åtgärder kan därmed vara viktiga bidrag till ett hållbart arbetsliv och minska försörjningskvoten.

8.2 Hälsopolitiska åtgärder

Många av de som lämnar arbetslivet tidigt, i en del fall flera år före den ålder då de flesta lämnar, gör det av hälsoskäl. Det är naturligtvis så att många gör det på grund av sjukdomar som inte är relaterade till det arbete de har som, till exempel, på grund av livsstilsfaktorer som rökning, alkoholkonsumtion eller övervikt. Men en hel del lämnar arbetslivet tidigt på grund av att hälsan försämrats på grund av arbetet. Det är därför mycket viktigt med ett förebyggande hälsovårdsarbete. Företagshälsovården kan uppmärksamma risker och i tid se till att anställda som löper risk att drabbas av arbetssjukdomar får andra typer av arbetsuppgifter som inte har samma negativa hälsoeffekter antingen hos samma arbetsgivare eller att få hjälp att söka sig till annat arbete och då i en del fall efter utbildningsinsatser.

8.3 Utbildningsinsatser

En viktig del av den klassiska svenska arbetsmarknadspolitiken var omskolning. De som förlorade sina arbeten och blev arbetslösa blev erbjudna att utbildas till ett annat yrke. Till viss del var det möjligt även för dem som inte var arbetslösa att få stöd till att omskolas till ett annat yrke om det var ett yrke där det rådde brist på arbetskraft. Det kan vara ett sätt att lämna arbeten med en otillfredsställande arbetsmiljö. Omskolning kan bidra till ett uthålligt arbetsliv och till att personer kan fortsätta i arbetslivet i stället för att gå i tidig pension. Omskolning kan vara av olika art – den kan leda till ett yrke med ungefär samma krav på utbildningsbakgrund, men den kan också innebära en längre utbildning till ett annat yrke och yrkesområde. Det finns en ny stödform, omställningsstudiestödet, som det är viktigt att följa och utvärdera. För att vara berättigad till omställningsstudiestöd krävs att den sökande är mellan 27 och 62 år och har arbetat minst åtta av de senaste fjorton åren. Om studierna är på heltid, utgår stödet under högst 44 veckor; om studierna är på deltid (minst 20 procent av heltid), kan stödet utgå under en längre tid så att det motsvarar upp till 44 veckor på heltid. Stödet består av ett skattepliktigt bidrag och ett lån. Många har sökt omställningsstudiestöd och totalt studerade omkring 21 000 personer med stödet under 2025 (CSN 2026). Se Jensen (2022) för information om de danska erfarenheterna vad gäller insatser för den äldre arbetskraften.

Det vore av intresse att i detta sammanhang göra en kartläggning av rörligheten mellan olika yrken för att se hur omfattande rörligheten är. Det vore också intressant att undersöka vilka möjligheter som redan nu finns i form av riktade insatser, för att därmed också bättre kunna se vilka utbildningsinsatser som ytterligare kan bidra till ökad rörlighet på arbetsmarknaden.

8.4 Hjälp till byte av arbete och yrke

Omskolning och utbildning till ett nytt yrke kan ibland sägas ske för sent. Den som börjar en sådan utbildning kanske redan har nedsatt arbetsförmåga orsakad av arbetet. I en del fall är det fråga om personer som är ganska nära sin pensionsålder och som därför ofta inte är motiverade till att ge sig i kast med en ny utbildning till ett nytt yrke. Det kan därför vara en fördel för anställda att kunna lämna sitt arbete redan tidigare medan de fortfarande är anställda för att utbilda sig till ett nytt yrke som inte är lika slitsamt. En möjlighet som finns i en del länder är att ha en rätt till en paus i sin anställning och, med ekonomisk ersättning, få en möjlighet att utbilda sig vidare och då ofta till ett nytt yrke. Se Olofsson och Wadensjö (2020) för en presentation av några av de lösningar som finns i ett antal länder i Europa. Se också informationen ovan vad gäller det nya omställningsstudiestödet. Här är det viktigt vid uppföljningar att undersöka om stödet når de grupper som har störst behov av det.

8.5 Utformningen av pensionssystemet och andra ersättningssystem

En del äldre kan och vill arbeta men orkar inte arbeta heltid. En möjlighet som finns i många länder är att gå ner i arbetstid och kombinera det med en ekonomiskt gynnsam deltidspension. För en internationell översikt se Eurofound (2016). Det gäller då att ha en utformning av systemet som inte leder till att många som annars skulle ha kunnat arbeta heltid i stället arbetar deltid. Det kan därför vara viktigt att inte sätta åldersgränsen för deltidspension alltför lågt. Samma möjligheter och problem kan också finnas för andra ersättningssystem som sjukersättning och ersättning vid deltidsarbetslöshet.

En del orkar inte arbeta fram till lägsta pensionsålder utan lämnar arbetslivet tidigare, till exempel med sjukersättning. I många fall kan förklaringen vara nedsättningar som beror på arbetsmiljön och i sådana fall kan förbättringar av arbetsmiljön ha en positiv effekt på arbetskraftsdeltagandet. I andra fall kan förklaringen vara att arbetet är alltför krävande givet åldern men att andra typer av arbetsuppgifter skulle kunna klaras. I sådana fall skulle anpassningar av arbetsplatsen och arbetet, men också omskolning och vidareutbildning, kunna leda till positiva resultat. Det finns erfarenheter från andra länder på detta område som skulle kunna vara användbara.[32]

Sammanfattning

En bra arbetsmiljö kan leda till att fler kan och vill arbeta och då oftare till en högre ålder än vad som annars hade varit fallet. Arbetsmiljön kan påverkas och förbättras genom lagstiftning, tillsyn samt en ändrad utformning av arbetsskadeförsäkringen så att den blir en primär försäkring som i bland annat Nederländerna. Vissa arbeten har en arbetsmiljö som är mindre lämpad för dem som är äldre och det är därför viktigt med en politik som underlättar rörlighet i god tid bort från de yrken som är olämpliga för många äldre. Vid jämförelser med hur stor andel av de äldre som arbetar i olika länder kan det vara viktigt att beakta att arbetsmiljön kan skilja sig åt mellan länderna.

[32] Jag har de senaste sju åren varit verksam i ett forskningsprogram som letts från Karolinska institutet som behandlat dessa frågor.

9 Åtgärder som kan öka migranters arbetskraftsdeltagande

Invandring har betydelse för utvecklingen av arbetskraftsdeltagandet i Sverige. Inte minst arbetskraftsinvandring kan bidra till ett högre arbetskraftsdeltagande. Åtgärder för ökad integration av flyktingar eller anhöriginvandrare kan också bidra till ett högre arbetskraftsdeltagande.

Sverige har sedan början av 1930-talet haft en nettoinvandring.[33] Den hade dock relativt liten omfattning under 1930-talet. Invandrarna kom då i betydande omfattning från depressionens USA och bestod av personer som tidigare emigrerat från Sverige till USA och deras barn. Under andra världskriget kom många flyktingar till Sverige från främst olika grannländer. Efter krigsslutet återvände de flesta flyktingar till de länder de kommit från, en del flyttade vidare till andra länder, men en del stannade i Sverige – till exempel många av de som hade kommit från Estland.

Efter andra världskriget kom en period med omfattande invandring som varade fram till början av 1970-talet. Då dominerade arbetskraftsinvandringen och den största gruppen kom från Finland, men många kom också från de andra nordiska länderna, Tyskland och länder i Sydeuropa som Grekland, Italien, Jugoslavien och Portugal. Under dessa decennier kom även flyktingar till Sverige från Ungern 1956 och Tjeckoslovakien och Polen 1968. Efterhand blev flyktinginvandringen mer omfattande än arbetskraftsinvandringen. Många flyktingar kom från bland annat Chile, Bosnien och Iran. Men inte minst kom en mycket omfattande flyktingvåg i

[33] Se Wadensjö (2012) för en översikt av utvecklingen av migrationen till Sverige under olika decennier och Wadensjö (2025) för utvecklingen av flyktinginvandringen över tid.

mitten av 2010-talet från bland annat Syrien, Somalia, Irak och Afghanistan.

Viktigt för omfattningen av arbetskraftsinvandringen är att Sverige efter en folkomröstning blev medlem i EU och dess gemensamma arbetsmarknad 1995, och inte minst av att EU och därmed dess gemensamma arbetsmarknad utvidgades i tre steg 2004, 2007 och 2013. Då blev allteftersom elva länder i Central- och Östeuropa medlemmar i EU (dessutom blev också Cypern och Malta medlemmar i EU 2004). Många har kommit till Sverige för att arbeta från framför allt några av dessa länder. Den klart största gruppen har kommit från Polen, men många har också kommit från Rumänien och de tre baltiska länderna.[34]

För en jämförelse av hur arbetskraftsdeltagandet och sysselsättningen är i olika länder i EU vad gäller medborgare i landet, medborgare i andra EU-länder och medborgare i länder utanför EU, se Mammadov och Çak (2025). I regel har de som kommer från andra länder i EU högst andel sysselsatta, därefter kommer de som är medborgare i landet och lägst har de som kommer från andra länder än EU-länder.[35] Det finns dock betydande skillnader mellan olika länder i EU vad gäller denna ordning. En förklaring skulle kunna vara att migranterna som kommer från andra länder än EU-länder skiljer sig markant åt vad gäller vilka länder de kommit från och vad som är migrationsorsak.

En betydande och växande andel av befolkningen i Sverige är född i ett annat land än i Sverige. Andelen är högre än i genomsnitt i EU. Dock har sex andra länder i EU ännu högre andelar utrikes födda av befolkningen; se Frattini och Piovesan (2026). Många är också barn till utrikes födda i Sverige. Det finns en omfattande debatt om de utrikes födda och deras arbetsmarknadssituation, om andelen som förvärvsarbetar och vilka arbeten de har och om hur det går för deras barn. Det är viktigt att undersöka och redovisa hur utvecklingen varit över tid och då också undersöka hur det har gått för olika grupper att etablera sig på arbetsmarknaden i Sverige.

De som kommer som migranter till Sverige eller är barn till dem är i regel i aktiv ålder. Migrationen bidrar till att andelen av befolkningen som är i aktiv ålder blir större än vad den annars skulle ha

[34] För mer om migrationen från öst till väst i det utvidgade EU, se Pszczólkowska (2024).
[35] Jämförelser baserade på födelseland och på medborgarskap innebär olika typer av jämförelser. En del av de som invandrat blir medborgare i det land de kommit till efter ett antal år.

varit. De som kommer gör det av olika skäl. Det görs ofta en uppdelning i fyra grupper: arbetskraftsinvandrare, flyktinginvandrare, familjerelaterad invandring och invandring för studier. De fyra grupperna har inte samma relation till arbetsmarknaden och, beroende på dess sammansättning, påverkar invandringen sysselsättningen i befolkningen på olika sätt.

Statistik som SCB (2025) redovisar vad gäller utrikes föddas utbildningsnivå och sammansättning visar att deras utbildning inte markant avviker från den för de som är födda i Sverige. Det finns dock stora skillnader mellan de som kommer från olika länder. För en jämförelse av andelen invandrare med högre utbildning i olika EU-länder, uppdelad efter om invandrarna kommer från andra EU-länder eller från länder utanför EU samt efter kön, se Dustmann m.fl. (2026).

Exempel på skillnader mellan olika grupper i Sverige är att de som kommer från Indien ofta har högre utbildning medan de från Somalia ofta endast har förgymnasial utbildning. Se också SCB (2024b) för vilka yrken arbetskraftsinvandrare från tredje land har.

Migrationen kan bidra till att fler är i arbetskraften och att fler är sysselsatta. Migrationen kan ha särskilt stor betydelse när de som kommer gör det till yrken där det råder brist på arbetskraft med rätt kompetens. Det kan gälla yrken inom såväl privat som offentlig sektor. Om det uppstår en stark efterfrågan på arbetskraft med viss typ av kompetens kan det på lång sikt lösas genom att fler utbildas till yrket, men på kort sikt kan det i en del fall gå att lösa genom arbetskraftsinvandring. Migranterna kompletterar arbetskraften i olika avseenden.

Ett intressant resultat från en ny tysk undersökning visar att den inhemska befolkningen inte får sämre förhållanden på arbetsmarknaden i de områden dit många migranter kommer (Hauptmann och Stips 2025). För en ny undersökning av de ekonomiska effekterna av arbetskraftsinvandringen till USA se Orrenius m.fl. (2025). Resultaten pekar på att arbetskraftsinvandringen har tydligt positiva effekter för landets ekonomi. Resultaten gäller främst för de migranter som har en högre utbildning, men även för de som tillhör andra utbildningsgrupper.

Vi ska här först se på fyra olika grupper som kommer till Sverige och frågor relaterade till dem. Därefter ska vi se på några frågor som gäller för fler än en av grupperna.

9.1 Arbetskraftsinvandring

De som kommer som arbetskraftsinvandrare kommer till arbete, även om en del av dem, liksom en del av dem som är födda i Sverige, självklart kan få svårigheter att behålla och få nya arbeten. Många återvänder också till sina hemländer eller flyttar vidare efter att ha varit i Sverige något eller några år.[36] Ett problem kan vara att de arbetskraftsinvandrare som det går bra för oftare återvänder eller flyttar vidare till ett annat land än vad som är fallet för andra arbetskraftsinvandrare. Se Andersson och Wadensjö (2025b). Ett resultat är att de vars partner också har fått ett arbete stannar kvar i större utsträckning i Sverige än de vars partner inte har fått ett arbete. Det visar på betydelsen av åtgärder som kan hjälpa medföljande familjemedlemmar att få arbete.

En ny studie undersöker resultaten av minst ettårig kompletterande utbildning i Norge för de som kommit från icke EU/EES-länder avseende tre yrkesgrupper: sjuksköterskor, ingenjörer och lärare. Resultaten pekar på klart positiva arbetsmarknadsutfall för sjuksköterskor som genomgått utbildningen, men inte på samma sätt för de båda andra yrkesgrupperna. Skillnaden kan eventuellt förklaras av skillnader i arbetskraftsefterfrågan för de tre grupperna (Drange m.fl. 2025). Det är viktigt med studier av resultat av olika typer av kompletterande utbildningar.

En fråga som för närvarande är i fokus i debatten är vilka krav som ska ställas vad gäller lön för de som kommer som arbetskraftsinvandrare från tredje land (andra länder än EU/EES-länder) och vilka konsekvenser en höjning av lönekraven har när de ligger över lönerna enligt kollektivavtal på området. En viktig fråga är också vilka krav som ställs för att någon som kommer från annat land ska kunna fortsätta i det yrke som personen haft i sitt hemland. Det kan gälla krav på legitimation, språkkrav m.m. Det finns aktuell och ganska omfattande forskning på detta område, forskningsresultat som vi borde kunna lära oss mer av. Denna forskning pekar bland annat på att legitimationskrav och deras utformning minskar rörligheten mellan länder och yrken.

[36] Det är viktigt att kontinuerligt undersöka omfattningen och sammansättningen av utvandringen från Sverige. Den påverkar utbudet av arbetskraft i Sverige. Se SCB (2025b) för utvandringen under perioden 2000–24.

9.2 Flyktingar

I fokus för intresset vad gäller invandring är arbetskraftsdeltagandet bland de som har kommit som flyktingar till Sverige. Det vi kan se är att deras arbetskraftsdeltagande under åren närmast efter ankomsten till Sverige är lägre än vad det är för andra grupper av invandrare, men också att det ökar relativt snabbt som för de som kom i den stora flyktingvågen 2015.[37]

De som kommer som flyktingar kommer inte i första hand till arbete, men erfarenheterna är att de efterhand etablerar sig på arbetsmarknaden. Vi kan se det vad gäller tidigare grupper av flyktingar från Ungern, Tjeckoslovakien, Chile och Bosnien för att ta några exempel. Och vi ser en sådan utveckling nu också för de som senare kommit som flyktingar, inte minst de som kom i mitten av 2010-talet. Se Andersson och Wadensjö (2022a; 2022b) för utvecklingen av sysselsättningen under coronapandemin för de som kommit från olika flyktingländer. Se också Andersson och Wadensjö (2025a) för utvecklingen av sysselsättningen sedan mitten av 2010-talet för en av dessa grupper – de som kommit från Afghanistan. De integreras på arbetsmarknaden även om det visar sig att det tar ett antal år. Resultaten pekar på att män från Afghanistan nu är sysselsatta i lika hög grad som män födda i Sverige. För kvinnor från Afghanistan ökar också andelen som är sysselsatta, men den är fortfarande betydligt lägre än för kvinnor födda i Sverige.

Undersökningar visar också att arbetsmarknadsintegrationen för en del andra grupper av flyktingar går betydligt långsammare för kvinnor än vad den gör för män. Se till exempel SOU 2023:24. Att motverka denna skillnad är en viktig del av migrationspolitiken. Många kvinnor, fler än män, kommer också för familjeanknytning. Det är mycket viktigt att också uppmärksamma villkoren för denna grupp och vidta olika åtgärder. Åtgärder skulle kunna vara SFI, validering och eventuell komplettering av den utbildning de har när de kommer, samt aktiva arbetsförmedlingsåtgärder.

Det finns olika förslag till åtgärder för att arbetskraftsdeltagandet skulle kunna öka ännu mer och snabbare, till exempel för de som kommit och kommer från Ukraina, men kunskaperna om vilka effekter dessa förslag skulle kunna få saknas. Vi kan här som på andra

[37] Se Wadensjö (2025) för en översikt av utvecklingen av sysselsättningen för de som kommit som flyktingar under olika tidsperioder.

områden lära oss av erfarenheterna från andra länder som till exempel Danmark, Norge och Tyskland som vidtagit åtgärder på detta område med olika typer av resultat.[38] Se också en studie av utformningen och resultaten av det kanadensiska sponsorprogrammet för flyktingar (Ugland 2018a; 2018b).

Det är viktigt att också undersöka hur det går för barn till invandrare. De kan bli diskriminerade och har ofta inte samma nätverk genom föräldrar och andra personer vad gäller val av utbildning och kontakter för att få ett arbete. Det är också viktigt att ha kunskap om vilka effekter olika typer av organisation av utbildningen har för hur det går för barnen i vidareutbildning och att få ett arbete. Se till exempel Schilling och Höckel (2025) för resultat för en undersökning som jämför effekterna av olika typer av utbildning av flyktingbarn i Tyskland.

Arbetsmarknadsintegrationen tar tid också i andra länder, se till exempel Brücker m.fl. (2023) för erfarenheterna i Tyskland.[39] Där kommer flyktingarna ikapp de som är födda i landet vad gäller andelen som är sysselsatta efter sju år i landet.[40] En uppföljning tio år senare av de flyktingar som kom 2015 visar på hur det har gått med integrationen på arbetsmarknaden. Brücker m.fl. (2025a; 2025b) pekar på att arbetsmarknadsintegrationen går gradvis och nu är hög dock med skillnader mellan grupper. Den är betydligt lägre för kvinnor än för män. Den är högre ju högre utbildning (högst för dem med akademisk utbildning). Den är högre för de som själv valt bosättningsort, högre för dem genomgått utbildning i tyska och högre för dem med bra hälsa. Ett intressant resultat är att det finns stora skillnader vad gäller andelen sysselsatta beroende på i vilken delstat de är bosatta i. Klart högst är den i Baden-Württemberg och lägst i de delstater som var delar av tidigare Östtyskland.

En jämförelse av integrationen av flyktingar i Danmark, Norge och Sverige som Danmarks Statistik gjort visar att arbetsmarknadsintegrationen går något bättre i Sverige (Danmarks Statistik 2019).[41] En jämförelse av hur det går för dem som kommit som barn till de nordiska länderna visar att det går bättre ju yngre de har varit vid

[38] För en genomgång och analys av de åtgärder som vidtagits i Norge, se Djuve (2011).
[39] Se Berbée och Stuhler (2023) för en mycket omfattande genomgång av utvecklingen av sysselsättning och inkomster för utrikes födda i Tyskland under olika perioder de senaste 50 åren.
[40] Se också OECD (2023b) för en översikt av integrationen bland OECD-länderna.
[41] För en aktuell genomgång av forskningen om vilka åtgärder som kan påverka integrationen av flyktingar i Danmark, se Foged m.fl. (2024).

ankomsten. Det pekar också på att de barn som kommit med föräldrar har klarat sig något bättre än ensamkommande barn. Se Nordforsk (2020).

OECD (2025c) har gjort en jämförelse av arbetsmarknadsintegrationen av utrikes födda i de nordiska länderna som också innehåller jämförelser med andra länder i EU. Den visar att integrationen går bättre i de nordiska länderna än i EU i övrigt. De som kommer från andra länder i EU är oftare i arbete än de som är födda i landet, men också att de som kommer som flyktingar eller av familjeskäl är, om de varit i Sverige eller Finland i tio år eller mer, i lika hög grad i arbete som de som är födda i landet. Men det tar tid innan de är i lika hög grad i arbete. Det innebär att det finns argument för att vidta åtgärder som kan påskynda etableringen på arbetsmarknaden.

Det vi vet om integrationen pekar på att det är viktigt att undersöka och utveckla olika möjligheter som påskyndar integrationen av flyktingar på arbetsmarknaden. Sådana åtgärder kan vara undervisning i svenska, validering av utbildning från hemlandet, kompletterande utbildningar av olika slag samt olika arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Det vi också vet är att det går bättre att få sysselsättning för de flyktingar som blir placerade i delar av landet med en stark efterfrågan på arbetskraft. Vi kan se det till exempel vad gäller ensamkommande barn. De som kommer till lokala arbetsmarknader med en stark efterfrågan på arbetskraft kommer oftare i arbete. Se Çelikaksoy och Wadensjö (2019) för erfarenheterna i Sverige och Çelikaksoy och Wadensjö (2022) för erfarenheter av arbetsmarknadsintegrationen av ensamkommande barn i ett antal länder.

Den största gruppen av flyktingar i Europa är för närvarande från Ukraina. Enligt UNHCR (2025b) var 5,3 miljoner flyktingar från Ukraina i januari 2026 registrerade i olika länder i Europa. Till det kan nämnas att cirka 3,3 miljoner var internflyktingar i Ukraina. De har flytt från de av Ryssland ockuperade områdena i Ukraina till andra delar av Ukraina.

Av stort intresse är frågan om integrationen av flyktingar från Ukraina i Sverige och på den svenska arbetsmarknaden. Vi vet att de som tidigare kommit från Ukraina är väl etablerade på den svenska arbetsmarknaden (Andersson och Wadensjö 2022c). Det gäller både kvinnor och män. De flesta av de vuxna som kommit och kommer från Ukraina efter starten av kriget är kvinnor, många av dem

kommer med barn. Utbildningsnivån är ofta hög. Minimilängden på utbildning i Ukraina är tolv år och många av de som kommer har inte bara genomfört sin gymnasieutbildning utan har också en högre utbildning. För att de ska kunna arbeta i de yrken de är utbildade för är det viktigt med svenskundervisning, men också med validering och komplettering av den utbildning de redan har, samt en fungerande barnomsorg. Det är viktigt med en effektiv SFI-undervisning anpassad efter deltagarnas förmåga för att lära sig ett nytt språk. De som får arbete kan ha nytta av sina erfarenheter om och när de återvänder till Ukraina och de kan också, om de får arbete i Sverige, hjälpa släktingar i hemlandet genom remitteringar. Något som är osäkert är i vilken utsträckning de kommer att stanna i Sverige. Om de återvänder eller inte påverkas av krigets utveckling och villkoren för dem om de återvänder, samt villkoren för dem i Sverige. Det är också viktigt att uppmärksamma frågan om hälsotillståndet för flyktingarna från Ukraina. Se Ellis m.fl. (2024) för en översikt av studier om den psykiska hälsan för ukrainska flyktingar.

En viktig fråga är alltså hur det kommer att gå för gruppen av ukrainska flyktingar på lite längre sikt. Kommer de att stanna eller kommer de att flytta tillbaka? En undersökning baserad på uppgifter från 2 543 ukrainare i 30 länder i Europa visar att benägenheten att återvända i mycket hög grad beror på utvecklingen av kriget och vad som sker i Ukraina efter kriget. De faktorer som undersöks är typ av konfliktslut (landavträdelse eller inte), säkerhetsläge (medlemskap i NATO eller inte), medlemskap i EU eller inte, möjligheten att få arbete eller inte efter återkomst till Ukraina och utvecklingen av korruptionen i Ukraina. Vid det mest negativa scenariot anger endast 3 procent att de förväntar sig att återvända medan, vid det mest positiva scenariot, anger 47 procent att de förväntar sig att de kommer att återvända (Adema m.fl. 2025). Vi kan alltså förvänta oss att de flesta kommer att vilja stanna. Ett intressant resultat är att de äldre (55 år och äldre) är klart mer benägna att vilja återvända än de yngre.

Vi borde ha en regelbunden statistisk rapportering av hur det går för de som kommit från Ukraina att etablera sig på arbetsmarknaden. Här kan den månatligt publicerade *Zuwanderungsmonitor* från den tyska arbetsmarknadsmyndighetens forskningsenhet (IAB, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) tjäna som ett gott

föredöme. Den innehåller uppgifter om bland annat sysselsättningsgrad och arbetslöshet för olika grupper som kommit till Tyskland som från EU27 (länderna i EU), EU8 (de länder i Central- och Östeuropa som blev medlemmar av EU 2004), EU2 (Bulgarien och Rumänien som blev medlemmar av EU 2007), krigs- och krisländer samt, sedan några år tillbaka, också separat för de som kommit från Ukraina. Som en jämförelse redovisas också motsvarande uppgifter för hela befolkningen.[42] Ett huvudresultat är att andelen förvärvsarbetande av de som kommit från Ukraina ännu är relativt låg. Andelen ökar dock tydligt över tid. Se Kubis och Dietz (2025) för en studie av utvecklingen sedan 2022. Deras undersökning visar bland annat att ukrainare utgör en relativt större andel av arbetskraften i mindre företag än i större företag. Andelen ökar dock i alla storleksgrupper.

Norge har uppvisat samma slags erfarenhet av en långsam arbetsmarknadsintegration av flyktingar som kommit från Ukraina. Se NTB/Utrop (2023). Under det senaste året har dock många kommit i arbete med hjälp av olika introduktionsprogram. Se Arbeids- och inkluderingsdepartementet (2025).

Många av de som lämnat Ukraina sedan 2022 har kommit till grannländer i Östeuropa. En undersökning av UNHCR (2025a) pekar på att sysselsättningsgraden för de från Ukraina är hög och ökar i dessa länder, men att lönerna i regel är relativt låga (med undantag för ett land) och att deras levnadsstandard är låg, inte minst på grund av att boendekostnaderna är höga. Det är viktigt att uppmärksamma att inte så få av de som kommer från Ukraina behöver psykologiskt och medicinskt stöd. De som flytt från Ukraina har i många fall haft mycket krävande upplevelser innan de kommit (Ellis m.fl. 2024; Svidovska och Shven 2025).

En grupp som inte uppmärksammats särskilt mycket är de som kommer när läget på arbetsmarknaden försämrats genom sanktioner, som de som nu kommer från bland annat Ryssland och Iran. De som lämnar länder som sanktioneras har ofta högre utbildning. Sådana migranter skulle kunna bidra till arbetskraften i Sverige om de fick tillstånd att komma till Sverige. Se Zareei och Wadensjö (2025) för mer om hur sanktioner påverkar emigrationen och dess sammansättning från sanktionerade länder.

[42] Ett kanske något överraskande resultat är att andelen sysselsatta bland de olika grupperna av utrikes födda är högst för de som kommit från EU2-länderna, dvs. Bulgarien och Rumänien.

9.3 De som kommer för studier

En annan grupp av migranter är de som kommer till Sverige för högre studier. Många som kommer till Sverige för högre studier kommer från tredje land. De är så kallade betalstudenter och betalar för sin utbildning (avgiften varierar efter vilken utbildning de går) och finansierar själva sitt uppehälle (de får inte studiemedel). Ett undantag är att de som kommer från tredje land i likhet med andra forskarstuderande har rätt till anställning som doktorander. Det kan finnas ett intresse bland många som studerat i Sverige och som kommer från tredje land att, efter avklarade studier, fortsätta att vara i Sverige för att arbeta här. De skulle kunna vara en tillgång för svensk arbetsmarknad om de fick arbetstillstånd och kom i arbete efter att de fullföljt sina studier och avlagt examen. Australien har en politik som ger arbetstillstånd efter avslutad och godkänd utbildning vid något universitet i Australien. Det vore bra att lära sig av de erfarenheter som finns vad gäller denna politik i Australien.

9.4 Anhöriginvandring

Ytterligare en grupp av migranter utgörs av de som kommer till Sverige som familjemedlem till någon som lever i Sverige. Det kan vara en familjemedlem till någon som är född i Sverige men också till någon som tidigare kommit som migrant till Sverige. Det kan vara viktigt att uppmärksamma denna grupp vad gäller olika åtgärder som undervisning i svenska, kompletterande utbildning och hjälp att finna ett arbete. Det finns stora skillnader mellan olika grupper av de som kommit som familjerelaterade migranter.

Danmark har infört regler för att minska anhöriginvandring från tredje land vid äktenskap. Den första typen av regler innebär att par tillsammans ska ha starkare anknytning till Danmark än till något annat land. Den andra regeln, som infördes i juni 2002, innebär att båda parterna i äktenskapet ska vara minst 24 år när ena partnern är från ett land utanför EU/EES. En undersökning av Cuzulan m.fl. (2025) visar att denna senare lagändring påverkar kvinnor från tredje land eller kvinnor som är barn till föräldrar från tredje land så att de gifter sig i en högre ålder, oftare med en man som är bosatt i Danmark, senarelägger barnafödandet och utbildar sig i större omfattning. Det finns också inkomstkrav för den part som finns i

Danmark (den ska ha försörjningsmöjligheter). Liknande resultat uppvisar en undersökning av en förändrad lagstiftning avseende invandring i samband med familjebildning som infördes i Korea 2014, se Ahn och Lubotksy (2025). Det innebar främst ökade krav på språkkunskaper i koreanska för sådana migranter. Det innebar bland annat färre skilsmässor och att fertiliteten blev högre för de som migrerade till Korea.

9.5 Åtgärder för att öka integrationen på arbetsmarknaden

Något som försvårar för många av dem som kommit till Sverige att få arbete, och ett arbete som svarar mot deras kompetens, är förekomsten av diskriminering. Diskriminering kan riktas mot dem som kommit från annat land, har en annan religion, har ett namn som visar på att de inte är från Sverige[43] eller har annan hudfärg. Det finns många typer av etnisk diskriminering.[44] Den kan visa sig i form av att inte bli kallad till en anställningsintervju, inte bli anställd efter en intervju och vilka arbetsuppgifter som den som blir anställd får. Diskrimineringen kan leda till lägre sysselsättningsgrad och lägre löner. Det finns många undersökningar som pekar på förekomsten av diskriminering i Sverige och i andra länder. För en aktuell översikt av forskningen på diskriminering i olika länder, se West (2025). West redovisar också undersökningar av åtgärder för att motverka diskriminering och vilka resultat de har haft. Viktigt för att motverka diskriminering är enligt West att individer från diskriminerade grupper får ledande befattningar och att arbetslag inte är segregerade.

En undersökning av förekomsten av överkvalificering bland olika grupper i Sverige visar att det är vanligare med överkvalificering bland de som är utrikes födda, och även bland de som har utrikes födda föräldrar, än bland de som är födda i Sverige och vars föräldrar är födda i Sverige. Denna skillnad gäller framför allt de som har högre utbildning (Kim 2024). Skillnaden finns framför allt för de

[43] Se Arai och Skogman Thoursie (2009) för en studie av vilka effekter ett namnbyte till ett svenskklingande efternamn har för inkomsterna från arbete. De visar på en positiv effekt framför allt för kvinnor.
[44] För en bra översikt av forskning om etnisk diskriminering i Sverige, se Ahmed och Hammarstedt (2010).

som kommit från icke-västliga länder eller har föräldrar från dessa länder. Förklaringar till skillnaden kan vara diskriminering men också mindre kunskaper om den svenska arbetsmarknaden och avsaknad av nätverk som underlättar möjligheterna att få en anställning som motsvarar kvalifikationerna bland de som kommit från icke-västliga länder.

De som kommer har i många fall en utbildning för något yrke. En undersökning visar att det för många saknas uppgifter om vilken utbildning de har i de register som finns, se Khaef (2022). Det är viktigt med registrering och också validering och komplettering av den utbildning som de som kommer till Sverige har för att de ska ha större möjlighet att kunna arbeta i de yrken de är utbildade till.

En ny undersökning av löner för invandrare och för deras barn jämfört med lönerna för de som är födda i landet redovisar flera intressanta resultat (Hermansen m.fl. 2025). Undersökningen bygger på individdata för nio länder, däribland Sverige, med uppgifter om ålder, kön, utbildning och region utöver födelseland. Den undersöker hur löneskillnaderna förändras om kontroller gradvis görs för vilka branscher, yrken, arbetsgivare individerna arbetar i och vilket arbete individerna har på sin arbetsplats. Ju mer som kontrolleras för desto mindre är löneskillnaden och för Sverige försvinner den helt när den görs även för vilket arbete personen har på arbetsplatsen. Det pekar på att diskrimineringen sker i tidigare led. När de nio länderna jämförs visar det sig att lönenackdelen av att vara invandrare är relativt sett låg i Sverige. Högst är den i Spanien. Det förkommer även skillnader i löner för de som är barn till invandrare jämfört med barn till föräldrar födda i landet, men de är mindre. Undersökningen visar alltså att utrikes födda i Sverige inte har lägre löner än vad inrikes födda som har samma arbeten i samma företag har, utan att de utrikes födda har andra typer av arbeten och arbetar i andra företag än inrikes födda.

I Danmark har flera olika åtgärder genomförts som varit inriktade på att öka sysselsättningen bland de utrikes födda. Det har också genomförts utvärderingar av dessa åtgärder och av andra åtgärder. Se till exempel Højsgaard Andersen m.fl. (2019), Dustmann m.fl. (2024) samt Foged m.fl. (2024). De pekar på att utökad undervisning i danska och placering i områden med starka lokala arbetsmarknader har klart positiva effekter vad gäller arbetsmarknadsutfallet. Däremot har lägre ekonomisk ersättning till de som kommer

(lägre socialbidrag) mycket klart negativa effekter. Det ökar inte sysselsättningen mer än på mycket kort sikt, leder till lägre inkomster för hushållen och lägre sysselsättning för kvinnor. Däremot ökar förekomsten av vissa typer av egendomsbrott bland både män, kvinnor och deras tonårsbarn samt leder till lägre deltagande i förskola, sämre språkkunskaper och kortare utbildning för deras barn. Se också Auer m.fl. (2024) som visar på liknande negativa resultat vad gäller låga ersättningar i Schweiz. Det arbetet innehåller också referenser till undersökningar gjorda i andra länder.

Det finns en utvärdering av ett snabbspårsprogram för asylsökande i Italien. Istället för språkkurser i italienska så placerades ett slumpmässigt urval i ett program inriktat på arbetsmarknadsetablering genom främst subventionerade arbeten. Resultaten visar på en stark positiv effekt där deltagare i programmet hade en sysselsättningsgrad på 53 procent jämfört med 33 procent för de i kontrollgruppen vid en uppföljning av sysselsättningen efter programperioden (Abbiati m.fl. 2025).

Sammanfattning

De som kommer till Sverige gör det av flera olika anledningar; för arbete, som flyktingar, av familjeskäl och för studier. Det är viktigt med åtgärder som underlättar för dem att bli integrerade och att få arbete som motsvarar deras kompetens. Det är därvid viktigt att uppmärksamma vilken utbildning de har när de kommer till Sverige, validera den och komplettera den när det behövs för att de ska kunna arbeta inom det yrke de är utbildade till. Viktigt är också undervisning i svenska. Diskriminering av utrikes födda är vanligt förekommande och det är viktigt att motverka den genom olika åtgärder. En aktuell fråga är situationen för flyktingar från Ukraina och att vidta sådana åtgärder som kan underlätta för dem att få arbete i Sverige.

10 Slutsatser av Sveriges och andra länders åtgärder för att öka arbetskraftsdeltagandet

Den åldrande befolkningen leder till att andelen som är i arbete tenderar att minska. Det gör att försörjningsbördan för de som är i arbete ökar. Det finns därför goda skäl att undersöka möjligheter till åtgärder som, givet befolkningsutvecklingen, kan få fler i arbete. De syftar till att personer kommer att vara fler år i arbete. Enligt en undersökning i EU är det förväntade antalet år i arbete för individer 37,2 år 2024. Det högsta förväntade antalet år finns i Nederländerna, 43,8 år, medan det i Sverige är näst högst, 43 år. I ett av EES-länderna är det betydligt högre än i något EU-land, nämligen i Island med 46,3 år, se Eurostat (2025c).

Det finns många exempel på åtgärder som syftar till att höja arbetskraftsdeltagandet i Sverige och också i en rad andra länder. Resultaten skiljer sig åt. En del åtgärder har de avsedda effekterna medan andra inte. I rapporten har det presenterats några sådana åtgärder som vidtagits i Sverige och i en del andra länder. Här summeras en del av dessa resultat och också möjligheterna att gå vidare vad gäller såväl försök som utvärderingar. Det är viktigt att understryka att det inte finns en enskild åtgärd som ensamt kan lösa problemet med att andelen av befolkningen som är i arbete sjunker, utan att det i stället behövs ett antal åtgärder som tillsammans kan bidra till att öka andelen av befolkningen som arbetar. Det är inte så att åtgärderna konkurrerar med varandra. De kompletterar i stället varandra. Det är viktigt att särskilt granska åtgärder som enligt undersökningar har de önskade effekterna, men också uppmärksamma åtgärder som inte har haft de önskade effekterna, eller i en del fall, till och med haft oönskade effekter.

Flera åtgärder syftar till att de som är äldre ska lämna arbetsmarknaden i en högre ålder än vad som är den som är vanligt förekommande. En första grupp av åtgärder är sådana som ger personer rätt att stanna kvar till en högre ålder på sin arbetsplats (höja LAS-åldern). Det kan göra det möjligt, för dem som kan och vill, att arbeta till en högre ålder. En annan möjlighet är att helt avskaffa förekomsten av en sådan ålder, som till exempel för statligt anställda i Danmark. En andra grupp av åtgärder är sådana som förändrar pensionssystemen så det blir förmånligt att arbeta till en högre ålder, som till exempel i avgiftsbestämda system som i Sverige. Det innebär att den årliga pensionen blir större ju högre pensionsålder. En tredje grupp av åtgärder är de som gör avtalspensioner, eller privata pensionslösningar som innebär en låg pensionsålder, mindre fördelaktiga, dyrare för arbetsgivarna eller otillåtna. En fjärde grupp av åtgärder är lagstiftning (som i Japan) eller avtal att arbetsgivare ska sträva efter att behålla anställda till åtminstone en viss ålder (i Japan 70 år). En femte grupp av åtgärder är sådana som kan bidra till att minska diskrimineringen av äldre arbetssökande och därmed underlätta för äldre som blivit arbetslösa att få ett nytt arbete och kunna vara kvar i arbetskraften.

Allt fler unga i Sverige studerar längre, vilket också är fallet i andra länder i Europa. En majoritet genomgår gymnasieutbildning och allt fler går vidare till högre utbildning. Det har stora fördelar att många utbildar sig vidare och därmed förvärvar kompetens till yrken som kräver det. De som är mer utbildade kan också ha större möjligheter att gå vidare till andra yrken och arbetsuppgifter genom vidareutbildning när arbetskraftsefterfrågan förändras. Det finns dock fortfarande många som inte genomgår sådan utbildning och många av dem har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden. Det är därför viktigt att hjälpa dessa ungdomar på olika sätt genom anpassad och extra undervisning så att de kan klara av att få en utbildning som leder vidare till arbetsmarknaden. Det kan vara fråga om andra typer av utbildning som lärlingsutbildning. En lärlingsutbildning kan också vara en väg till arbetsmarknaden för de som klarat av gymnasieutbildning men väljer att inte studera vidare i högre utbildning. Se till exempel olika utformningar av lärlingsutbildning i Danmark, Norge och Schweiz.

Det är svårt för unga att välja utbildningsinriktning och många ändrar sig efter att ha påbörjat en utbildning vilket medför att den

totala utbildningstiden blir längre. Val som ångras kan bli färre med en bättre och mer omfattande studie- och yrkesvägledning. Se Borghans m.fl. (2015) och Stenberg (2016) för en utvärdering av utvidgad vägledning i Nederländerna.

När det gäller sammansättningen av de olika typer av utbildning som erbjuds i utbildningssystemet är det viktigt att ta hänsyn till arbetskraftsefterfrågans sammansättning och dess utveckling och att öka antalet utbildningsplatser i de utbildningar där efterfrågan på arbetskraft förväntas bli och fortsätta att vara omfattande.

Många av dem som genomgår högre utbildning blir färdiga med den först i relativt hög ålder. I Sverige blir de i genomsnitt klara med sin utbildning vid en högre ålder än i de allra flesta länder i Europa. En möjlighet att påskynda utbildningen och korta perioden i utbildning givet den utbildning som genomgås är att, som i Danmark, via studiestödsystemet uppmuntra unga att påbörja utbildningen relativt snart efter avslutad gymnasieutbildning och att fullfölja den i tid.

Kvinnor förvärvsarbetar i ungefär samma omfattning som män i Sverige till skillnad från vad som är fallet i många andra länder i Europa. Kvinnor arbetar dock oftare deltid än vad män gör och de är oftare föräldralediga än vad män är. Regler som leder till att makar fördelar föräldraledigheten mer jämnt kan vara en del av lösningen. Deltidsarbete är inte alltid självvalt. Det kan ibland vara den enda möjliga arbetstiden i en del yrken hos en del arbetsgivare. En möjlighet är att utöka antalet arbetade timmar i ekonomin genom att motverka deltid som inte är självvald genom avtalslösningar eller arbetsmarknadslagstiftning. Bättre barnomsorg kan bidra till ökad sysselsättning bland kvinnor.

En del som önskar arbeta kan inte göra det då de har någon form av funktionsnedsättning. Det finns politik som innebär åtgärder för att de som tillhör denna grupp ska kunna ha ett arbete, som exempelvis i Samhall. Men det finns betydligt mer att göra som till exempel aktiva arbetsförmedlingsinsatser. På detta område kan det vara av intresse att se på den politik som bedrivs i Danmark, en politik som i mycket är inriktad på samarbete med arbetsgivare och ekonomiskt stöd till dem när de anställer individer med funktionsnedsättningar. Det är också viktigt att uppmärksamma och motverka den diskriminering som förekommer riktad mot denna grupp.

Brister i arbetsmiljön leder till att personer inte kan arbeta i samma utsträckning som de annars skulle kunna ha gjort eller att de

helt lämnar arbetskraften. Arbetsmiljön kan bli bättre genom bättre regler och en bättre regelefterlevnad genom en utökad tillsyn. Att göra det dyrare för arbetsgivare att ha en dålig arbetsmiljö genom att göra arbetsskadeförsäkringen till en primär försäkring är också en möjlighet. Se Nederländerna för ett exempel. Det är också så att det som är en olämplig arbetsmiljö för en del inte är det för andra. En politik för rörlighet på arbetsmarknaden som tar hänsyn till sådana skillnader kan bidra till att fler kan arbeta mer eller vara kvar på arbetsmarknaden längre. Det finns också många andra åtgärder som är möjliga på detta område som hänvisas till i rapporten.

Migrationen till Sverige leder till att en större andel av befolkningen är i aktiv ålder än vad som annars varit fallet. För vissa migranter som är i aktiv ålder är dock andelen som är i arbetskraften lägre än vad den är för de som är födda i landet i samma ålder. Det går att med olika åtgärder bidra till att andelen som är i arbete är högre än vad den är för närvarande. Åtgärderna kan dock skilja sig åt beroende på vad det är för grupp av migranter det är fråga om.

Arbetskraftsmigranter kommer till Sverige för att arbeta. Vi har en fri rörlighet av arbetskraft inom EU/EES men det kommer också arbetskraftsinvandrare från andra länder. Det är viktigt att de som kommer har bra arbetsvillkor. För att behålla de som kommit kan det vara viktigt med åtgärder som undervisning i svenska och validering/komplettering/godkännande av den utbildning som de har från sitt hemland. För de som kommer från tredje land för att arbeta gäller samma typer av åtgärder. Det är viktigt att en genomgång genomförs tidigt efter ankomsten till Sverige av vilken utbildning de har med sig. En undersökning visar att de från tredje land som klarar sig bäst på den svenska arbetsmarknaden återvänder eller flyttar vidare till ett annat land i större omfattning än andra arbetskraftsinvandrare från tredje land. De i denna grupp vars medföljande partner också har arbete lämnar Sverige i mindre utsträckning än de vars partner inte har arbete i Sverige. Det kan därför vara en bra åtgärd att underlätta för medföljande att komma i arbete.

Den grupp som är mest omdiskuterad vad gäller etablering på arbetsmarknaden är asylsökande. Det finns en hel del undersökningar som pekar på effekter av olika åtgärder. Viktigt är undervisning i svenska. En aktiv arbetsförmedling och olika typer av utbildning kan också ge resultat. Undersökningar i Danmark och Schweiz visar däremot att sänkta ersättningar till flyktingar har lett

till negativa resultat i olika avseenden. Det är viktigt att genomföra fler undersökningar av erfarenheter i fler länder av sådana åtgärder. Undersökningar från Danmark pekar också på vikten av placering i kommuner med god arbetsmarknadssituation, på placering i områden där inte främst migranter bor och på undervisning i danska.

Att fly från sitt land innebär påfrestningar av olika slag som kan påverka hälsan. En undersökning som avser Tyskland pekar på att när migranter får en mottagning som inkluderar hälso- och sjukvård förbättras etableringen på arbetsmarknaden. Se Goßner m.fl. (2025).

En ny och relativt stor grupp av flyktingar kommer från Ukraina. Den består främst av kvinnor och deras barn (män under 65 år får inte lämna Ukraina annat än undantagsvis). Jämförelser av de ukrainska flyktingarnas arbetsmarknadssituation i olika länder i Europa pekar på att deras sysselsättningsgrad är relativt låg i Sverige trots att det är en relativt välutbildad grupp. Det pekar på vikten av att de som tillhör denna grupp får tillgång till samma typ av åtgärder som andra som kommit som flyktingar till Sverige.

11 Förslag till åtgärder för att öka arbetskraftsdeltagandet

Det finns inte en enskild åtgärd som kan lösa de problem i samhällsekonomin som följer av att en allt större andel av befolkningen är äldre och att andelen av befolkningen som är i arbete tenderar att minska som ett resultat. Men det finns flera åtgärder som kan bidra till att motverka dessa problem. Vissa har effekter på relativt kort sikt medan andra har effekter på i huvudsak längre sikt. Även de åtgärder som har effekt på längre sikt är viktiga då andelen som är äldre i befolkningen gradvis kommer att öka. Det faktum att andra länder har samma utveckling med en åldrande befolkning och att vissa länder haft det under längre tid gör att vi kan lära av andras erfarenheter och insatser. Nedan grupperas förslagen till åtgärder efter samma indelning som rapporten är upplagd.

Bidra till att de äldre i större utsträckning är i arbete

1 Höj den ålder som man, enligt Lagen om anställningsskydd (LAS), har rätt att behålla sin anställning.

2 Utöka möjligheterna till deltidsarbete för äldre efter att pension börjat tas ut.

De ungas inträde i arbetslivet

3 Stärk studie- och yrkesvägledningen för att minska felval, studieavbrott och onödigt långa utbildningsvägar.

4 Ge tidiga och riktade stödinsatser till elever som riskerar att inte fullfölja grundskolan eller gymnasiet.

Kvinnors arbetskraftsdeltagande

5 Bygg ut barnomsorgen och verka för förbättrad tillgänglighet för föräldrar med obekväma arbetstider, eftersom detta kan bidra till att minska andelen kvinnor som har deltidsarbete.

6 Lagstifta och/eller träffa avtal mellan arbetsmarknadens parter för att motverka oönskad deltid som är vanligt förekommande i vissa sektorer och i vissa yrken.

Arbete för de som har olika typer av funktionsnedsättningar

7 Stärk stödet till arbetsgivare som anställer personer med funktionsnedsättning och utveckla samverkan mellan myndigheter och arbetsgivare.

8 Utveckla Arbetsförmedlingens insatser för personer med funktionsnedsättning och förbättra stödet till inträde och kvarvaro i arbete.

Åtgärder för en bättre arbetsmiljö

9 Förstärk incitamenten för en god arbetsmiljö, bland annat genom att se över arbetsskadeförsäkringens utformning. Ett sätt är att förändra arbetsskadeförsäkringen från att vara en sekundär försäkring till att bli en primär försäkring.

10 Underlätta omställning och rörlighet från yrken med hög belastning till yrken där människor kan arbeta längre.

Migration och migranter

11 Underlätta för arbetskraftsinvandrares medföljande partner att etablera sig på arbetsmarknaden.

12 Stärk arbetsmarknadsintegrationen för flyktingar och anhöriginvandrare genom svenskundervisning, validering av utbildning, kompletterande utbildningar och aktiva arbetsförmedlingsinsatser.

Referenser

Abbiati, Giovanni, Erich Battistin, Paola Monti och Paolo Pinotti (2025), ”Fast-Tracked Jobs Help Asylum Seekers Integrate Faster”, IZA DP No 17859.

Acemoglu, Daron och Simon Johnson (2023), *Power and Progress. Our Thousand-Year Struggle over Technology and Prosperity*, Basic Books, London.

Adema, Joop, Lasha Chargaziia, Yvonne Giesing, Sarah Necker och Panu Poutvaara (2025), “What Drives Refugees’ Return after Conflict”, Rockwool Foundation Berlin Discussion Paper No. 65/25.

Ahammer, Alexander, Martin Halla, Pia Heckl och Rudolf Winter-Ebmer (2025), “Reintegrating Older Long-Term Unemployed Workers: The Impact of Temporary Job Guarantees”, Rockwool Foundation Berlin, Discussion Paper Series 160/25. (Den finns också som IZA DP 18322).

Ahmed, Ali och Mats Hammarstedt (2010), *Ekonomiska perspektiv på etnisk diskriminering*, Studentlitteratur, Lund.

Ahn, Yoon och Darren Lubotsky (2025), “Restrictive Marriage Migration Policies and Family Outcomes”, Rockwool Foundation Berlin, Discussion Paper Series, 107/25.

Albin, Maria, Theo Bodin och Eskil Wadensjö (2021), “Sustainable Work for Health and Job Longevity”, *European Journal of Workplace Innovation*, Vol. 6, nr 2, s. 147–162.

Andersen, Lars Louis, Annette Meng, Karina Glies Vincents Seeberg, Emil Sundstrup och Jakob Pedersen (2026), ”Fysisk och psykisk nedslidning i Danmark: Risikofaktorer, arbejdsmarkedstilknytning og økonomiske konsekvenser”, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, København.

Andersen, Torben M. och Jan Rose Skaksen (2025), *Danmark går i gråt? – Samfundsøkonomiske effekter af en aldrende befolkning*, Gyldendal, Köpenhamn.

Andersson, Fredrik W och Eskil Wadensjö (2022a), ”Covid-19 och den svenska arbetsmarknaden – ett registerperspektiv”, *Ekonomisk Debatt*, Årg. 50, nr 1, s. 7–22.

Andersson, Fredrik W och Eskil Wadensjö (2022b), ”Anställda i Sverige under 2021 – andra året med Covid-19”, *Ekonomisk Debatt*, Årg. 50, nr 6, s. 40–48.

Andersson, Fredrik W och Eskil Wadensjö (2022c), ”Från Ukraina och Belarus”, *Ekonomisk Debatt*, Årg. 50, nr 7, s. 58–65.

Andersson, Fredrik W och Eskil Wadensjö (2025a), ”Migranter från Afghanistan på den svenska arbetsmarknaden”, *Ekonomisk Debatt*, Årg. 53, nr 1, s. 61–72.

Andersson, Fredrik W och Eskil Wadensjö (2025b), ”Arbetskraftsinvandrare från tredje land som flyttar från Sverige”, *Ekonomisk Debatt*, Årg. 53, nr 3, s. 55–62.

Andersson, Gunnar (2026), “Från höga till sjunkande fruktsamhetstal – hur ser situationen i Sverige ut?”, Rapport nr 2 från Utredningen för en framtid med barn.

Andersson Joona, Pernilla och Eskil Wadensjö (2013), “The Best and the Brightest or the Least Successful? Self-Employment Entry among Male Wage-Earners in Sweden”, *Small Business Economics*, Vol. 40, no 1, s. 155–172.

Arai, Mahmood och Peter Skogman Thoursie (2009), “Renouncing Personal Names: an Empirical Examination of Surname Change and Earnings”, *Journal of Labor Economics*, Vol. 27, s. 127–147.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet (2025), ”Aldrig før har så mange ukrainarar vore i arbeid”, Regeringa.no, Pressemelding 27.8.2025.

Arbeids- og velferdsdirektoratet (2025), Alderspension 2024, Stastiknotat 27.3.2025.

Arbejdsmarkedskommissionen (Jørgen Søndergaard, Eskil Wadensjö, Michael Svarer, Peder J. Pedersen, Vibeke Jensen, Birgitte Hansen, Ingelise Bogason, Gitte Elling och Hans Bach) (2009), *Velfærd kræver arbejde*, augusti 2009.

Arbetsmiljöverket (2016), *Leder regler och inspektioner till en bättre arbetsmiljö?*, Kunskapssammanställning 2016:10.

Arbetsmiljöverket (2023), *Inspektioner om arbetsanpassning*. Projektrapport – Nationella tillsynsaktiviteter. Fokusområde arbetsanpassning.

Auer, Daniel, Michaela Slotwinski, Achim Ahrens, Dominik Hangratner, Selina Kurer, Stefanie Kurt och Alois Stutzer (2024), "Social Assistance and Refugee Crime", CESifo Working Papers, 11051, April 2024.

Bavafa, Hessam, Anita Mukherjee och Tyler Q Welch (2025), "Inequities in how Wealth Shapes Healthy and Work-Free Later Life", Pension Research Council Working Paper, PRC WP2025-12.

Bengtsson, Tommy, Gunnar Fridlizius och Rolf Ohlsson (red.) (1984), *Pre-Industrial Population Change*, Almquist and Wiksell International.

Berbée, Paul och Jan Stuhler (2023), "The Integration of Migrants in the German Labor Market. Evidence over 50 Years", ZEW Discussion Papers, No. 23-020, 06/2023.

Bjørn, Niels Henning (2020), *Arbejdsmarkedspolitik*, 10.udgave, Djøf Forlag, Köpenhamn.

Blackburn, Robert, Stephen Machin och Maria Ventura (2023), "The Self-Employment Trap?", Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science, No 030, September 2023.

Bonvin, Jean-Michel, Nicola Cianferoni och Maria Mexi (red.) (2023), *Social Dialogue in the Gig Economy: A Comparative Empirical Analysis*, Edward Elgar Publishing.

Borghans, Lex, Bart H H Golsteyn och Anders Stenberg (2015), "Does Expert Advice Improve Educational Choice?", *PLoS ONE*, 10(12).

Bredgaard, Thomas, Finn Amby, Helle Holt och Frederik Thuesen (red) (2020), *Handicap og Beskaeftigelse. Fra barrierer til broer*, Djöf Forlag, Köpenhamn.

Bredgaard, Thomas och Per Kongshøj Madsen (2019), *Dansk flexicurity. Flexibilitet og sikkerhed på arbejdsmarkedet*, Hans Reitzels forlag, Köpenhamn.

Brücker, Herbert, Philipp Jaschke, Yuliya Kosyakova och Ehsan Vallizadeh (2023), ”Entwicklung der Arbeitsmarktintegration seit Ankunft in Deutschland. Erwerbstätigkeit und Löhne von Geflüchteten steigen deutlich”, IAB-Kurzbericht 13/2023.

Brücker, Herbert, Philipp Jaschke och Yuliya Kosyakova (2025a), ”10 Jahre Fluchtmigration 2015. Haben wir es geschafft? Eine Analyse aus Sicht des Arbeitsmarktes“, IAB-Kurzbericht 17/2025.

Brücker, Herbert, Philipp Jaschke och Yuliya Kosyakova (2025b), ”10 Jahre Fluchtmigration 2015: Was Integration fördert und was sie bremst“, IAB-Forum.

Carlsson, Erik (2023), *Fertility Behavior and Preferences among Immigrants and Children of Immigrants in Sweden*, Stockholm University Demography Unit, Dissertations series 24.

Carlsson, Magnus och Stefan Eriksson (2019), “Age Discrimination in Hiring Decisions: Evidence from a Field Experiment in the Labor Market”, *Labour Economics*, Vol. 59, s. 173–183.

Carlsson, Magnus, Stefan Eriksson och Dan-Olof Roth (2026), Arbetsliv för alla? En ESO-rapport om arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning, ESO-rapport 2026:4.

Çelikaksoy, Aycan och Eskil Wadensjö (2018). *Ensamkommande barns och ungas väg in i det svenska samhället*, Delegationen för migrationsstudier (DELMI), Rapport 2018:3

Çelikaksoy, Aycan och Eskil Wadensjö (2019), Kapitel 1 ”Utbildning och arbetsmarknad för ensamkommande ungdomar” i Mehrdad Darvishpour och Niclas Månsson (red.), *Ensamkommandes upplevelser & professionellas erfarenheter - integration, inkludering och jämställdhet*, Liber förlag, Stockholm.

Celikaksoy, Aycan och Eskil Wadensjö (2022), “Child Migrants” i Klaus Zimmermann (red.), *Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics*, SpringerNature.

Centrala studiestödsnämnden (CSN), (2026). Studiestödet 2025 – Stor ökning av antalet studerande med omställningsstudiestöd. Publicerad 4 februari 2026. https://www.csn.se/om-csn/press/pressmeddelanden/2026-02-04-studiestodet-2025---

stor-okning-av-antalet-studerande-med-omstallningsstudiestod.html.

Cuzulan, Bojana, Marie Louise Schultz-Nielsen och Peter Fallesen (2025), "The Demographic and Socioeconomic Consequences of Restricting Access to Marriage for Young Immigrant Women in Denmark", *Demography*, Vol. 2, nr 1, s. 87–112.

Danmarks Statistik (2019), "Indvandrare og efterkommere i de nordiske lande", DST Analyse, 26 marts 2019.

Danmarks Statistik (2025), "Offentligt forsørgede under folkepensionsalderen 2024", Nyt fra Danmarks Statistik 10 april 2025, Nr. 104.

De Groot, Nynke och Bas van der Klaauw (2026), "A Randomized Experiment on Improving Job Search Skills of Older Unemployed Workers", Rockwool Foundation Berlin, Discussion Paper Series 132/26.

De Lange, Annet H. och Trude Furunes (red.) (2025), *Research Handbook on Older Workers and Occupational Health and Safety*, Edward Elgar, Cheltenham.

Djuve, Anne Britt (2011), *Introduksjonsordningen for nyankomne innvandrere: Et integreringspolitisk paradigmeskifte?*, Institutt for statsvitenskap, Det samfunnsvitenskapelige fakultet, Universitetet i Oslo.

Drahokoupil, Jan och Kurt Vandaele (red.) (2021), *A Modern Guide to Labour and the Platform Economy*, Edward Elgar Publishing.

Drange, Ida, Andreea Ioana Alecu och Anders Underthun (2025), "Kompletterende utdanning: En vei inn i relevant yrke?", *Søkelys på arbeidslivet*, Årg. 42, nr 2, s 1–20.

Ds 2002:30, *Arbetskraftsutbudet och välfärden*.

Dustmann, Christian, Tommaso Frattini och Camilla Piovesan (2026), "Immigrant Educational Attainment in the European Union: Origin, Gender and Cross-Country Differences", CReAM Report RF Berlin, 04/2026.

Dustmann, Christian, Rasmus Landersø och Lars Højsgaard Andersen (2024), "Refugee Benefit Cuts", *American Economic Journal: Economic Policy*, Vol. 16, nr 2, s. 406–441.

Dyrvik, Ståle (2004), *Den demografiske overgangen*, Det Norske Samlaget, Oslo.

Edebalk, Per Gunnar (2022), *Äldreomsorgen – en aktuell historia*, Studentlitteratur, Lund.

Elling, Devy L, Theo Bodin, Helena Honkaniemi, Bertina Kreshpaj, Letitia Davis, Alicia Nevriana, Nuria Matilla-Santander, David H. Wegman, Eskil Wadensjö, Katarina Kjellberg, Nina Lazarcyk-Bilal och Emelie Thern (2025), "Understanding the Differences in Occupational Injuries Due to Accidents among Native-Born and Immigrant Workers in Sweden: A Repeated Cross-Sectional Register-Based Study", accepted for publication in *Injury Epidemiology* (2025).

Ellis, Emil, Cassie Hazell och Oliver Mason (2024), "The Mental Health of Ukrainian Refugees: A Narrative Review", *Academia Medicine*, AcadMed6232.

Espinoza, Antonio och Jacob Grönlund (2023), "Fokus på utrikes föddas arbetsmiljö", Rapport 2023/042947, Arbetsmiljöverket.

Eurofound (2016), *Extending Working Lives through Flexible Retirement Schemes: Partial Retirement*, Publication Office of the European Union, Luxembourg.

European Labour Authority (2023), "Report on the Cooperation Practices, Possibilities and Challenges between Member States – Specifically in Relation to the Posting of Third-Country Nationals", Final Report ELA/2022/RS/027/ELA.306-2021/TITLE 3/2.2, February 2023.

Eurostat (2023), "Population Projections in the EU", Statistics explained, October 2023.

Eurostat (2024), "Pensions and Labour Market Participation – Main Characteristics", Statistics Explained.

Eurostat (2025a), "Statistics on Young People neither in Employment nor in Education or Training", Statistics Explained, May 2025.

Eurostat (2025b), "Employment Rates of Recent Graduates", Statistics Explained, August 2025.

Eurostat (2025c), "Duration of Working Life".

Fallesen, Peter (2025), "Få fødsler bør ikke skabe panik: Kvinder med uddannelse får børn, og dem bliver de flera af", Rockwool Fonden Forskning, 17.05.2025.

Fernández-Huerta, Moringa (2025), "The Second Spanish Immigration Boom", IZA DP No. 18185.

FIAP (2024), Parametric Reforms in the Public PAYGO Pension Programs 1995 – December 2023, March 2024.

Fischer-Weckemann, Björn och Thorben Korfhage (2023), "Long-Run Consequences of Informal Elderly Care and Implications of Public Long-Term Care Insurance", ZEW Discussion Paper No. 23-030/08/2023.

Flood, Lennart och Joakim Ruist (2015), *Migration, en åldrande befolkning och offentliga finanser*, Bilaga 6 till Långtidsutredningen 2015, SOU 2015: 95.

Foged, Mette, Linea Hasager och Giovanni Peri (2024), "Comparing the Effects of Policies for the Labor Market Integration of Refugees", *Journal of Labor Economics*, Vol. 42, no 1, s. 335–377.

Frattini, Tommasso och Camilla Piovesan (2026), "The Immigrant Population on the European Union: Growth, Concentration and Dispersion", CReAM Report RF Berlin, 03/2026.

Fødselstallsutvalget (2025), "Fallende fødselstall i Norge: utvikling og mulige tiltak før unge voksne", Delleverance fra Fødselstallsutvalget, Oslo.

Försäkringskassan (2026), "Psykisk ohälsa i dagens arbetsliv", Försäkringskassans lägesrapport 2026:1.

Goldin, Claudia (2025), "The Downside of Fertility", NBER Working Paper 34268.

Goßner, Laura, Philipp Jaschke och Yuliya Kosyakova (2025), "The Effect of Health on Refugees' Labor Market Integration: Evidence from a Natural Experiment in Germany", (IAB-Discussion Paper 05/2025), Nürnberg, 32 S. DOI:10.48720/IAB.DP.2505.

Hansson, Åsa och Kristoffer Lundberg (2025), *Den tysta krisen. De sjunkande födelsetalens påverkan på Sveriges ekonomi och välfärd*, Rapport nr 1 från Utredningen för en framtid med barn.

Hartman, Laura (red.) (2008), *Välfärd på deltid*, SNS Förlag, Stockholm.

Hauptmann, Andreas och Felix Stips (2025), ”Auswirkungen der Zuwanderung aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten auf den SGB-II-Leistungsbezug von Einheimischen“, IAB-Forschungsbericht 18/2025.

Heinesen, Eskil (2025), ”Forringelser i helbred efter 45-årsalderen forklarer kun en lille del af fald i beskæftigelse frem mod 70 år”, Rockwool Fonden, Köpenhamn.

Hensvik, Lena, Dagmar Müller och Oskar Nordström Skans (2017), “Kontakterna och konjunkturen. Jobb under skoltiden och inträdet på arbetsmarknaden”, IFAU Rapport 2017:1.

Herbertsson, Tryggvi Thor (2001), *Why Do the Icelanders Not Retire Early*, Pensionsforum, Stockholm.

Hermansen, Are Skeie, Andrew Penner, István Boza, Marta M Elvira, Olivier Godechot, Martin Hällsten, Lasse Folke Henriksen, Feng Hou, Zoltán Lippényi, Trond Petersen, Malte Reichelt, Halil Sabanci, Mirna Safi, Donald Tomaskovic-Devey och Erik Vickstrom (2025), “Immigrant–Native Pay Gap Driven by Lack of Access to High-Paying Jobs”, Nature, https://doi.org/10.1038/s41586-025-09259-6.

Huang, Jo-Hsiang (2025), “Addressing Taiwan’s Demographic Crisis: Workforce Development Policies for a Graying Society”, *Japan Labor Issues*, Vol. 9, no 55, 26–34.

Hwang, Jisoo och Inkyung Yoo (2025), “The Motherhood Effect on Earnings amid Declining Fertility: Evidence from Korea”, Rockwool Foundation Berlin Discussion Paper No. 57/25.

Højsgaard Andersen, Lars, Christian Dustmann och Rasmus Landersø (2019), “Lowering Welfare Benefits. Intended and Unintended Consequences for Migrants and their Families” CReAM, Discussion Paper Series, CDP 05/19.

Ikeda, Shingou (2025), “Current Policies on Supporting Employee with Caring Responsibilities in the Most Aged Society: The 2024 Amendment of the Child Care and Family Care Leave Act and Related Policies”, *Japan Labor Issues*, Vol. 9, no 53, s. 45–52.

IMF (2025), "World Economic Outlook. A Critical Juncture amid Policy Shifts", Washington DC.

Ipsos (2024), *Norsk seniorpolitisk barometer 2024*, Rapport, Kunnskapssenter for lengre arbeidsliv, Oslo.

ISF (2025), *Effekter av höjda åldersgränser i pensionssystemet*, Rapport 2025:12.

ISF (2026), *Sjukersättningens roll idag*, Rapport 2026:5.

Japan Labor Issues (2025), "Over 30 % of Companies Secure Jobs for Jobs until the Age of 70: MHLW's report on the Employment Conditions of Elderly Persons", *Japan Labor Issues*, Vol. 9, no 53, Summer 2025, s. 33–35.

Jensen, Per H (2022), *Arbejdspladsen og seniorpersonalet. Rekruttering, fastholdelse og afvikling af seniorarbejdskraften*, Aalborg Universitetsforlag, Aalborg.

Jensen, Per H (2023), "Seniorarbejdskraften og danske utbudsreformer med et inblick fra Frankrig", *Tidskrift for Arbejdsliv*, Vol. 25, nr 4, s. 82–87.

Kallestrup-Lamb, Malene, Alexander O K Marin och Jes Søgaard (2024), "Befolkningsaldring og sundhedsudgifter i Danmark", *Økonomi & Politik*, Årg. 97, nr 4, s. 10–25.

Kansliet för hållbart arbetsliv (2022), Delrapport 2022-06-02, Promemoria S2022/03072.

Kawaguchi, Daiji och Hiroaki Mori (2019), "The Labor Market in Japan, 2000–2018. Despite a Plummeting Working-Age Population, Japan has Sustained its Labor Force Size Because of Surging Employment among Women", *IZA World of Labor*, no 385.v2.

Kearney, Melissa S och Phillip B Levine (2025), "Why is Fertility so Low in High Income Countries?", NBER Working Paper no 33989.

Khaef, Samaneh (2022), "Registration of Immigrants' Educational Attainment in Sweden: An Analysis of Sources and Time of Registration", *Genus*, 78:16.

Kim, Jungho (2016), "Female Education and Its Impact on Fertility. The Relationship is More Complex than One May Think", IZA *World of Labor*, no 228.

Kim, Wooseong (2024), "Overqualification among Second-Generation Children of Immigrants in the Swedish Labour Market", *European Journal of Population*, 40:34.

Kotschy, Rainer och David E Bloom (2023), "Population Aging and Economic Growth: From Demographic Dividend to Demographic Drag", IZA DP No. 16377.

Kubis, Alexander och Martin Dietz (2025), "Der Beschäftigtenanteil ukrainischer Geflüchteter hat sich binnen zwei Jahren verdreifacht", IAB-Forum. 15. Oktober 2025.

Kvist, Martin, Jonas Olofsson och Eskil Wadensjö (2022), " Unga på väg till fattigdom? Utvecklingen i Malmö som exempel", *Socialmedicinsk tidskrift*, nr 4, s. 467–478.

König, Stefanie och Måns Nerman (2023), *Höjda åldersgränser i pensionssystemet. En analys av hur 2020 års höjning av LAS-åldern och lägsta pensionsålder påverkade försörjning och pensionering*, ISF Rapport 2023:6.

Lee, Jaejoon (2023), "Population Aging in Korea: Importance of Elderly Workers", *KDI Journal of Economic Policy*, Vol. 45, nr 2, s. 51–69, http://dx.doi.org/10.23895/kdijep.2023.45.2.51 51.

Lee, Jae Won, In Do Hwang, Seolwoong Hwang, Hun Jang, Boreum Kwak, Yeil Lee och Wooseok Kim (2025), "Impact of Super-Aging on the Monetary Policy Environment: Implications for Korea", *Korea Economic Outlook*, III. In-depth Analysis, May 2025.

Mammadov, Ilkin och Demet Çak (2025), "The Effects of EU Migration Policies on the Labor Market", *International Journal of Economics and Financial Issues*, Vol. 15 no 5, s. 295–305.

Mercer (2024), *Mercer CFA Institute Global Pension Index 2024*, CFA Institute, Monash University.

Merritt, Giles (2025), *Timebomb. When Ageing Explodes*, Policy Press, Bristol.

Moriyama, Tomohiko (2025), "Retirement Process of Older Workers in Japan: Perspectives from Legislative Frameworks and Human Resources Management", *Japan Labor Issues*, Vol. 9, no 55, 16–25.

Nordforsk (2020), "Coming of Age in Exile. Health and Socio-Economic Inequalities in Young Refugees in the Nordic

Welfare Societies", University of Copenhagen, Department of Public Health.

Nordling, Jonas (2025), *Åldersnojan. Varför jobba till 70 om ingen vill ha oss efter 50?*, Atlas förlag, Stockholm.

NTB/Utrop (2023), "Rapport: Få ukrainske flyktninger er i job i Norge", 23.08.2023.

OECD (2023a), "Policy Responses: Ukraine. Tackling the Policy Challenges. What are the Integration Challenges of Ukrainian Women?", 30 May 2023.

OECD (2023b), *Indicators of Immigrant Integration 2023*, OECD Publishing, Paris.

OECD (2024), *Ageing and Employment Policies. Promoting Better Career Choices for Longer Working Lives*. *Stepping up not Stepping out*, OECD Publishing, Paris.

OECD (2025a), Statistics News Release, "Labour Market Situation: OECD Employment and Labour Force Participation Rates Stable at Record Highs in the Third Quarter of 2024", OECD Publishing, Paris.

OECD (2025b), *OECD Employment Outlook 2025. Can We Get Through the Demographic Crunch?*, OECD Publishing, Paris.

OECD (2025c), *State of Immigrant Integration: Nordic Countries*, OECD Publishing, Paris.

OECD (2026a), *The World of Public Employment Services 2026. Delivering in a Changing World of Work*, OECD Publishing, Paris.

OECD (2026b), *OECD Economic Outlook. Under Pressure*, June 2026, Vol 2026/1, no 119.

Oh, Daiyoung (2025), "Current Status of Aging and Labor and Social Policy Responses in Korea", *Japan Labor Issues*, Vol. 9, no 55, 10–15.

Olofsson, Jonas (2025), "Ett socialt perspektiv på elevers närvaro i gymnasieskolan – övergripande bakgrund och erfarenheter från Malmö", Malmö universitet, augusti 2025.

Olofsson, Jonas och Eskil Wadensjö (2015), *Lärlingsutbildning – en väg till arbetsmarknaden?* SNS Analys, nr 19.

Olofsson, Jonas och Eskil Wadensjö (2020), ”Vuxenutbildning för arbetsmarknaden”, Underlagsrapport till SOU 2020:30, *En moderniserad arbetsrätt*.

Olofsson, Jonas och Eskil Wadensjö (2021), *Den svenska arbetsmarknadspolitiken i går och i dag – historisk bakgrund, föränderliga förutsättningar och nya aktörer*, Studentlitteratur, Lund.

O’Reilly, Jacqueline och Collete Fagan (red.) (1998), *Part-Time Prospects. An International Comparison of Part-Time Work in Europe, North America and the Pacific Rim*, Routledge, London och New York,

Orrenius, Pia M, Alan D Viard och Madeline Zavodny (2025), “The Fiscal Impact of Immigration: An Update”, American Enterprise Institute, September 2025.

Pinkus, David och Jacob Funk Kirkegaard (2025), “The Macroeconomic Impact of Ageing. EU Immigration Policy and Pension Expenditure”, Working paper 24/2025, Bruegel.

Pszczólkowska, Dominika (2024), *Two decades of East–West migrations in the enlarged European Union. How Migrants Choose Their Destinations. Factors Influencing Post-EU Accession Choices and Decisions to Remain*, Routledge.

Rauch, Angela och Nancy Reims (2025), ”Beruflicher Rehabilitation für Menschen mit Behinderungen. Integration gelingt, die Zahl der Geförderten sinkt”, IAB-Kurzbericht, 21/2025.

Riksrevisionen (2025), ”Arbetsförmedlingens stöd till personer med funktionsnedsättning”, RiR 2025:20.

Rockwool Fonden (2025), ”Innovativ beskæftigelsesindsats giver unge arbejdsidentitet – og højere løn”, September.

Ruer, Nina och Nina Vujanovic (2025), “Migration flows from Western Balkans to Germany: Implications and Recommendations”, Working Paper 19/2025, Bruegel.

Sandahl, Rolf (2017), ”Ett utökat system med sanktionsavgifter – en lägesbild”, Arbetsmiljöverket.

SCB (2016), “Livslängd och dödlighet i olika sociala grupper”, Demografiska rapporter, Rapport 2016:2.

SCB (2024a), ”Äldres deltagande på arbetsmarknaden 2001–2023. Arbetskraftsundersökningarna”, Temarapport 2024:1.

SCB (2024b), ”Arbetskraftsinvandrare från tredje land”, Delrapport i regeringsuppdraget Work in Sweden, Temarapport 2024:5.

SCB (2025a), ”Befolkningens utbildning 2024”, Temarapport 2025:3.

SCB (2025b), “Utvandring 2000–2024”, Demografiska rapporter 2025:4.

SCB (2025c), ”Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning 2024”.

Schilling, Pia och Lisa Sofie Höckel (2025), “Starting off on the Right Foot – Language Learning Classes and the Educational Success of Refugee Children”, *The Economic Journal*, Vol. 136, no. 676, s. 1217-1253.

Sjödin Erik och Eskil Wadensjö (2020), ”25 år med utstationering av arbetstagare till och från Sverige – Reglering, omfattning och arbetsmarknadseffekter”, SIEPS Rapport 2020:8.

Sjödin, Erik och Eskil Wadensjö (2021), ”Posted Workers. Legal and Economic Perspectives” i Klaus Zimmermann (red.), *Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics*, SpringerNature.

Sjögren Lindquist, Gabriella och Eskil Wadensjö (2012a), *Kunskapsöversikt kring samhällsekonomiska kostnader för arbetsskador*, Arbete och hälsa 46(3), Vetenskaplig skriftserie, ISBN 978-91-85971-37-4 ISSN 0346–7821.

Sjögren Lindquist, Gabriella och Eskil Wadensjö (2012b), ”Arbetsskadeförsäkringen: Den glömda försäkringen”, *Nordisk försäkringstidskrift*, Årg. 2012, nr 1, s. 1–7.

Sjögren Lindquist, Gabriella och Eskil Wadensjö (2012c), *En alternativ arbetsskadeförsäkring*, Underlagsrapport nr 8 till den Parlamentariska Socialförsäkringsutredningen.

Smith, Nina och Anna-Mette Barfod (2025), *Overskudskvinder. Økonomernes vej til det frie og lige liv*, Lindhardt og Ringhof A/S, Köpenhamn.

SOU 2013:74, *Unga som varken arbetar eller studerar – statistik, stöd och samverkan*, Slutbetänkande av Utredningen om unga som varken arbetar eller studerar.

SOU 2015:101, *Demografins regionala utmaningar*, Bilaga 7 till långtidsutredningen 2015.

SOU 2023:24, *Etablering för fler – jämställda möjligheter till integration*, Delbetänkande av utredningen om förbättrad arbetsmarknadsetablering för utrikes födda kvinnor.

Stenberg, Anders (2016), *Att välja utbildning – betydelse för individ och samhälle. Studievägledning, gymnasieval, vuxenutbildning*. SNS förlag, Stockholm.

Svidovska, Viktoriia och Yaroslava Shven (2025), ”Supporting Mental Health and Integration: Long-Term Solutions for Displaced Ukrainians in Sweden”, DELMI, Policy Brief 2025:7.

Thern, Emelie, Nuria Matilla-Santander, Julio C Hernando-Rodriguez, Melody Almroth och Theo Bodin (2023), “Precarious Employment in Early Adulthood and Later Mental Health Problems: A Register-Linked Cohort Study”, *Journal of epidemiological community health*, doi:10.1136/jech 2023-220817.

Thern, Emelie, Alicia Nevriana, Letitia Davis, David H. Wegman, Eskil Wadensjö, Katarina Kjellberg, Theo Bodin och Devy L. Elling (2025), “Trends in Reported Occupational Injuries Due to Accidents among Native-Born Swedes and Immigrant Workers in Sweden 2003–2020”, *Injury Epidemiology* 12:29 https://doi.org/10.1186/s40621-025-00581-1.

Ugland, Trygve (2018a), *Policy Learning from Canada: Reforming Scandinavian Immigration and Integration Policies*, University of Toronto Press, Toronto.

Ugland, Trygve (2018b), *Canada Can, Can We? – Sponsoring Integration of Refugees, the Canadian Way*, Fores, Stockholm.

UNHCR (2025a), “High Employment Rates, but Low Wages: A Poverty Assessment of Ukrainian Refugees in Neighboring Countries”, March 2025.

UNHCR (2025b), *Ukraine Situation. Flash update #83*, 29 August 2025.

United Nations (2025), *World Fertility 2024*, Department of Economic and Social Affairs.

Vallgårda, Signild (2023), *Dødeligheden daler*, Aarhus Universitetsforlag, Aarhus.

Vollset, Stein Emil, Emily Goren, Chun-Wei Yuan, Jackie Cao, Amanda E Smith, Thomas Hsiao, Catherine Bisignano m.fl. (2020), "Fertility, Mortality, Migration, and Population Scenarios for 195 Countries and Territories from 2017 to 2100: A Forecasting Analysis for the Global Burden of Disease Study", *The Lancet*, no 396, s. 1285–1306.

von Sydow, Göran, Valentin Kreilinger och Patricia Wadensjö (red.) (2025), "Perspectives on Enlargement and Reform of the EU: Fit for 35", SIEPS 2025:20P.

Wadensjö, Eskil (2022), *Framtidens migration*, Rapport 5 till Framtidskommissionen, Stockholm: Framtidskommissionen.

Wadensjö, Eskil (2022), "Utveckla arbetsmiljöstatistiken!", *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, Årg. 28, nr 1, s. 84–87.

Wadensjö, Eskil (2025), Kapitel 4 "Flyktingars etablering på den svenska arbetsmarknaden" s. 63–78 i *Invandringen och dess effekter på svensk ekonomi – en antologi*, Konjunkturinstitutet.

Wadensjö, Eskil, Stefanie König, Mats Bengtsson och Simon Schönbeck (2021), *Möjligheter till tidig pensionering*, ISF-rapport 2021:7.

Wadensjö, Eskil och Anne Pintsch (2025), "Nordic Pension Systems in a European Differentiated Integration Perspective", s. 41–57, i Anne Pintsch, Tor-Inge Harbo och Lars Oxelheim (red.), *Contemporary Differentiated Integration in a Nordic Perspective*, Routledge/UACES.

West, Keon (2025), *The Science of Racism*, Picador, London.

Zareei, Afsaneh och Eskil Wadensjö (2025), "Sanktioner och deras ekonomiska effekter", *Ekonomisk Debatt*, Årg. 53, nr 5, s. 58–73.

Förteckning över tidigare rapporter till ESO

2026

- Svarta siffror – en ESO-rapport om den kriminella ekonomins omfattning.
- Två steg framåt, ett steg bak – en ESO-rapport om bostadsmarknaden 1969–2024.
- Unga under strecket – en ESO-rapport om fattigdom bland barn till utrikes födda.
- Arbetsliv för alla? En ESO-rapport om arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning.
- Balansakt i behov av stöd – en ESO-rapport om grön industripolitik.
- Klämtar klockan för kronan? En ESO-rapport om Sverige, euron och EMU.

2025

- Minsta möjliga motstånd – en ESO-rapport om acceptans för klimatpolitiska styrmedel.
- Algoritmer för allmän nytta: en ESO-rapport om AI, produktivitet och arbetskraftsbehovet i offentlig sektor.
- Raka rör – en ESO-rapport om prisbildning, ägarstrukturer och policyutmaningar på fjärrvärmemarknaden.
- Särskilt utsatta – en ESO-rapport om sambandet mellan etnisk segregation och brottslighet.
- När Sverige säljer – en ESO-rapport om ekonomiska effekter av utländska företagsuppköp.
- Lika barn leka bäst – en ESO-rapport om politisering av kommunchefsposten.

- Innan det är för sent – en ESO-antologi om brottsförebyggande arbete för barn och ung.
- De fattiga och de rika – en ESO-rapport om inkomstjämlikhet och inkomströrlighet i Sverige 1991–2021.

2024

- Talande tystnad? En ESO-rapport om självcensur i Sverige.
- I samhällets tjänst? En ESO-rapport om villkoren för forskning och samverkan.
- Goda grannar – en ESO-rapport om grannskapets betydelse för integration.
- Krona på rätt kurs? En ESO-rapport om den svenska valutans utveckling 1993–2024.
- På upplyst grund – en ESO-rapport om myndigheternas remissarbete

2023

- Stability in the Balance – a Report on the Roles of Fiscal and Monetary Policy to the Expert Group on Public Economics.
- Vem bor här? En ESO-rapport om gamla och nya folkräkningar.
- Kriminella på kartan – en ESO-rapport om den organiserade brottslighetens geografi.
- Handel med stor effekt – en ESO-rapport om utrikeshandeln med el.
- Pandemin och pengarna – en ESO-rapport om inkomster, skatter, fördelning och stödåtgärder under covid-19.
- Fritt valt arbete? ESO-rapport om könssegregering i utbildning och yrke.
- Temperaturhöjning i klimatpolitiken – en ESO-rapport om EU:s nya lagstiftning i svensk kontext.
- Karriärer och barriärer – en ESO-rapport om skolgång och etablering för unga med utländsk bakgrund.
- Tuffa tag och tillit – en ESO-rapport om utslussning, eftervård och återfall för dömda till sluten ungdomsvård.
- Bruk och straff – en ESO-rapport om kriminaliseringen av narkotikakonsumtion

2022

- Bakåtblick på vägen fram – en ESO-rapport om etableringsprocessen på svensk arbetsmarknad.
- Tryggare kan ingen vara? En ESO-rapport om socialförsäkringar och välfärdssystem.
- Samspel för stabilitet – en ESO-rapport om rollfördelningen mellan finans- och penningpolitik.

2021

- I en tid av pandemi – en ESO-antologi med samhällsvetenskapliga reflektioner.
- En beklaglig förlust? En ESO-rapport om erfarenheter och lärdomar av arvsskatt.
- Ingen reklam tack – en ESO-rapport om myndigheternas kommunikation.
- Upp till bevis – en ESO-rapport om experiment som underlag för politik.
- Med gemensamma krafter – en ESO-rapport om kommunal avtalssamverkan.
- Ekonomiska krisers dynamik – en ESO-rapport om företagsomställning och strukturomvandling.
- Försörjning med fördröjning – en ESO-rapport om utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden.

2020

- Med framtiden för sig – en ESO-rapport om sociala investeringar.
- Jämställdhet räknas – en ESO-rapport om kvinnors förändrade position i arbetslivet.
- Morot utan piska – en ESO-rapport om stärkta incitament för kommunal effektivitet.
- Spänning på hög nivå – en ESO-rapport om elnätets roll för säkra elleveranser.
- Uppkopplad utbildning – en ESO-rapport om högskolans digitalisering.
- Avgörande mål – en ESO-rapport om sysselsättningspolitiska målformuleringar.

- Vårt framtida skattesystem – en ESO-rapport med förslag på en genomgripande skattereform.

2019

- Lika för alla? En ESO-antologi om skolans likvärdighet.
- Synd och skatt – en ESO-rapport om politiken inom områdena alkohol, tobak och spel.
- Skillnad på marginalen – en ESO-rapport om reformerad inkomstbeskattning.
- Rätt på EU:s sätt – en ESO-rapport om EU-rättens inverkan på svensk skattelagstiftning.
- Klimatmål på villovägar? En ESO-rapport om politiken för utsläppsminskningar i vägtrafiken.
- Stöta på patrull – en ESO-rapport om polisens problem-orienterade arbete.
- Pang för pengarna – en ESO-rapport om Sveriges militära materielförsörjning.
- Vem vårdar bäst? En ESO-rapport om svensk sjukhusvård i ett jämförande perspektiv.

2018

- Grundlag i gungning? En ESO-rapport om EU och den svenska offentlighetsprincipen.
- Lönar sig arbete 2.0? En ESO-rapport med fokus på nyanlända.
- Tid för integration – en ESO-rapport om flyktingars bakgrund och arbetsmarknadsetablering.
- Skydda lagom – en ESO-rapport om miljömålet Levande skogar.
- Tänk efter före! En ESO-rapport om samhällsekonomiska konsekvensanalyser.
- Operation digitalisering – en ESO rapport om hälso- och sjukvården.
- Data i egna händer – en ESO-rapport om personliga hälsokonton.

2017

- Dags för omprövning – en ESO-rapport om styrning av offentlig verksamhet.

- Bygg mer för fler! En ESO-rapport om staten, kommunerna och bostadsbyggandet.
- Ankomst och härkomst – en ESO-rapport om skolresultat och bakgrund.
- Yes box! En ESO-rapport om en ny modell för kapital- och bostadsbeskattning.
- Olika kön, olika lön – en ESO-rapport om diskriminering på arbetsmarknaden.
- Makar som delar på kakan – en ESO-rapport om jämställda pensioner.
- Inspiration för integration – en ESO-rapport om arbetsmarknadspolitik för nyanlända i fem länder.
- Att vara brygga mellan forskning och politik – en festskrift från nya ESO:s 10-årsjubileum.

2016

- Boende med konsekvens – en ESO-rapport om etnisk bostadssegregation och arbetsmarknad.
- Sjukskrivningarnas anatomi – en ESO-rapport om drivkrafterna i sjukförsäkringssystemet.
- När skolan själv får välja – en ESO-rapport om friskolornas etableringsmönster.
- Digitaliseringens dynamik – en ESO-rapport om strukturomvandlingen i svenskt näringsliv.
- Grön tillväxt under lupp – en ESO-rapport om ett begrepp i tiden.
- Mer än tur i struktur – en ESO-rapport om kommunal effektivitet.
- När det rätta blir det lätta – en ESO-rapport om ”nudging”.

2015

- En ny giv? En ESO-rapport om regleringen av spelmarknaden.
- Maktutövningar under lagarna? En ESO-rapport om trotsiga kommuner.
- En förlorad generation? En ESO-rapport om ungas etablering på arbetsmarknaden.

- Verksamma insatser mot brott? En ESO-rapport om orsak och verkan.
- Familjepolitik för alla? En ESO-rapport om föräldrapenning och jämställdhet.

2014

- Goda år på ålders höst? En ESO-rapport om konkurrens i äldreomsorgen.
- 3:12-Corporations in Sweden: The Effects of the 2006 Tax Reform on Investments, Job Creation and Business Start-ups.
- Företagandets förutsättningar – En ESO-rapport om den svenska ägarbeskattningen.
- Kapital på krita? En ESO-rapport om företagandets finansiering.
- Konkurrens, kontrakt och kvalitet – hälso- och sjukvård i privat regi.
- Hållbara beräkningar – en ESO-rapport om att bedöma den offentliga sektorns finansiella hållbarhet.
- Med nya mått mätt – en ESO-rapport om indikationer på produktivitetsutvecklingen i offentlig sektor.
- Institutionsvård, incitament och information – en ESO-rapport om placering av ungdomar med sociala problem.

2013

- Bäste herren på täppan? En ESO-rapport om bostadsbyggande och kommunala markanvisningar.
- Allmän nytta eller egen vinning? En ESO-rapport om korruption på svenska.
- Var skapas jobben? En ESO-rapport om dynamiken i svenskt näringsliv 1990–2009.
- Transportinfrastrukturens framtida organisering och finansiering.
- Investeringar in blanco? En ESO-rapport om behovet av infrastruktur.
- Bonde söker bidrag – en ESO-rapport om effektivitet i det svenska landsbygdsprogrammet.
- The pension system in Sweden.

- Den offentliga sektorn – en antologi om att mäta produktivitet och prestationer.
- Utvinning för allmän vinning – en ESO-rapport om svenska mineralinkomster.
- Offentlig upphandling eller gröna nedköp? En ESO-rapport om miljöpolitiska ambitioner.

2012

- Svängdörr i staten – en ESO-rapport om när politiker och tjänstemän byter sida.
- En god start – en ESO-rapport om tidigt stöd i skolan.
- Den akademiska frågan – en ESO-rapport om frihet i den högre skolan.
- Income Shifting in Sweden. An empirical evaluation of the 3:12 rules.
- Samhällsekonomin på spåret – en ESO-rapport om att räkna på tunnelbanan.
- Hjälpa eller stjälpa? En ESO-rapport om kontrollfunktionen i arbetslöshetsförsäkringen.
- Lärda för livet? – en ESO-rapport om effektivitet i svensk högskoleutbildning.
- Forskning och innovation – statens styrning av högskolans samverkan och nyttiggörande.

2011

- UD i en ny sits – organisation, ledning och styrning i en globaliserad värld.
- Försvarets förutsättningar – en ESO-rapport om erfarenheter från 20 år av försvarsreformer.
- Kalorier kostar – en ESO-rapport om vikten av vikt.
- Avtalsbestämda ersättningar, andra kompletterande ersättningar och arbetsutbudet.
- Sysselsättning för invandrare – en ESO-rapport om arbetsmarknadsintegration.
- Kollektivtrafik utan styrning.
- Vägval i vården – en ESO-rapport om skillnader och likheter i Norden.

- Att lära av de bästa – en ESO-rapport om svensk skola i ett internationellt forskningsperspektiv.
- Rapport från ett ESO-seminarium – decenniets framtidsfrågor.

2010

- En kår på rätt kurs? En ESO-rapport om försvarets framtida kompetensförsörjning.
- Beskattning av privat pensionssparande.
- Polisens prestationer – En ESO-rapport om resultatstyrning och effektivitet.
- Swedish Tax Policy: Recent Trends and Future Challenges.
- Statliga bidrag till kommunerna – i princip och praktik.
- Revisionen reviderad – en rapport om en kommunal angelägenhet.
- Värden i vården – en ESO-rapport om målbaserad ersättning i hälso- och sjukvården.
- Enkelt och effektivt – en ESO-rapport om grundtrygghet i välfärdssystemen.
- Kåren och köerna. En ESO-rapport om den medicinska professionens roll i styrningen av svensk hälso- och sjukvård.

2009

- Den långsiktiga finansieringen – välfärdspolitikens klimatfråga?
- Regelverk och praxis i offentlig upphandling.
- Invandringen och de offentliga finanserna.
- Fyra dyra fonder? Om effektiv förvaltning och styrning av AP-fonderna.
- Lika skola med olika resurser? En ESO-rapport om likvärdighet och resursfördelning.
- En kår i kläm – Läraryrket mellan professionella ideal och statliga reform ideologier.

2003

- Skolmisslyckande – hur gick det sen?
- Politik på prov – en ESO-rapport om experimentell ekonomi.

- Precooking in the European Union – the World of Expert Groups.
- Förtjänst och skicklighet – om utnämningar och ansvarsutkrävande av generaldirektörer.
- Bostadsbyggandets hinderbana – en ESO-rapport om utvecklingen 1995–2001.
- Axel Oxenstierna – Furstespegel för 2000-talet.

2002

- ”Huru skall statsverket granskas?” – Riksdagen som arena för genomlysning och kontroll.
- What Price Enlargement? Implications of an expanded EU.
- Den svenska sjukan – sjukfrånvaron i åtta länder.
- Att bekämpa mul- och klövsjuka en ESO-rapport om ett brännbart ämne.
- Lärobok för regelnissar – en ESO-rapport om regelhantering vid avregleringar.
- Att hålla balansen – en ESO-rapport om kommuner och budgetdisciplin.
- The School´s Need for Resources – A Report on the Importance of Small Classes.
- Klassfrågan – en ESO-rapport om lärartätheten i skolan.
- Staten fick Svarte Petter – en ESO-rapport om bostadsfinansieringen 1985–1993.
- Hoten mot kommunerna – en ESO-rapport om ansvarsfördelning och finansiering i framtiden.

2001

- Mycket väsen för lite ull – en ESO-rapport om partnerskapen i de regionala tillväxtavtalen.
- I rikets tjänst – en ESO-rapport om statliga kårer.
- Rättvisa och effektivitet – en ESO-rapport om idéanalys.
- Nya bud – en ESO-rapport om auktioner och upphandling.
- Betyg på skolan – en ESO-rapport om gymnasieskolorna.
- Konkurrens bildar skola – en ESO-rapport om friskolornas betydelse för de kommunala skolorna.
- Priset för ett större EU – en ESO-rapport om EU:s utvidgning.

2000

- Att granska sig själv – en ESO-rapport om den kommunala miljötillsynen.
- Bra träffbild, fast utanför tavlan – en ESO-rapport om EU:s strukturpolitik.
- Utbildningens omvägar – en ESO-rapport om kvalitet och effektivitet i svensk utbildning.
- En svartvit arbetsmarknad? – en ESO-rapport om vägen från skola till arbete.
- Privilegium eller rättighet? – en ESO-rapport om antagningen till högskolan
- Med många mått mätt – en ESO-rapport om internationell benchmarking av Sverige.
- Kroppen eller knoppen? – en ESO-rapport om idrotts-gymnasierna.
- Studiebidraget i det långa loppet.
- 40-talisternas uttåg – en ESO-rapport om 2000-talets demografiska utmaningar.

1999

- Dagis och drivkrafter – en ESO-rapport om 2000-talets demografiska utmaningar.
- Återvinning utan vinning – en ESO-rapport om sopor.
- En akademisk fråga – en ESO-rapport om rankning av C-uppsatser.
- Hederlighetens pris – en ESO-rapport om korruption.
- Samhällets stöd till de äldre i Europa – en ESO-rapport om fördelningspolitik och offentliga tjänster.
- Regionalpolitiken – en ESO-rapport om tro och vetande.
- Att snubbla in i framtiden – en ESO-rapport om statlig omvandling och avveckling.
- Att reda sig själv – en ESO-rapport om rederier och subventioner.
- Bostad sökes – en ESO-rapport om de hemlösa i folkhemmet.
- Att ta sig ton – en ESO-rapport om svensk musikexport 1974–1999.
- Med backspegeln som kompass – en ESO-rapport om stabiliseringspolitiken som läroprocess.

- Med backspegeln som kompass – ett ESO-seminarium om stabiliseringspolitik som läroprocess.

1998

- Staten och bolagskapitalet – om aktiv styrning av statliga bolag.
- Kommittéerna och bofinken – kan en kommitté se ut hur som helst?
- Regeringskansliet inför 2000-talet – rapport från ett ESO-seminarium.
- Att se till eller titta på – om tillsynen inom miljöområdet.
- Arbetsförmedlingarna – mål och drivkrafter.
- Kommuner Kan! Kanske! – om kommunal välfärd i framtiden.
- Vad kostar en ren? – en ekonomisk och politisk analys.

1997

- Fisk och Fusk – Mål, medel och makt i fiskeripolitiken.
- Ramar, regler, resultat – vem bestämmer över statens budget?
- Lönar sig arbete?
- Egenföretagande och manna från himlen.
- Jordbruksstödet – efter Sveriges EU-inträde.

1996

- Kommunerna och decentraliseringen – Tre fallstudier.
- Novemberrevolutionen – om rationalitet och makt i beslutet att avreglera kreditmarknaden 1985.
- Kan myndigheter utvärdera sig själva?
- Nästa steg i telepolitiken.
- Reglering som spel – Universiteten som förebild för offentliga sektorn?
- Hur effektivt är EU:s stöd till forskning och utveckling? – En principdiskussion.

1995

- Kapitalets rörlighet Den svenska skatte- och utgiftsstrukturen i ett integrerat Europa.
- Generationsräkenskaper.
- Invandring, sysselsättning och ekonomiska effekter.
- Hushållning med knappa naturresurser Exemplet sportfiske.
- Kostnader, produktivitet och måluppfyllelse för Sveriges Television AB.
- Vad blev det av de enskilda alternativen? En kartläggning av verksamheten inom skolan, vården och omsorgen.
- Hushållning med knappa naturresurser Exemplen allemansrätten, fjällen och skotertrafik i naturen.
- Företagsstödet Vad kostar det egentligen?
- Försvarets kostnader och produktivitet.

1994

- En effektiv försvarspolitik? Fredsvinst, beredskap och återtagning.
- Skatter och socialförsäkringar över livscykeln En simuleringsmodell.
- Nettokostnader för transfereringar i Sverige och några andra länder.
- Fördelningseffekter av offentliga tjänster.
- En Social Försäkring.
- Valfrihet inom skolan Konsekvenser för kostnader, resultat och segregation.
- Skolans kostnader, effektivitet och resultat En branschstudie.
- Bensinskatteförändringens effekter.
- Budgetunderskott och statsskuld Hur farliga är de?
- Den svenska insolvensrätten Några förslag till förbättringar inom konkurshanteringen m.m.
- Det offentliga stödet till partierna Inriktning och omfattning.
- Den offentliga sektorns produktivitetsutveckling 1980–1992.
- Kvalitet och produktivitet – Teori och metod för kvalitetsjusterande produktivitetsmått.
- Kvalitets- och produktivitetsutvecklingen i sjukvården 1960–1992.
- Varför kulturstöd? Ekonomisk teori och svensk verklighet.

- Att rädda liv Kostnader och effekter.

1993

- Idrott åt alla? Kartläggning och analys av idrottsstödet.
- Social Security in Sweden and Other European Countries Three Essays.
- Lönar sig förebyggande åtgärder? Exempel från hälso- och sjukvården och trafiken.
- Hur välja rätt investeringar i transportinfrastrukturen?
- Presstödets effekter en utvärdering.

1992

- Statsskulden och budgetprocessen.
- Press och ekonomisk politik tre fallstudier.
- Kommunerna som företagsägare – aktiv koncernledning i kommunal regi.
- Slutbudsmetoden ett sätt att lösa tvister på arbetsmarknaden utan konflikter.
- Hur bra är vi? Den svenska arbetskraftens kompetens i internationell belysning.
- Statliga bidrag motiv, kostnader, effekter?
- Vad vill vi med socialförsäkringarna?
- Fattigdomsfällor.
- Växthuseffekten slutsatser för jordbruks-, energi- och skattepolitiken.
- Frihandeln ett hot mot miljöpolitiken eller tvärtom?
- Skatteförmåner och särregler i inkomst- och mervärdesskatten.

1991

- SJ, Televerket och Posten bättre som bolag?
- Marginaleffekter och tröskeleffekter barnfamiljerna och barnomsorgen.
- Ostyriga projekt att styra stora kommunala satsningar.
- Prestationsbaserad ersättning i hälso- och sjukvården vad blir effekterna?
- Skogspolitik för ett nytt sekel.

- Det framtida pensionssystemet två alternativ.
- Vad kostar det? Prislista för statliga tjänster.
- Metoder i forskning om produktivitet och effektivitet med tillämpningar på offentlig sektor.
- Målstyrning och resultatuppföljning i offentlig förvaltning.

1990

- Läkemedelsförmånen.
- Sjukvårdskostnader i framtiden vad betyder åldersfaktorn?
- Statens dolda kapital. Aktivt ägande: exemplet Vattenfall.
- Skola? Förskola? Barnskola?
- Bostadskarriären som en förmögenhetsmaskin.

1989

- Arbetsmarknadsförsäkringar.
- Hur ska vi få råd att bli gamla?
- Kommunal förmögenhetsförvaltning i förändring – city-kommunerna Stockholm, Göteborg och Malmö.
- Bostadsstödet – alternativ och konsekvenser.
- Produktivitetsmätning av folkbibliotekens utlåningsverksamhet.
- Statsbidrag till kommuner: allt på en check eller lite av varje? En jämförelse mellan Norge och Sverige.
- Vad ska staten äga? De statliga företagen inför 90-talet.
- Beställare-utförare – ett alternativ till entreprenad i kommuner.
- Lönestrukturen och den "dubbla obalansen" – en empirisk studie av löneskillnader mellan privat och offentlig sektor.
- Hur man mäter sjukvård – exempel på kvalitet- och effektivitetsmätning.

1988

- Vad kan vi lära av grannen? Det svenska pensionssystemet i nordisk belysning.
- Kvalitet och kostnader i offentlig tjänsteproduktion.
- Alternativ i jordbrukspolitiken.
- Effektiv realkapitalanvändning i kommuner och landsting.

- Hur stor blev tvåprocentaren? Erfarenheten från en besparingsteknik.
- Subventioner i kritisk belysning.
- Prestationer och belöningar i offentlig sektor.
- Produktivitetsutveckling i kommunal barnomsorg.
- Från patriark till part – spelregler och lönepolitik för staten som arbetsgivare.
- Kvalitetsutveckling inom den kommunala barnomsorgen.

1987

- Integrering av sjukvård och sjukförsäkring.
- Produktkostnader för offentliga tjänster – med tillämpningar på kulturområdet.
- Kvalitetsutvecklingen inom den kommunala äldreomsorgen 1970–1980.
- Vägar ut ur jordbruksregleringen – några idéskisser.
- Att leva på avgifter – vad innebär en övergång till avgiftsfinansiering?

1986

- Offentliga utgifter och sysselsättning.
- Produktions-, kostnads-, och produktivitetsutveckling inom den offentliga finansierade utbildningssektorn 1960–1980.
- Socialbidrag. Bidragsmottagarna: antal och inkomster. Socialbidragen i bidragssystemet.
- Regler och teknisk utveckling.
- Kostnader och resultat i grundskolan – en jämförelse av kommuner.
- Offentliga tjänster – sökarljus mot produktivitet och användare.
- Svensk inkomstfördelning i internationell jämförelse.
- Byråkratiseringstendenser i Sverige.
- Effekter av statsbidrag till kommuner.
- Effektivare sjukvård genom bättre ekonomistyrning.
- Samhällsekonomiskt beslutsunderlag – en hjälp att fatta bättre beslut.
- Produktions-, kostnads- och produktivitetsutveckling inom armén och flygvapnet 1972–1982.

1985

- Egen regi eller entreprenad i kommunal verksamhet – möjligheter, problem och erfarenheter.
- Sociala avgifter – problem och möjligheter inom färdtjänst och hemtjänst.
- Skatter och arbetsutbud.
- Produktions-, kostnads- och produktivitetsutveckling inom vägsektorn.
- Organisationer på gränsen mellan privat och offentlig sektor – förstudie.
- Frivilligorganisationer alternativ till den offentliga sektorn?
- Transfereringar mellan den förvärvsarbetande och den äldre generationen.
- Produktions-, kostnads- och produktivitetsutveckling inom den sociala sektorn 1970–1980.
- Produktions-, kostnads- och produktivitetsutveckling inom offentligt bedriven hälso- och sjukvård 1960–1980.
- Statsskuldräntorna och ekonomin effekter på den samlade efterfrågan i samhället.

1984

- Återkommande kostnads- och prestationsjämförelser – en metod att främja effektivitet i offentlig tjänsteproduktion.
- Parlamentet och statsutgifterna hur finansmakten utövas i nio länder.
- Transfereringar och inkomstskatt samt hushållens materiella standard.
- Marginella expansionsstöd ekonomiska och administrativa effekter.
- Är subventioner effektiva?
- Konstitutionella begränsningar i riksdagens finansmakt – behov och tänkbara utformningar.
- Perspektiv på budgetunderskottet, del 4. Budgetunderskott, utlandsupplåning och framtida konsumtionsmöjligheter. Budgetunderskott, efterfrågan och inflation.
- Vem utnyttjar den offentliga sektorns tjänster.

1983

- Administrationskostnader för våra skatter.
- Fördelningseffekter av kommunal barnomsorg.
- Perspektiv på budgetunderskottet, del 3. Budgetunderskott, portföljeval och tillgångsmarknader. Modellsimuleringar av offentliga besparingar m.m.
- Produktivitet i privat och offentliga tandvård.
- Generellt statsbidrag till kommuner – modellskisser.
- Administrationskostnader för några transfereringar.
- Driver subventioner upp kostnader – prisbildningseffekter av statligt stöd.
- Minskad produktivitet i offentlig sektor – en studie av patent- och registreringsverket.
- Perspektiv på budgetunderskottet, del 2. Fördelningseffekter av budgetunderskott. Hushållsekonomi och budgetunderskott.
- Enhetligt barnstöd? några variationer på statligt ekonomiskt stöd till barnfamiljer.
- Staten och kommunernas expansion några olika styrmedel.

1982

- Ökad produktivitet i offentlig sektor – en studie av de allmänna domstolarna.
- Offentliga tjänster på fritids-, idrotts- och kulturområdena.
- Perspektiv på budgetunderskottet, del 1. Budgetunderskottens teori och politik. Statens budgetfinansiering och penning-politiken.
- Inkomstomfördelningseffekter av livsmedelssubventioner. Perspektiv på besparingspolitiken.