LUND UNIVERSITY

Framtidens arbetsliv – om digitaliseringens, åldrandets och globaliseringens effekter

LU FUTURA WORKING PAPER 2020:1

Granfelt, Jonas; Stanfors, Maria; Julén Votinius, Jenny

2020

Document Version:
Förlagets slutgiltiga version

Link to publication

Citation for published version (APA):
Granfelt, J., Stanfors, M., & Julén Votinius, J. (2020). *Framtidens arbetsliv – om digitaliseringens, åldrandets och globaliseringens effekter: LU FUTURA WORKING PAPER 2020:1* . (LU FUTURA WORKING PAPER; Vol. 2020, Nr 1). Lund University.

Total number of authors:
3

General rights
Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:
Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.
• Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
• You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
• You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: https://creativecommons.org/licenses/

Take down policy
If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

PO Box 117
221 00 Lund
+46 46-222 00 00

Download date: 12. Oct. 2024

Framtidens arbetsliv – om digitaliseringens, åldrandets och globaliseringens effekter

LU FUTURA WORKING PAPER 2020:1

JONAS GRANFELDT, MARIA STANFORS & JENNY JULÉN VOTINIUS | LUNDS UNIVERSITET

Innehåll

1. Inledning ... 3

2. Digitaliseringen av arbetslivet – utmaningar och möjligheter ... 3
   2.1 Datorisering och digitalisering ... 4
   2.2 Digitalisering och jobbpolarisering ... 5
   2.3 Hur påverkar digitalisering arbetsförhållanden och vad händer med den svenska arbetsmarknadsmodellen? ... 5

3. Längre arbetsliv – för vem och på vilka villkor? ... 6
   3.1 Åldersdiskriminering ... 7
   3.2 Äldrerätt – hur svensk rätt och EU-rätt skyddar äldre i arbetslivet ... 8
   3.3 Längre arbetsliv och obetalt omsorgsarbete ... 9

4. Språk och kommunikation i framtidens arbetsliv ... 10
   4.1 Språkkunskaper, sysselsättning och lön ... 10
   4.2 Den flerspråkiga arbetsplatsen ... 11
   4.3 Näringslivets behov av kompetens i främmande språk ... 12
   4.4 Språkteknologins utveckling och betydelse ... 12

5. Sammanfattande slutsatser ... 13
   5.1 Bakgrund ... 13
   5.2 Avslutande ord ... 15

Referenser ... 16

1. Inledning

Tre samhällsomdanande trender av betydelse för arbetsmarknad och arbetsliv är uppenbara: digitalisering, en åldrande befolkning och ökad globalisering. I viss mån är dessa fenomen relaterade. Det är dock oklart vilka konsekvenser dessa har för framtidens arbetsliv. Vilka arbeten försvinner och vilka tillkommer i och med digitaliseringen? Vilka blir vinnare/förlorare och vem är bäst rustad för förändringarna? Med en åldrande befolkning både kan och måste vi jobba längre upp i åldrarna för att klara välfärden, men då måste vi också bli bättre på att se till äldre arbetstagares kompetenser och behov, exempelvis i termer av arbetsmiljö. I vilken mån måste även lagar och social infrastruktur ses över? Ökad globalisering och migration har förändrat språksituationen i världen och i Sverige - mellan 150 och 200 språk talas idag i landet samtidigt som engelska ensamt kommit att bli det dominerade globala språket. Vad får parallell en- och mångspråkighet för konsekvenser för arbetslivet? Dessa och andra frågeställningar diskuterades inom ramen för en seminarieserie. Som komplement till seminarierna, som filmades, och till de minnesanteckningar som publicerats tidigare, ger vi här en fördjupning med tips på vidare läsning för den som vill fördjupa sig.

Rapportens upplägg följder den ordning som de tematiska seminarierna genomfördes i enlighet med. Efter denna korta inledning kommer en del som diskuterar digitalisering och vilka utmaningar och möjligheter det innebär för arbetslivet. Därefter diskuterar vi hur en åldrande befolkning påverkar arbetslivet, inte minst från ett arbetsrättsligt perspektiv. Den tredje delen handlar om språk och kommunikation i framtidens arbetsliv – något som blir allt viktigare i en globaliserad värld. Rapporten avslutas med en kort sammanfattande reflektion av författarna.

2. Digitaliseringen av arbetslivet – utmaningar och möjligheter

Digitaliseringen liknas ibland vid en ny industriell revolution eftersom en ny teknik introduceras, gamla arbeten försvinner och nya tillkommer, men frågan återstår vad digitaliseringen av arbetslivet egentligen innebär. Vilka arbeten försvinner och vilka nya kompetenser kommer att efterfrågas? Vilka grupper vinner och förlorar i denna omvandling och vad får det för konsekvenser i termer av ökad polarisering och ojämlikhet i samhället? I förlängningen kan man också fråga sig hur digitalisering påverkar arbetsförhållanden och vad som kommer att hända med den svenska arbetsmarknadsmodellen. Om detta handlade seminariet Digitaliseringen av arbetslivet – utmaningar och möjligheter. Detta kapitel syftar till att lyfta olika aspekter av vad som kom fram samt ge en fördjupad förståelse för varför det är viktigt att förstå hur arbetslivet förändras.

Digitalisering är en stor samtida utmaning. Digitaliseringskommissionens ordförande Jan Gulliksen skrev för några år sedan, i ett förord till en av kommissionens rapporter, att vi ”befinner oss mitt i en transformation till ett helt nytt samhälle där digitaliseringen är katalysatorn, möjliggörare och motorn” (SOU 2016: 85). Uttalandet samt många indikatorer vad gäller digitalisering, sysselsättning och produktivitet återspeglar att Sverige, tillsammans med stora delar av västvärlden, befinner sig mitt i en digitaliseringsdriven strukturomvandling vilket innebär både utmaningar och möjligheter för näringsliv, det offentliga och för enskilda individer (Brynjolfsson & McAfee, 2014). Medan teknologisk förändring ses som fantastiskt och välkommet av vissa, påtalas också att jobb hotas vilket är negativt för de som blir övertaliga och drabbas av arbetslöshet.

Det har dock återkommande under de senaste 200 åren kommit varningar om att ny teknik och automatisering hotar jobb. Det mest kända tidiga exemplet är Luddite-rörelsen i början av 1800-talet som bestod av engelska textilarbetare som protesterade mot införande av maskiner i det utlärda arbetet genom att förstöra maskinerna. Samma typ av oro förekom i samband med införande av andra typer av maskiner och i samband med löpande bandets införande i början av 1900-talet. Det hördes också oroliga röster

under det tidiga 1960-talets rationalisering i många länder. Bland annat tillsattes kommissioner att ta sig an problematiken som yttrade sig i att produktiviteten i industrin ökade så snabbt att utvecklingen hotade att göra arbetskraften överflödig. Man kom dock i flera fall fram till att teknologisk förändring (precis som andra slags ekonomisk förändring) kan påverka platser, industrier, och individer, men att den sammantagna efterfrågan på varor och tjänster är viktigare för sysselsättningen och den antogs öka. Ett bra exempel på detta är införandet av Bankomater på 1980-talet som direkt hotade jobb på bank. Bankerna var dock snabba att ställa om till ökat kortanvändande och diversifiera sina tjänster till mer rådgivning om finansiering och placering vilket faktiskt gjorde att sektorn expanderade. Tekniska framsteg eliminerar alltså jobb men inte arbete i sig (Autor, 2015).

I ett längre tidsperspektiv kan vi se digitaliseringen som en ny industrialiseringsfas och som en samtida del av ett mönster av strukturomvandling och rationalisering (jfr Schön, 2014). Då ser vi att i tidigare industrialiseringsfaser har fler och nya jobb skapats under en period av anpassning. Ny teknologi har introducerats vilket har ökat produktivitet, löner och levnadsstandard. Detta har inte minst varit viktigt för kvinnor. Införandet av ny teknologi har ofta inneburit att uppgifter blivit lättare (både vad gäller krav på fysisk styrka men också vad gäller svårighetsgrad, i meningen rationalisering, automatisering och mer rutinartade arbetsuppgifter) vilket gjort att kvinnors arbetskraft efterfrågats mer än tidigare. Införandet av ny teknik har också inneburit att jobb har blivit roligare då det enkla och monotona har rationaliserats bort till förmån för mer komplexa arbetsuppgifter. Införande av ny teknik har därmed också medfört nya sätt att organisera arbetet. Denna utveckling har medverkat till att graden av jämställdhet i ekonomin har ökat för varje fas av industrialiseringen på ett minst lika tydligt sätt som graden av utbildning bland befolkningen har ökat över 1900-talet (Stanfors, 2003).

2.1 DATORISERING OCH DIGITALISERING

Ett historiskt perspektiv kan alltså bidra till förståelse av den förändring som pågår i det att vi befinner oss i utvecklingen från ett industriellt till ett digitalt samhälle. Digitaliseringskommissionen konstaterade att förändringen berör alla samhällsområden och förändrar grundläggande samhällsstrukturer, inklusive arbetslivet (SOU 2016:85). Många yrkesroller som korrekturläsare, maskinskrivare och montör har minskat kraftigt sedan 1980-talet (Edin et al, 2019). Å andra sidan är det många jobb idag som inte fanns för 15 år sedan. Det som är unikt med pågående teknikskifte, jämfört med tidigare, är att omställningen går snabbt genom ny teknik och under hårt konkurrenstryck genom globalisering.

Det första steget i denna utveckling är datorisering, det vill säga ett ökat användande av datorer i produktion av varor och tjänster samt förstärkt kapacitet för beräkningar och lagring av data. Digitaliseringen innebär att de saker som vi redan gör kan göras på helt nya sätt och framförallt innebär digitalisering som ett andra steg att helt nya saker är möjliga att göra. Per Runesson, professor i datavetenskap vid Lunds universitet, betonar att det är viktigt att skilja på datorisering (att omvandla till digitalt format, exempelvis en CD) och digitalisering, det vill säga förändra verksamheter och arbetssätt genom datorisering och därmed tillhandahålla tjänster på nya sätt (exempelvis distribuera musik till konsumenter on-demand via streamingtjänsten Spotify). Digitalisering är alltså informationshantering som utnyttjar datoriseringens potential. En viktig aspekt är att insamlande och behandlande av data inte behöver ske på samma ställe och att allt fler enklare kan utföra olika arbetsuppgifter. Därmed är digitalisering förknippat med både decentralisering och centralisering.

Utifrån ett arbetslivsperspektiv är både möjligheterna och utmaningarna många. I viss mån sätter infrastruktur ramar för arbetsuppgifter och vem som förväntas göra vad. Även om den fysiska infrastrukturen finns på plats innebär digitaliseringens räckvidd att den inte alltid utnyttjas på bästa sätt. Ett exempel på detta är att digitaliseringsprojekt lätt kan gå om intet om de inte är verksamhetsanpassade till sin utformning. Administrativa system kan upplevas som stressande bland användarna och till och med bli en arbetsmiljöfråga. Om detta vittnar havererade projekt inom polisen och sjukvården. Dåligt utformade plattformar kan vara osäkra ur datasäkerhetshänsyn och leda till dataläckage vilket exempelvis skett inom Arbetsförmedlingen och skolan. Bra digitala system bör därför utvecklas i dialog med användare. Enligt Per Runesson innebär det faktum att mjukvaran saknar begränsningar stora möjligheter. Ofta är det, i stället, dåliga system – med många standardfunktioner – som utgör begränsningar trots att det finns stora möjligheter till innovativt utvecklingsarbete. Ett exempel på detta är öppen källkod som möjliggör utveckling. Verksamheter som Google och Android bygger på detta. Såväl administrativa system som olika plattformar för exempelvis skola och myndigheter kan alltså vinna på att bygga öppen källkod för att utvecklas efter behov och slipper därmed fastna hos enskilda leverantörer av speciallösningar. Detta kräver dock digitaliseringskompetens ute i olika verksamheter

vilket ofta saknas. En viktig lärdom är att digitalisering inte är ett mål i sig utan att det övergripande målet med digitalisering är förändrade och förbättrade verksamheter.

2.2 DIGITALISERING OCH JOBBPOLARISERING

Relaterat till digitaliseringen har forskning dokumenterat att låg- och högkvalificerade jobb skapas medan jobb i arbetsmarknadens mellanskikt försvinner i många västländer sedan 1990-talet (Acemoglu & Autor, 2011; Adermon & Gustavsson, 2015; Goos & Manning, 2007). En förklaring till så kallad jobbpolarisering är att efterfrågan på arbetskraft i samband med ökad datorisering och medföljande automatisering har gynnat vissa grupper och missgynnat andra, framför allt i mellanskiktet. Det verkar dock som om fallande (relativ) efterfrågan på denna typ av jobb är del i ett mer långsiktigt mönster av omvandling och rationalisering snarare än unikt för den moderna dataåldern. Det som är unikt nu är att datorisering och automatisering inte bara påverkar arbetaryrken utan även tjänstemannayrken. Tidigare har tjänstemannayrken, framför allt de som kräver högre utbildning, varit tryggare i tider av strukturomvandling, men idag ersätts alla typer av repetitiva arbetsuppgifter med algoritmer, maskiner och robotar. De jobb som bedöms finnas kvar i framtiden kräver mänsklig kompetens eller kreativitet, oavsett utbildningsnivå.

Om förändringen fortlöper kommer många att behöva byta bana och därför måste det skapas förutsättningar för det så kallade livslånga lärandet som kan innebära ny utbildning såväl som vidareutbildning. Det innebär att fler behöver rustas kompetensmässigt för att kunna vara med i den digitala utvecklingen, exempelvis via aktiv arbetsmarknadspolitik och utbildningssatsningar som förbereder både unga och äldre för arbetslivet. Susanne Ackum från *Forum för omställning* poängterade att den svenska arbetsmarknadsmodellen kan i detta avseende bidra till ett produktivt teknikskifte och omställning genom sedan länge etablerad samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare. En viktig fråga är vem som ska betala för den kompetensutveckling som det livslånga lärandet innebär. Digitalisering kan bli en konkurrensfördel för individer och verksamheter som anpassas och hänger med i utvecklingen. Samtidigt behövs politiklösningar för de som inte hänger med i omställningen.

Jobbpolarisering har som begrepp fått stort genomslag inom både forskning och samhällsdebatt. Det är förståeligt då denna utveckling anses ha bidragit till ökad inkomstojämlikhet men också ojämlikhet vad gäller arbetsvillkor. Michael Tåhlin, professor i sociologi vid Stockholms universitet (SOFI), beskriver i rapporten *Polariseringsmyten* jobbstrukturens förändring i Sverige 1974–2010 i termer av uppgradering och serviceexpansion snarare än polarisering. Han poängterar att mycket forskning som påvisat jobbpolarisering inte har tagit hänsyn till yrkesstruktur och könssegregering. Andelen jobb som kräver kort utbildning har minskat. Det har skett en övergång från industri till service vilket också innebär fler kvinnodominerade jobb.

Polariseringstesen bygger på analyser av löne- och inkomstnivåer, ofta bland män, som proxy för kvalifikationskrav. Om man i stället studerar förändring över yrkesstrukturen och tar med kvinnor i analysen så framstår en annan bild som indikerar uppgradering i termer av kvalifikationskrav. Även om det finns en stark koppling mellan lön och utbildningskrav så innebär könslöneskillnader på arbetsmarknaden att man får en felaktig bild av kvinnojobbens kvalifikationskrav. Kvinnodominerade jobb, inte minst serviceyrken, har ofta lägre löneläge utan att vara mindre kvalificerade. Om man i stället för lön använder utbildningskrav som mått för kvalifikationsnivån, påverkas beskrivningen av jobbpolarisering i Sverige sedan 1970-talet. Att mitten av jobbfördelningen urholkats stämmer inte – det som skiljer de jobb som krymper från de som växer är inte kvalifikationsnivån, utan könssammansättningen (Tåhlin, 2019). Jobbstrukturen utvecklas långsamt men uppgraderas snarare än polariseras. Ett belysande exempel är att det verkar som att lastbilschauffören har blivit kock och maskinoperatören har blivit undersköterska (det vill säga båda yrkena ligger på ungefär samma kvalifikationsnivå men inom olika sektorer av ekonomin). Kön och sortering på arbetsmarknaden spelar roll och digitalisering är en del av denna process.

2.3 HUR PÅVERKAR DIGITALISERING ARBETSFÖRHÅLLANDEN OCH VAD HÄNDER MED DEN SVENSKA ARBETSMARKNADSMODELLEN?

Idag är förändringsnarrativet är starkt: vi är mitt i en snabb strukturomvandling, driven av ny teknik, som gör det lättare att koordinera personer innanför och utanför den traditionella arbetsplatsers fysiska gränser. *Prekarisering*, ett begrepp som på senare tid lyfts fram av Guy Standing (2016), handlar om att den kontinuitet i anställningsrelationen som tidigare tagits för given utmanats. En mängd nya anställningsformer har skapats, exempelvis visstids- och projektanställningar, med syftet att öka företagets flexibilitet och förmåga att anpassa sin produktion. Bemanningsbranschens framväxt och expansion brukar ses som ett uttryck för prekariseringen, även om många bemanningsanställda omfattas av kollektivavtal. Ett annan företeelse som

ofta förknippas med prekarisering är de arbetsuppgifter som utförs av cykelbud och andra yrkesgrupper, som inte har regelrätta anställningar, inom det som kallas *gig-ekonomin*. Idag är denna blandform av lönearbete och egenföretagande begränsad i Sverige och ofta förknippad med inträde på arbetsmarknaden (SOU 2017:24). Uppskattningarna om hur viktig denna grupp egentligen kommer att bli går isär.

Samuel Engblom, samhällspolitisk chef på TCO, poängterade att det inte har hänt så mycket vad gäller anställningsformer i Sverige sedan 1988. Visstidsanställningar har ökat, framför allt i samband med förändrad lagstiftning (Wallette, 2004), men förutom detta skifte rör det sig inte om någon snabb förändring. Heltidsanställning är fortfarande normen. Visstidsanställningarna har ändrat form, en större andel är mycket korta och leder mer sällan till fast jobb. Gig-ekonomin är dock inte stor, men det har blivit lättare att stycka upp arbete och ringa in folk vid behov, framför allt kvinnor i service. Digitala personaladministrativa system för optimerad bemanning har blivit vanligare. På så vis spelar digitaliseringen roll för både jobbskapande och arbetsförhållanden.

Det är uppenbart att arbetsmarknaden förändras långsammare än tekniken, delvis genom institutionella ramverk. Dessa utmanas dock av att överenskommelser mellan anställda och arbetsgivare inte längre fungerar om man ser till tvister och rättsfall. Lagstiftning ska finnas för att skydda individer när förändringar som i fallet digitala plattformar för bemanning kommer och nya frågor uppstår om exempelvis arbetsgivaransvar oavsett hur man producerar eller distribuerar varor/tjänster. Precis som Susanne Ackum betonade Samuel Engblom att allt fler arbetstagare sannolikt kommer att behöva omställningsstöd, exempelvis vidareutbildning i form av flexibel utbildning på högskola. Kollektivavtal kan då bli viktigare för omställning, men egenföretagare och visstidsanställda riskerar att hamna utanför då de inte omfattas av sådana avtal. Finansiering av vidareutbildning är alltså en viktig fråga. Sverige är generellt bra på att hantera omställning, men att färre omfattas av a-kassan är ett problem (Kjellberg, 2019). Arbetsmarknadens parter, i linje med den svenska arbetsmarknads-modellen (se Lundh, 2020), bär därför ett fortsatt stort ansvar framgent i omställningen som kommer av strukturomvandling och digitalisering.

3. Längre arbetsliv – för vem och på vilka villkor?

Den svenska befolkningen har blivit allt äldre. Landvinningar inom medicin och hälsofrämjande beteende har gjort att medellivslängden ökat stadigt över tid. Många äldre har dessutom fått fler friska år. Sedan 1960 har medellivslängden för män och kvinnor i Sverige ökat med ungefär 10 år. År 2019 var, enligt Statistiska centralbyrån (SCB), medellivslängden för män drygt 81 år. För kvinnor var den nästan 85 år, alltså drygt tre år högre. Sedan slutet av 1970-talet har männens livslängd ökat mer än kvinnornas vilket innebär att skillnaden i medellivslängd har minskat från 6,1 till 3,4 år mellan 1980 och 2019. Ökningen i medellivslängd förväntas, enligt SCB:s prognoser, fortgå under de kommande decennierna om än med långsammare ökningstakt.

Idag sätter en åldrande befolkning såväl pensionssystem som hälsovård och omsorgstjänster under stor press i Sverige såväl som i andra västländer. För att kunna finansiera välfärden måste fler arbeta mer och högre upp i åldrarna. Från politiskt håll har därför diskuterats och beslutats om höjd pensionsålder och införande av en ny riktålder för pension. Fler äldre gör också att utbudet av äldre arbetskraft ökar. Viktiga frågor inställer sig dock rörande vad som kan få fler äldre att stanna kvar i arbetslivet och vilka hinder som föreligger för detta. Digitaliseringen gör många arbetsuppgifter fysiskt lättare och en större komplexitet ökar efterfrågan på erfaren personal. Samtidigt utgör detta utmaningar sett till arbetsmiljö och arbetsrättsliga regleringar. Ett annat hinder för fler äldre i arbetslivet är åldersdiskriminering. Och om allt fler ska jobba längre, vem ska axla det obetalda omsorgsansvaret för gamla och sjuka som också ökar i och med en åldrande befolkning?

Ett längre arbetsliv är dock bara möjligt om arbetslivet är hållbart för alla åldrar och möjliggör för flera att stanna kvar längre i arbetslivet. För detta bör man arbeta aktivt och kunskapsbaserat (Nilsson, 2019). Framtidens arbetsmarknad beskrivs ofta i termer av att teknologiska framsteg kommer driva undan dåliga, tunga och farliga arbeten och göra förvärvsarbete mer flexibelt i tid och rum. Detta stämmer redan för vissa arbetstagargrupper, men skillnaderna är stora mellan olika grupper på arbetsmarknaden. En forskningsöversikt med fokus på äldre i arbetslivet visar lite stöd för att kognitionen försämras på ett sätt som diskvalifice-

rar äldre arbetskraft men att variation i kognition ökar med ålder (Albin et al, 2017). Däremot ökar socioekonomiska skillnader vad gäller att stanna kvar i arbetslivet med ålder. Det är mer sannolikt att personer med hög utbildning jobbar vid högre ålder. De som har fysiskt tungt arbete (vilka ofta har låg utbildning) har svårast att uppnå ett långt arbetsliv då de har högre sannolikhet att drabbas av förslitningsskador och gå i förtida pension. Ett systematiskt arbetsmiljöarbete med fokus på alla åldrar bör fokusera på människors förmåga och vilja att arbeta. Ett hållbart arbetsliv för alla åldrar är utmanande både vad gäller vilka insatser som krävs och på vilken nivå (individ-, företag- och samhällsnivå) de ska implementeras. Även i detta avseende är möjligheter till omställning och kompetensutveckling viktigt (jfr avsnitt 2.2 och 2.3 ovan).

En av drivkrafterna bakom individers val att stanna kvar i arbetslivet och förvärvsarbeta längre upp i högre åldrar är privatekonomi (Nilsson, 2019). Malin Wreder, chef för LO:s enhet för välfärd, utbildning och arbetsmarknad, menar att det är viktigt att uppmärksamma att skillnaderna ifråga om möjlighet att arbeta längre är stora mellan olika arbetstagargrupper. Såväl förutsättningar för att kunna och drivkrafterna för att vilja jobba längre skiljer sig avsevärt mellan grupper, både med avseende på klass och kön. Exempelvis upplever kvinnor i LO-sektorn ett minskat inflytande över sin arbetssituation samtidigt som repetitivt arbete och obekväma arbetsställningar ökar. Detta ger dåliga förutsättningar för ett längre arbetsliv. Samtidigt utgör dessa kvinnor den arbetstagargrupp som har lägst medelinkomst, vilket innebär att de ofta behöver arbeta längre för att inte få alltför låg pension. Därför krävs det, inte minst för denna grupp, utveckling av det systematiska arbetsmiljöarbetet, tillgång till företagshälsovård, förbättrad anställningstrygghet och kompetensutveckling i form av vidareutbildning som gör arbetstagare fortsatt anställningsbara. I nuläget skiljer sig möjligheterna till omställning och kompetensutveckling mellan arbetstagargrupper och är överlag inte tillräckligt omfattande (Albin et al, 2017). En förväntan på ett längre arbetsliv, och ett system där den slutliga nivån på pensionen är starkt beroende av att arbetstagarna arbetar längre måste ta hänsyn till att förutsättningarna för ett långt arbetsliv inte är desamma för alla arbetstagargrupper.

3.1 ÅLDERSDISKRIMINERING

Ett hinder för längre arbetsliv är diskriminering av äldre. För att fler ska kunna arbeta längre räcker det inte att individen själv vill och kan arbeta - det måste också finnas arbetsgivare som vill anställa dem. Ny forskning visar att det förekommer omfattande åldersdiskriminering på svensk på arbetsmarknad (Carlsson & Eriksson, 2019). Sannolikheten att gå vidare i en rekryteringsprocess minskar redan från 40 års ålder och är mycket låg vid 65 år. Diskrimineringen drabbar kvinnor tidigare än män eftersom sannolikheten att bli kontaktad minskar snabbare för kvinnor med stigande ålder.

Åldersdiskriminering innebär, precis som andra former av diskriminering (jfr Becker, 1957), att någon gör åtskillnad mellan olika människor baserat på en för situationen ovidkommande faktor, i detta fall ålder, och inte på deras kvalifikationer eller talanger. Frågan om huruvida arbetsgivare tenderar att sortera bort äldre arbetssökande är politiskt viktig eftersom det påverkar arbetsmarknaden både på kort och på lång sikt.

Det är dock svårt att mäta åldersdiskriminering eftersom det är ett rekryteringsbeslut som ofta påverkas av många faktorer varav flera endast kan observeras av arbetsgivaren. I sin studie använder Magnus Carlsson och Stefan Eriksson (2019) en beprövad experimentell metod som innebär att fiktiva jobbansökningar (6000 mellan 2015 och 2016) skickades ut till arbetsgivare som genom platsannonser sökte personal för vanliga låg- och medelkvalificerade yrken (till exempel säljare, lastbilschaufför, lokalvårdare). Ansökningarna skilde sig endast åt beträffande den sökandes ålder och kön vilket innebär att sannolikheten att gå vidare i rekryteringsprocessen inte kan beror på kompetensen.

Resultaten från korrespondensstudien var tydliga: sannolikheten att en ansökan sorteras bort i rekryteringsprocessen ökar redan efter 40 års ålder och är större ju äldre den sökande är. Ålderseffekten är likartad oavsett yrke och tydligare för kvinnor än för män. Att äldre arbetssökande sorteras bort av arbetsgivare redan i rekryteringsprocessen kan förklaras med att det finns en utbredd uppfattning bland tillfrågade arbetsgivare att olika egenskaper påverkas av arbetstagarens ålder, till exempel att äldre har sämre förmåga att lära sig nya saker och är mindre anpassningsbara och idérika vilket är tänkbara anledningar till att de väljs bort i sökprocessen. Det verkar dock mindre troligt att förväntningar om sämre yrkesfärdigheter hos äldre eller en direkt motvilja mot äldre på arbetsmarknaden styr överväganden vid rekrytering (Carlsson & Eriksson, 2019).

Omfattande åldersdiskriminering vid rekryteringar innebär en dubbel utmaning att förlänga arbetslivet för fler. Om samhället ska lyckas med att senarelägga den genomsnittliga pensionsåldern och öka arbetskraftsdeltagandet bland äldre måste både arbetskraftsutbudet bland äldre öka

och åldersdiskrimineringen motverkas. En möjlig åtgärd för det senare är en mer strikt diskrimineringslagstiftning. Det är dock oklart om det är en effektiv åtgärd eftersom Diskrimineringslagen redan är tydlig med att ålder inte är ett tillåtet kriterium vid rekryteringsbeslut. Det handlar inte om lagens tydlighet utan snarare om bevisfrågan, där den som anmäls för åldersdiskriminering ofta kan försvara sig med att andra faktorer än den arbetssökandes ålder var avgörande för anställningsbeslutet. En annan möjlig åtgärd är att motverka åldersdiskriminering genom opinion. Att diskutera den samhällsekonomiska betydelsen av att fler äldre arbetar högre upp i åldrarna kan förhoppningsvis påverka arbetsgivares attityder gentemot äldre arbetskraft, men sådana processer tar lång tid.

3.2 ÄLDRERÄTT – HUR SVENSK RÄTT OCH EU-RÄTT SKYDDAR ÄLDRE I ARBETSLIVET

Äldrerätten omfattar frågor som rör äldre personers rättsliga ställning i dagens och framtidens samhälle. Äldrerätten är därför relevant för de problem och utmaningar som en åldrande befolkning innebär på viktiga samhällsområden (Mattsson & Numhauser-Henning, 2017; Doron, 2018). I ett arbetsrättsligt perspektiv aktualiserar befolkningens och arbetskraftens åldrande frågor om åldersdiskriminering och så kallad ålderism (stereotypa och vanligen negativa föreställningar baserade på ålder) men i lika hög grad även aspekter som rör bland annat anställningsskyddets utformning, anpassning av arbetssituationen, och tillgång till kompetensutveckling (Julén Votinius, 2015, Ter Har & Rönnmar 2014). Den svenska arbetsrätten bygger på ett samspel mellan lagstiftning och kollektivavtal, som ger goda möjligheter till skräddarsydda lösningar, för branscher, arbetsplatser och även för enskilda arbetstagare (Julén Votinius, 2017). När det handlar om äldre arbetstagare är detta särskilt betydelsefullt, eftersom detta är en grupp som utmärks av ovanligt hög grad av heterogenitet. Till den äldre arbetskraften räknas i EU-sammanhang arbetstagare och arbetssökande som är över 55 år (European Center for Social Welfare Policy and Research, 2013). En stor del av dem som befinner sig i samhällets toppskikt, inom politiken, i näringslivet och på arbetsplatserna tillhör med detta mått den grupp som räknas som äldre. Men bland de över 55 år finns också den största gruppen arbetstagare med kunskaper och kvalifikationer som behöver uppdateras, med åldersrelaterade hälsoproblem, och med kroppsliga förslitningar efter ett långt arbetsliv.

Diskrimineringslagen och det EU-rättsliga arbetslivsdirektivet 2000/78 hindrar särbehandling med hänvisning till ålder. Europeiska unionens domstol har i flera mål gjort klart att skydd mot åldersdiskriminering, såsom det preciseras i arbetslivsdirektivet och i EU-stadgan, är en grundläggande princip i EU-rätten (Mangold C-144/04 och Küküdeveci C-555/07; se O'Cinneide, 2015). Samtidigt medger dock EU-rätten omfattande undantag från förbudet mot diskriminering på grund av ålder, och utrymmet för medlemsstaternas egna bedömningar på detta område är betydande (Numhauser-Henning, Julén Votinius & Zbyszewska, 2017; Hendrickx, 2012).

Att utrymmet för undantag från just åldersdiskrimineringsförbudet har gjorts så omfattande beror på att ålder fungerar som en viktig organisatorisk princip inom arbetslivet och arbetsrätten. Regler om senioritet, lagstiftad pensionsålder, liksom särskilda bestämmelser om till exempel arbetstid och semester för unga respektive äldre arbetstagare har det gemensamt att de utgår från arbetstagarens ålder. Sådana åldersbaserade ordningar för anställningsskydd och arbetsvillkor kan vara fördelaktiga ur arbetarskyddssynpunkt. Men de avviker från principen om likabehandling oavsett ålder och de kan i vissa fall motverka intresset av att främja ett längre arbetsliv. Detta är särskilt tydligt ifråga om regler som rör ofrivillig pensionering.

I den svenska kontexten sker ofrivillig pensionering genom att anställningsskyddslagen till stora delar upphör att gälla när arbetstagaren fyller 68 år (från och med 2023 är gränsen 69 år). Efter denna ålder krävs inte längre saklig grund för uppsägning, och reglerna om uppsägningstid och företrädesrätt har inte längre samma tillämpning. Ann Numhauser-Henning talade om den svårlösta intressekonflikt som manifesteras i reglerna om pension, anställningsskydd och diskriminering (Numhauser-Henning 2013). Pensionssystemet, å ena sidan, premierar den som arbetar högt upp i åldrarna. Anställningsskyddsreglerna, å den andra sidan, är konstruerade så att skyddet för anställningen upphör vid en viss ålder, vilket påtagligt minskar möjligheten att få arbeta. Förbudet mot åldersdiskriminering ger här ingen lösning för arbetstagaren, eftersom det medger ett undantag för just ofrivillig pensionering, i vart fall så länge det finns ett tillfredsställande pensionssystem på plats i medlemsstaten. Detta undantag har av EU-domstolen i målet Hörnfelt C-141/11 motiverats med att ofrivillig pensionering "sedan länge är ett inslag i arbetsrätten i ett flertal medlemsstater … och vilar på en avvägning mellan politiska, ekonomiska, sociala, demografiska och/eller budgetmässiga överväganden".

Om reglerna som möjliggör ofrivillig pensionering skulle underkännas med hänvisning till åldersdiskrimineringsförbudet är det inte säkert att detta verkligen skulle främja ett längre arbetsliv där de som vill fick

arbeta högre upp i åldrarna. Anställningsskyddslagens krav på saklig grund för uppsägning hindrar i princip uppsägningar som grundas på att arbetstagaren blir sjuk eller av någon anledning får försämrad prestationsförmåga. Detta starka anställningsskydd skulle knappast kunna upprätthållas om arbetsgivare fråntogs möjligheten att avsluta en anställning när arbetstagaren uppnått en viss ålder. Sannolikt skulle vi då se en utveckling med försvagat anställningsskydd och sämre motiv för kvalitetsarbete och seniorstrategier.

3.3 LÄNGRE ARBETSLIV OCH OBETALT OMSORGSARBETE

En åldrande befolkning sätter press på pensioner, vilket kräver ett längre arbetsliv, men också omsorgstjänster, särskilt vård i hemmet. Denna kombination ökar efterfrågan på formellt stöd och informell omsorg vilket innebär att individer, särskilt kvinnor, får mer av ett dubbelt ansvar för lönearbete och obetalt omsorgsarbete. Det är oklart om framtida tillgång på omsorg kommer att räcka för att möta ökande efterfrågan och hur ett ökat omsorgsbehov kommer att påverka arbetskraftsutbudet bland äldre vuxna. Därför är det viktigt att veta vad som motiverar och begränsar människor vad gäller obetalt omsorgsarbete och hur omsorgsansvar för annan vuxen, vanligtvis en äldre anhörig, påverkar mäns och kvinnors välbefinnande.

Under de senaste 30 åren har det blivit allt vanligare att kombinera förvärvsarbete med obetalt omsorgsansvar för en äldre anhörig bland både män och kvinnor att i Sverige. I Sverige finns en väl utbyggd social infrastruktur för omsorgsbehov som rör små barn, men inte för behovet av omsorg om de äldre. Trots en åldrande befolkning, har offentliga insatser vad gäller äldreomsorg och stöd till anhöriga förändrats i Sverige under de senaste decennierna. Exempelvis har skett det skett åtstramningar vad gäller äldreomsorg och andelen äldre (80+) som idag får stöd av den offentliga äldreomsorgen (hemtjänst, äldreboende och liknande) har minskat kraftigt, från 62% år 1980 till 37% år 2012 (Johansson, Long & Parker, 2011; SKL 2014; Szebehely & Ulmanen, 2012). Samtidigt har antalet vårdplatser (i förhållande till befolkningen) också minskat kraftigt, till en mycket låg nivå i internationell jämförelse (OECD 2012: 77). Det har blivit svårare att få tillgång till olika former av äldreomsorg i förhållande till behov och insatser i form av behandlings- och hjälptid har minskat (Szebehely & Trydegård, 2007, 2012; Ulmanen, 2015a).

Parallellt med att äldreomsorgen har minskat har anhörigomsorgen ökat. Andelen äldre med omsorgsbehov som får hjälp av barn och andra individer utanför hushållet har ökat från 40 till 65% mellan 1988 och 2010 (uppgifter hämtade från ULF/SILC). En stor grupp män och kvinnor i den förvärvsarbetande befolkningen över 50 ger därmed omsorg till någon äldre i sin närhet. I många länder är vanligt att den som utför omsorgsarbete lämnar arbetsmarknaden, men i Sverige väljer man att gå ner i arbetstid. När dygnets timmar även ska räcka till obetalt omsorgsarbete är det oftast fritiden som får stryka på foten. Det dubbelarbete som anhöriga utför samtidigt som de går miste om fritid och lite sömn skapar stress, speciellt för kvinnor (Stanfors, Jacobs & Neilson, 2019). Möjligheten att gå ner i arbetstid underlättar att fortsätta förvärvsarbeta och i detta avseende skiljer sig Sverige från många andra länder. Men för att anhöriga ska *orka* fortsätta arbeta, och ha god hälsa, är det viktigt att det stöd som finns bland annat i form av äldreomsorg bevaras och helst också förstärks.

Tidigare forskning har etablerat ett negativt samband mellan omsorgsarbete och betalt arbete – mer i andra länder än Sverige. Vi ser att detta potentiellt är en bidragande förklaring till vardagliga stressupplevelser bland äldre medelålders kvinnor i Sverige. Det som å ena sidan kan ses som en framgång för jämställdhet och en universell välfärdsmodell med relativt omfattande stöd för individer med omsorgsansvar, som innebär att omsorgsgivare kan förvärvsarbeta och därmed inte förlora inkomst, kan å andra sidan ses i termer av minskat välbefinnande i termer av självrapporterad stress bland kvinnor. Det obetalda omsorgsarbetet och de avvägningar som omsorgsgivare måste göra för att hinna med ytterligare en aktivitet kan alltså innebära stress, även i Sverige, på samma sätt som det beskrivits för andra kontexter (Penning & Wu, 2016; Stephens et al., 2001). Kvinnor med omsorgsansvar utför i regel mer och tyngre omsorgsarbete jämfört med män med omsorgsansvar (Ulmanen, 2015b; Szebehely & Ulmanen, 2009) samtidigt som förväntningar och annat obetalt hem- och omsorgsarbete kan vara annorlunda för kvinnor jämfört med män med omsorgsansvar för en nära anhörig. Detta gör att man från politiskt håll måste säkerställa stöd till omsorgsgivare så att de klarar vardagens kombination av betalt och obetalt arbete utan att förlora i termer av hälsa för vilket stress är en första indikation (Amirkhanyan & Wolf, 2006; Bobinac et al., 2010) och inte minst en vanlig anledning till sjukskrivning bland kvinnor i Sverige (jfr Norén, 2020).

Både jämställdhets- och välfärdspolitik är av betydelse för hur tid för (lågintensivt) obetalt omsorgsarbete vägs av mot tid i andra aktiviteter i det att omsorgsgivare i Sverige står inför mindre avvägningar avseende betalt arbete och fritid.

Därmed riskerar man mindre ekonomisk ojämlikhet med anledning av omsorgsansvar. Oavsett kontext är emellertid fallet att såväl män som kvinnor med intensivt omsorgsansvar gör mer avvägningar med betalt arbete och fritid. Avvägningen med fritid är viktig, inte minst i en kontext där både män och kvinnor förvärvsarbetar, ofta heltid. Resultat vad gäller stress visar att mindre fritid är en förklaring till varför äldre medelålders kvinnor i Sverige är mer stressade än andra, framför allt då de utför obetalt omsorgsarbete och hjälper annan vuxen. Det är viktigt med offentligt stöd för omsorgsgivare, som utför obetalt arbete. Detta är inte begränsat till småbarnsåren utan återkommer över livscykeln, inte minst i övre medelåldern. Resultat för Sverige visar att det obetalda omsorgsarbetet påverkar män och kvinnor likartat, men detta är givet det stöd och resurser som fanns att tillgå fram tills 2010/11. Minskat offentligt stöd till äldre i behov av vård och omsorg och minskat stöd för omsorgsgivare genom en övergång till en modell som mer liknar den anglosaxiska eller kontinentaleuropeiska kan förändra de relativt små könsskillnader vad gäller tidsallokering, och därmed också inkomster, som går att koppla till obetalt omsorgsarbete bland äldre medelålders. Givet den pågående åldrandeprocessen och vikten av att hålla kvar befolkningen i arbetsför ålder på arbetsmarknaden bör man från offentligt håll överväga fler riktade politikinsatser till stöd för män och kvinnor med omsorgsansvar. Det är i detta sammanhang uppenbart att välfärden och framför allt äldreomsorgen behöver mer resurser.

4. Språk och kommunikation i framtidens arbetsliv

Trots en central och avgörande roll i allt mänskligt (sam)arbete uppmärksammas sällan språkliga och kommunikativa kompetenser i diskussioner om framtidens arbete och arbetsliv. I den statliga utredningen *Ett arbetsliv i förändring* (SOU 2017:24) kartlägger utredaren nya trender och former för arbete i Sverige idag och imorgon. Endast vid något enstaka tillfälle talar utredningen om framtida behov av språk i ett delvis föränderligt arbetsliv. Detta är inte ovanligt. I Sverige saknas det en samlad diskussion om betydelsen av språk för framtidens arbete och arbetsliv.

Frågor om språk i och för arbetslivet har istället diskuterats ur separata delperspektiv: språk som en väg in i arbetslivet för invandrare och migranter (se t ex Rooth & Åslund, 2006), flerspråkighet i arbetslivet (se t ex Sundberg, 2004) och företagens behov av främmande språk (Fjelkner & Krantz, 2011, Rosén, 2017). Av dessa perspektiv framstår det första som det betydligt mest utforskade både i den svenska kontexten och internationellt.

Parallellt med förändringar i arbetslivet pågår också andra samhällsförändringar varav två har särskild betydelse i samband med språk och språkkompetenser i och för arbetslivet. För det första har språksituationen i Sverige förändrats kraftigt sedan mitten av förra århundradet, i huvudsak till följd av ökad invandring och migration. Idag finns det mellan 150 och 200 språk i Sverige (Parkvall, 2015) vilket gör Sverige till det mest mångspråkiga landet i Norden. För det andra pågår en teknologisk utveckling där språkteknologiska innovationer som snabbt har blivit mycket bättre till följd av ett gynnsamt teknikskifte. Vi återkommer till båda dessa områden nedan.

Målet med detta kapitel och med seminariet *Språk och kommunikation i framtidens arbetsliv* är att inventera kunskapsläget och vid ett gemensamt tillfälle lyfta olika aspekter av förhållandet mellan språk, arbete och arbetsliv. Ett syfte är att undersöka i vilken utsträckning det som idag i allt väsentligt är separata diskussioner kan tjäna på att diskuteras i ett gemensamt sammanhang.

4.1 SPRÅKKUNSKAPER, SYSSELSÄTTNING OCH LÖN

Språkkunskaper utgör en del av det individuella humankapitalet. Till språkkunskaper kan räknas både skriftspråkliga färdigheter i modersmålet, ibland kallad (funktionell) *litteracitet,* och färdigheter i ett eller flera främmande språk. Det finns stora skillnader i litteracitet mellan individer som delvis förklaras av socioekonomiska faktorer (SES). Gustafsson (1998) visar i en skolstudie att läsprestationer i svenska korrelerar positivt med SES på en nivå av 0,37, medan sambandet på klassrumsnivå är starkare (0,68). Dessutom visar trendstudier baserade på svenska läsprestationsdata från IEA (International Association for the Evaluation of Educational Achievement) att sambandet mellan SES och läsprestationer ökade signifikant mellan 1991 och 2001 på skolnivå (Yang Hansen, 2008). En trolig förklaring är ökad skolsegregation under samma period (Gustafsson, 2006).

Motsvarande storskaliga studier för kunskaper i främmande språk saknas men Krigh (2019) finner i sin avhandling om två mellansvenska regioner att valet att börja och att fortsätta att studera ett främmande språk utöver engelska (till exempel franska, spanska eller tyska) är tydligt kopplat till SES. Elever från resursstarka hem studerar främmande språk i större utsträckning än elever från resurssvaga hem. Utöver en effekt av social klass spelar kön en avgörande roll. Fler flickor än pojkar läser ett andra främmande språk. Granfeldt, Sayehli & Ågren (i tryck) undersöker andelen elever som läser ett modernt språk (dvs franska, spanska eller tyska) i årskurs 9 under perioden 2000–2018. Ett resultat pekar på att andelen som läser ett andra främmande aldrig har varit högre i Sverige, men att skillnaderna mellan olika kommuntyper har ökat kraftigt under perioden. Vid 2000-talets början var skillnaderna små mellan storstäder, mellanstora kommuner och mindre kommuner på landsbygden vad gällde andelen elever som läste något av språken franska, tyska eller spanska i årskurs 9. Idag har andelen elever i storstadskommuner ökat medan den stått still i landsbygdskommuner.

Det finns ett samband mellan språkkunskaper, sysselsättning och lön även när hänsyn tas till utbildningsnivå. Data framtagna i det OECD initierade PIIAC-programmet (Programme for the International Assessment of Adult Competencies) visar dock att sambandet mellan läsfärdighet och lön är olika starkt i olika länder (Lane & Conlon, 2016). Sverige ligger i detta avseende strax under OECD:s genomsnitt. För gruppen invandrade pekar Åslund & Rooth (2008) på att mer än halva sysselsättningsgapet mellan infödda och invandrade kan förklaras med (nivån av) språkkunskaper hos individerna. Utifrån PIIAC-data visar Bussi & Pareliussen (2017) att den signifikanta skillnaden i sysselsättningsgrad mellan migranter och infödda svenskar försvinner när man i analysen kontrollerar för läsförmåga.

Sambandet mellan språkkunskaper i främmande språk, sysselsättning och lön är betydligt mindre utforskat. I den svenska kontexten saknas studier helt och även internationellt är antalet studier begränsat. I en översikt av publicerad forskning menar Gazzola (2016) att de europeiska studier som finns dock är samstämmiga på tre punkter: i) inkomstskillnader kan till viss del förklaras av kunskaper i främmande språk, ii) hög språkfärdighet i främmande språk belönas mycket mer än låg språkfärdighet och iii) engelska är det främmande språk som har högst ekonomiskt värde för européer på arbetsmarknaden men beroende på land och yrke är engelska inte det enda främmande språket som ger avkastning för individen.

4.2 DEN FLERSPRÅKIGA ARBETSPLATSEN

Samexistensen av flera språk kan beskrivas på samhällsnivå (mångspråkighet) eller på individnivå (flerspråkighet). I princip alla samhällen är mångspråkiga och en överväldigande majoritet av världens befolkning är flerspråkig i betydelsen att individerna i varierande utsträckning behärskar mer än ett språk.

I forskningen saknas emellertid ett vedertaget mått på mångspråkighet vilket gör det svårt att jämföra olika länder, men olika index förekommer varav *Greenberg Diversity Index* (LDI) (Greenberg, 1956) är det mest använda. På landsbasis baseras LDI på den totala folkmängden, antalet olika språk och antalet personer som har respektive språk som modersmål. LDI beräknas sedan som sannolikheten att två slumpvis utvalda personer har samma modersmål och resulterar i ett värde mellan 0 och 1, där 1 innebär att alla invånare har olika modersmål. Det finns flera kända problem med beräkningen av LDI. Distinktionen mellan dialekt och språk är inte klart definierad och i en del länder, däribland Sverige, saknas officiell språkstatistik (se Parkvall, 2015 för diskussion). Dessutom tenderar länder med mindre folkmängd att få höga LDI-värden till följd av beräkningssättet. Därför ska jämförelser mellan olika länder på basis av data från LDI i första hand ses som indikationer. Tabell 1 visar LDI för de nordiska länderna vid två olika tidpunkter.

Tabell 1. Greenberg Linguistic Diversity Index (LDI) för de nordiska länderna (2005 och 2017)

	2005[a)]	2017[b)]	Differens
Sverige	0,167 (146)	0,226 (158)	+ 0.59
Finland	0,140 (153)	0,172 (172)	+ 0.32
Norge	-	0,067 (197)	
Danmark	0,051 (176)	0,089 (192)	+.038
Island	0,019 (188)	0,007 (224)	-0,012

Not: Siffror inom parentes avser landets ranking bland 232 länder [a)] Unesco (2009) [b)] Ethnologue (2017).

Av Tabell 1 framgår att den språkliga mångfalden har ökat i Sverige på senare år och data tyder på att ökningen i Sverige är större än i de andra nordiska länderna. Särskilt betydelsefullt i detta avseende är den stora strömmen av migranter 2015. Samtidigt är mångspråkigheten i Sverige beräknad på detta sätt fortsatt låg i en internationell jämförelse. År 2017 placerade sig Sverige på 146:e plats bland de 232 undersökta länderna. I topp placerar sig Papua Nya Guinea med ett LDI på 0,988.

En ökad mångspråkighet kan leda till ett samhälle med fler flerspråkiga individer. Utifrån resonemanget att språkkunskaper är en viktig del av humankapitalet är det rimligt att ställa frågan hur en flerspråkig kompetens tas tillvara i arbetslivet och hur den värderas på arbetsmarknaden. Regeringen har dessutom ett uttalat mål att anställda i offentlig förvaltning ska spegla befolkningens sammansättning (Statskontoret, 2010). Statistik från Arbetsgivarverket visar att andelen anställda i staten med utländsk bakgrund har ökat från 12,4% till 19,2% mellan år 2009 och 2018 medan ökningen bland nyanställda med utländsk bakgrund har ökat från 18,7% till 27,6% under samma period (SCB).

Samtidigt pekar forskning på att flerspråkiga personer ofta inte upplever att flerspråkighet ses som en resurs på arbetsplatsen (Sundberg, 2019). Kraven på svenska upplevs av invandrare som höga samtidigt som det saknas ett ramverk för att i detalj beskriva de språkliga kraven för olika anställningar inom offentlig sektor. Beadle et al. (2015) skriver i en EU-rapport baserad på intervjuer med 895 rekryterare och rekryteringsföretag inom EU28 att en majoritet av arbetsgivarna inte använder något ramverk för att beskriva de språkliga kraven för ett arbete eller skiljer mellan behovet av grundläggande färdigheter (tala, skriva, läsa, lyssna) för en given tjänst. Det leder enligt rapporten till en vag användning av begrepp som är relaterade till språkfärdighet vilket i sin tur kan resultera i överdrivna krav särskilt på sökande som talar det aktuella språket som andraspråk.

En annan risk när språkliga kravspecifikationer saknas är att för en lekman lättidentifierade språkliga karakteristika hos den sökande, som t ex brytning, tillmäts oproportionerligt stor vikt vid anställningsintervjuer utan att rekryterare har kunskap om brytningens kommunikativa effekter eller betydelse för arbetets utförande. I forskningen om inlärning av uttal skiljer man på brytning (avvikelsen från standarduttal), förståelighet (hur mycket lyssnaren förstår) och begriplighet (hur stor ansträngning det krävs av lyssnaren för att förstå) (Munro & Derwin, 1999). Det finns emellertid inget enkelt samband mellan brytning, förståelighet och begriplighet. Olika fonetiska avvikelser från ett infött uttal kan påverka förståeligheten i olika grad. Avvikelser vad gäller uttal av enskilda fonem (språkljud) påverkar förståeligheten mer negativt än avvikande prosodi (satsmelodi och betoningsmönster) (Kuronen & Zetterholm, 2017). Slutsatsen är att de kommunikativa konsekvenserna av olika typer brytning kan vara mer eller mindre stora vilket i sin tur kan antas ha betydelse för hur väl en person skulle kunna utföra ett visst arbete.

4.3 NÄRINGSLIVETS BEHOV AV KOMPETENS I FRÄMMANDE SPRÅK

Ett tredje perspektiv på språk i arbetsliv är näringslivets behov av kompetens i främmande språk. Vilket behov finns av språkkunskaper utöver engelska? Även här är kunskapsläget i Sverige mycket begränsat och det saknas systematisk forskning. Lärarnas Riksförbund (LR) i samarbete med Svenskt Näringsliv lät Demoskop genomföra intervjuer med 200 personalchefer i Sverige (Fjelkner & Krantz, 2011). Resultatet visade att 42% av de medelstora företagen i undersökningen ställer krav på ytterligare ett språk utöver engelska och en tredjedel av alla intervjuade företag menar att förbättrade språkkunskaper hos personalen skulle stärka verksamheten. En uppföljande undersökande 2015 som LR lät genomföra 2015 (Lärarnas Riksförbund, 2016) bland 200 andra företag i Sverige (varav 40% i exportsektorn) visade på liknande resultat. Ca 30% av de tillfrågade små och medelstora företagen svarade att det fanns tjänster där språkkunskaper utöver svenska och engelska var ett krav vid rekrytering. I båda undersökningarna uppgavs att tyska är det mest efterfrågade främmande språket. Att kunskaper i tyska är en efterfrågad kompetens bekräftas i Roséns (2017) undersökning av 15 exportföretag i Kronobergs och Kalmar län.

Den internationella forskningen på området är också begränsad. En översikt av tillgängliga studier tyder på att behovet av kunskaper i främmande språk beror på flera faktorer (Beadle et al., 2015) som till exempel företagets internationella kontakter och/eller exportverksamhet, sektor, företagets storlek och tjänstebeskrivning. I samtliga undersökta länder och för alla sektorer och uppgifter anges engelska som det viktigaste främmande språket. Det näst viktigaste språket är ofta ett grannspråk som tyska i Danmark och Sverige, franska i Italien och ryska i Estland och Lettland. Rapporten konstaterar också att det i 11 av 28 undersökta länder inte finns någon överensstämmelse mellan det mest studerande främmande språket (utöver engelska) och det rapporterade behovet. Det är fallet i Sverige där ca 40% av elever som läser ett modernt språk i grundskolan läser spanska, medan tyska är det främmande språk utöver engelska som samtliga undersökningar lyfter fram som det mest eftersökta.

4.4 SPRÅKTEKNOLOGINS UTVECKLING OCH BETYDELSE

I december 2019 lanserade Google sin mobiltjänst för realtidsöversättning mellan 44 olika språk. Mikrofonen fångar upp tal och översätter omedelbart till text på det valda språket. En liknande funktion finns för

tal och ett begränsat antal språk i Skype (Microsoft) sedan 2014. De som har provat dessa tjänster inser omedelbart att det är långt kvar till den "Babelfish" som Douglas Adams beskrev i romanen *Liftarens guide till galaxen*. Samtidigt har den språkteknologiska utvecklingen på området gått mycket snabbt framåt under senare år, men det saknas vetenskapligt grundade scenarier om vilken betydelse som teknologin kan få i framtidens arbetsliv. Åslund (2019) pekar i sitt föredrag på två möjliga scenarier för det framtida behovet och värderingen av språkkunskaper. Historiskt har det funnits en ökande tillväxt av jobb som ställer krav på verbal förmåga vilket tillsammans med globaliseringen skulle kunna tala för att goda kunskaper i olika språk kommer att värderas högre i framtiden. I ett annat scenario kommer teknologin att i allt större utsträckning ersätta behovet av mänsklig språkkompetens.

En sådan diskussion har pågått om behovet av översättare sedan maskinöversättningen först utvecklades på 1950-talet. Genom en övergång till statistiska metoder - som till exempel *Google översätt* använder - istället för tidigare regelbaserade metoder har kvaliteten på översättningarna blivit betydligt bättre det senaste decenniet (Hein, 2018). Googles system bygger på analyser av tidigare översättningar. Tidigare översatta texter jämförs från ordnivå upp till meningsnivå och genom probabilistiska metoder blir resultatet sannolika översättningsekvivalenter som sedan appliceras på nya texter som ska översättas. På grund av den statistiska metoden är mängden av tidigare översättningar som systemet kan träna på helt avgörande för kvaliteten. Därför fungerar *Google översätt* bäst för stora språk. Maskinöversättning av text kan fungera bra för att få en översiktlig kunskap om innehållet i en text men om översättningar skall publiceras krävs normalt postredigering av maskinöversatta texter där det finns ett fortsatt behov av kompetenta översättare. Hein (2018) pekar också på att maskinöversättning fungerar bäst för stora volymer text med många repetitioner, som till exempel tekniska manualer medan det är direkt olämpligt för skönlitteratur.

5. Sammanfattande slutsatser

Under hösten 2019 anordnade vi inom ramen för LU Futura en seminarieserie på temat Framtidens arbetsliv. Med bakgrund i olika discipliner samlades vi som arrangörer tillsammans med en stor publik kring temat med fokus på tre distinkta samhällsomdanande trender av betydelse för arbetsmarknad och arbetsliv: digitalisering, en åldrande befolkning och ökad globalisering. De forskare som bidrog till seminarierna och den samlade kunskap som dokumenterats genom korta sammanfattningar och denna rapport kom också från skilda discipliner såsom datavetenskap, sociologi, juridik, nationalekonomi, arbetsmiljömedicin och språkvetenskap. Seminarierna inkluderade också representanter från det omgivande samhället med representanter från såväl näringsliv som arbetsmarknadens parter.

5.1 BAKGRUND

Seminarierna hölls mot bakgrund av att framtidens arbetsmarknad kommer att se annorlunda ut än idag. Flera tydliga trender utmanar dagens trygghetssystem med implikationer för samhälle såväl som individer, framför allt i Sverige som är ett land med ambitioner vad gäller full sysselsättning och en omfattande välfärdsstat. Arbetslivet är välfärdssamhällets grund. Om inte arbetslivet/arbetsmarknaden fungerar, uppstår problem som minskar resurser till angelägna välfärdssatsningar. Detta gäller inte bara på makroplanet utan även på mikroplanet. Individer som saknar jobb eller upplever problem på arbetsplatsen får en sämre inkomstutveckling, vilket också har negativa hälso- och välfärdskonsekvenser. I hög utsträckning överförs denna problematik (direkt eller indirekt) till nästa generation vilket gör den än mer angelägen att förstå. Därför behövs arbetslivsforskning av hög kvalitet i Sverige men vi behöver också se till andra, tangerande, forskningsområden såsom teknik- och språkvetenskap, för att bättre förstå framtidens arbetsliv.

Samhällsutmaningar

Det finns en rad uppenbara samhällsutmaningar idag. Den demografiska utvecklingen med en åldrande befolkning är en i grunden positiv trend då fler levnadsår, ofta med god hälsa läggs till människors liv, men också en utmaning som ställer krav på välfärdsstaten i form av pensioner, omsorg och sjukvård. Även om befolkningen i stort behåller hälsan högt upp i åldrarna medför en åldrande befolkning en ökad försörjningsbörda då färre individer i arbetsför

ålder skall försörja fler. Givet att människor inte arbetar längre är en stor fråga hur skatteintäkterna ska räcka till. Det är också en stor fråga vilken den optimala pensionsåldern är och huruvida det finns en sådan eller om den varierar mellan grupper (exempelvis med avseende på utbildning och yrke).

Ökade inkomstklyftor i det svenska samhället, precis som i övriga Europa och USA, är också en utmaning. Även om Sverige tillsammans med övriga nordiska länder är bland de mest jämlika i världen är det dock en stor utmaning då välfärdsmodellen i hög grad vilar på jämlikhet. Om klyftorna blir för stora utmanas medborgarnas syn på välfärdsstatens legitimitet. De växande inkomstklyftorna yttrar sig både bland infödda svenskar och mellan svenskar och invandrade samt mellan geografiska regioner. Samtidigt observeras ökad bostads- och skolsegregering. Inkomstklyftorna kan kopplas till utbildningsnivå, sysselsättningsgrad och hälsa. Övergången mellan skolan och arbetsliv och ungdomars relativt sena etablering på arbetsmarknaden är också i fokus. Detta har dels att göra med matchning på arbetsmarknaden, dels med hur man tar hand om de svagaste grupperna. Inom ramen för problemkomplexet rörande arbetslöshet fångas viktiga frågor upp om arbetsmarknadens funktionssätt, hur väl omställningsprocessen fungerar, betydelsen av arbetsmarknadspolitik men också om ungas och äldres arbetsliv, kompetensförsörjning samt integration. I anknytning till detta blir frågan om bristande integration av invandrade på arbetsmarknaden högst aktuell. Den lägre sysselsättningsgraden bland invandrade, framför allt från länder utanför Europa, jämfört med den infödda befolkningen är ett problem med ekonomiska, politiska och sociala implikationer. Vanligtvis försöker man i forskningen förstå detta integrationsproblem i ljuset av lönebildning och olika tröskeleffekter, matchning och diskriminering på arbetsmarknaden. Språkets roll för integration är väl etablerad men forskningen kring språkkunskapernas betydelse för arbete och arbetsliv behöver båda öka och breddas, inte minst då språk både kan betyda att invandrade lär sig svenska och att svenskar lär sig andra språk för olika former av interaktion. Vi behöver också veta mer om huruvida arbetsplatser i en alltmer global kontext fungerar som enspråkiga och flerspråkiga och hur olika språkkunskaper värderas och premieras på arbetsmarknaden.

I mångt och mycket är emellertid frågan om hur vi får till ett hållbart arbetsliv för alla kanske den viktigaste framtidsfrågan. Det är vitalt för samhällsekonomin och välfärdssystemen att fler arbetar längre och bidrar till mer arbetade timmar samtidigt som det också innebär att många måste arbeta hårdare då en växande ekonomi och bibehållen välfärd är beroende av ökad produktivitet. Alla kan eller vill inte jobba längre eller mer. Arbetsutbudet är delvis kopplat till vilken livscykelfas man befinner sig i, men också till kön och till vilken utbildnings- och yrkesbakgrund man har. Arbetsutbudet är också kopplat till den fysiska och psykosociala arbetsmiljön. Då frågor om stress och hälsoproblem uppmärksammats på senare tid vet vi att dessa problem varierar avsevärt mellan män och kvinnor och mellan yrkesgrupper. Vi behöver dock mer kunskap om de grundläggande orsakerna till stress och ohälsa för att kunna utforma åtgärder som påverkar dessa utfall fördelaktigt. Den höga sjukfrånvaron, främst bland kvinnor, är också en samhällsutmaning. Sjukdom och sjukfrånvaro drabbar den enskilda individen, genom sjukdomen i sig och genom inkomstbortfall, men drabbar också arbetsplatsen och organisationen genom kostnader och kompetensbortfall. De höga sjuktalen är idag ett samhällsproblem då de innebär produktionsbortfall och ökade kostnader för sjukpenning. En utmaning av annat slag är att lättare psykiatriska diagnoser ökar och kräver andra åtgärder än mer traditionella arbetsmiljöskador av fysiskt slag.

Alla dessa samhällsutmaningar kan ses i och bör förstås i kontexten av ett teknologiskifte då datorisering och digitalisering förändrar efterfrågan på arbetskraft samtidigt som arbetets och arbetsplatsernas natur i många fall förändras i grunden. Digitaliseringen av samhället generellt och arbetslivet mer specifikt har både positiva och negativa konsekvenser. Teknikutvecklingen kan minska rutinartade arbetsuppgifter och öka kvaliteten i till exempel vården genom datorstödd diagnos och rådgivning samtidigt som ökad digitalisering tar bort enklare arbetsuppgifter och gör individer övertaliga vilket ökar arbetslöshet och innebär att utsatta grupper kommer längre bort från arbetsmarknaden. Det är en samhällsutmaning att på bästa sätt ta tillvara teknikutvecklingens förtjänster och samtidigt kompensera för dess nackdelar.

Lärdomar och kunskapsluckor

Ökad kunskap om samhällsomvandlingar med bäring på framtidens arbetsliv ger lärdomar såväl som identifierar kunskapsluckor. Utifrån seminarierna och diskussionerna kring dessa är det uppenbart att det är viktigt att satsa på att öka kunskapen kring följande:

Hur ska vi få äldre i arbetskraften att stanna längre på arbetsmarknaden? Äldres arbetsliv är något som diskuteras flitigt, men som vi vet relativt lite om. I vilken utsträckning vill äldre arbeta? I vilken utsträckning begränsas äldres arbetsutbud av bristande arbetsförmåga eller av bristande arbetskraftsefterfrågan?

Hur är frågan om äldres arbetsliv kopplad till frågor om hälsosamt åldrande och andra välfärdsskapande aktiviteter (såsom obetalt omsorgsarbete)?

Vad förklarar sysselsättningsgapet mellan invandrade och infödda svenskar? Hur kan man förstå invandrades etableringsproblem på arbetsmarknaden och integration över generationer. Hur lång tid tar det för olika grupper att integreras på arbetsmarknaden och vilka faktorer är mest avgörande? Hur skiljer sig olika invandringsgrupper gentemot infödda vad gäller utbildningsdeltagande och olika demografiska processer? Det är också viktigt att få svar på frågor om integration och kön då integration på arbetsmarknaden inte är en könsneutral process och invandrade kvinnors generellt låga sysselsättningsnivå är en viktig arbetskraftsreserv. Vilka språkliga krav ställs på olika arbetsuppgifter och hur bedömer och värderar arbetsgivare den språkliga kompetens som behövs för att utföra ett visst arbete? En ökad kunskap inom detta område kan förhindra att invandrare sorteras bort på felaktiga grunder i anställningsprocessen. Hur fungerar flerspråkiga arbetsplatser och på vilket sätt kan dessa bidra till såväl integration som internationell handel och annat produktivt utbyte? I vilken utsträckning kan en ökad flerspråkig kompetens öka företagens konkurrenskraft? Vilken avkastning kan de ungdomar som lär sig flera språk räkna med under yrkeslivet? Svar på dessa frågor är viktig input för vidare forskning men också för utformningen av politikåtgärder.

Vad gäller ett hållbart arbetsliv behövs forskning inom flera fält rörande arbetsliv, arbetsmiljö och arbetsorganisation. Vid sidan av frågor rörande äldres arbetsliv (se ovan) är det viktigt att förstå hur och varför skillnaderna mellan bra och dåliga jobb ökar. Arbetsförhållanden varierar vanligtvis mellan olika yrkesgrupper men förändras också över tid. Ett jobbs attraktivitet bestäms inte bara av skillnader i lön och andra ersättningar utan också av arbetsmiljö, arbetets kvalitet, sysselsättningstrygghet, kompetensutveckling och karriärmöjligheter. Tidsbegränsade anställningar har blivit ett allt vanligare fenomen under de senaste tjugo åren. Huruvida detta är ett problem handlar dels om i vilken utsträckning tidsbegränsade anställningar omvandlas till permanenta kontrakt, dels om i vilken utsträckning som dessa jobb fungerar som språngbrädor till bättre jobb (brett definierat). Vad gäller frågor om stress och hälsoproblem behöver vi veta mer om hur de som drabbas av ohälsa på jobbet kan bli bättre genom att arbetssituationen förändras på olika typer av arbetsplatser. Vidare behövs mer kunskaper om varför sjuktalen är höga inom vissa befolknings- och yrkesgrupper jämfört med andra som ett första steg mot att kunna göra något åt ett växande problem.

Mer kunskap behövs om digitaliseringens positiva och negativa konsekvenser och omfattningen härav. Kan vi lära något från tidigare tekniska framsteg eller är digitaliseringsutvecklingen unik? I linje med detta behövs mer forskning om digital arbetsmiljö och hur vi kan skapa ett hållbart digitalt arbetsliv. På likartat sätt behövs mer forskning om arbetsrätt, institutionella ramverk och arbetsmarknadsrelationer som i hög grad är unika för den svenska arbetsmarknadsmodellen. Skulle dessa kunna bestå i sin nuvarande form även i en framtid där ökad digitalisering för med sig otydligheter avseende vem som är arbetsgivare? Kan arbetslivets och arbetsmarknadens befintliga regleringsstruktur omfatta arbetsförhållanden där både arbetsuppgifter och arbetstid fragmentiseras i en app som utan avbrott förmedlar en ström av mycket begränsade uppdrag för arbetstagaren att ta ställning till? Vad händer med den fackliga organiseringen om arbetstagarna aldrig möts på en fysisk arbetsplats och hur påverkar detta kollektivavtal som är viktiga på den svenska arbetsmarknaden? Vad innebär det för möjligheten att genom reglering upprätthålla ett arbetarskydd att arbetsplatsen och arbetet inte har några nationella gränser och vilken roll spelar den nationella regleringen i förhållande EU-rättslig och internationell reglering i dessa sammanhang? Alla dessa frågor är viktiga att förstå utifrån ett dynamiskt perspektiv för framtidens arbetsliv.

5.2 AVSLUTANDE ORD

Vi lever i föränderliga tider. Hur pågående datorisering och digitalisering påverkar framtidens arbetsliv är svårt att förutsäga. Nationalekonomisk forskning ger så här långt lite stöd för att datoriseringen inneburit en minskning av den totala efterfrågan på arbetskraft. I och med att processer på arbetsmarknaden ofta är tröga kan man mycket väl tänka sig att detta även kommer att gälla för de närmsta decennierna. Framtidsprognoser blir lätt alarmistiska eftersom det är mycket svårare att förutse vilka nya jobb som kommer att skapas än vilka jobb som kommer att försvinna. Hittills visar dock historien att det faktiskt skapats mer jobb och arbetstillfällen än man någonsin hade kunnat föreställa sig.

Historien kan också påminna om hur teknikskiften som till synes har likartade drag sällan innebär detsamma för de människor som berörs eftersom tiderna förändras. Arbetstagare har reagerat på olika sätt inför teknikskiften. Som observerats av Carl Frey (2019) möttes den andra, till skillnad från den första, industriella revolutionen av få våldsamma protester. Detta berodde på att de som blev arbetslösa till följd av elektrifiering och mekanisering kring förra sekel-

skiftet hade stora möjligheter att få nya och bättre jobb. Det är troligt att fortsatt teknisk utveckling kan, i avsaknad av motverkande ekonomisk politik, leda till ökade inkomstskillnader mellan arbetstagargrupper på svensk arbetsmarknad oavsett om dessa drivs av jobbpolarisering eller andra processer. Det är tydligt att politikens roll är viktig för såväl omställning som anpassning till ny teknik och därmed förknippad produktion och arbetsorganisation, både för individer och industrier. Det är också tydligt att – nu liksom förr – är ett hållbart arbetsliv viktigt ur både individ- och samhällsperspektiv. Dagsaktuella utmaningar föranledda av en åldrande befolkning medför ett behov av ett långsiktigt hållbart arbetsliv då fler ska arbeta mer, det vill säga fler timmar och längre upp i högre åldrar. Utan ett hållbart arbetsliv hotas välfärden och i förlängningen även välstånd i form av standardökningar som förutsätter ökad produktivitet och tillväxt. I detta sammanhang framstår lika möjligheter och en god arbetsmiljö för alla som eftersträvansvärd och viktig. En stor mängd forskning bedrivs vid lärosäten och inom andra organisationer och bidrar till det samlade kunskapsunderlag som är viktigt för att förstå och påverka framtidens arbetsliv.

Universitetens roll är viktig i den kunskapsgenererande och kunskapsspridande processen kring framtidens arbetsliv. Lunds universitet är ett brett universitet med kompetens inom många områden och borde ha en tydligare strategi för att satsa på samhällsrelevant forskning med avseende på frågor kring framtidens arbetsliv. I dagsläget är det främst enskilda individer på de olika fakulteterna som utgör mindre forskningsmiljöer (grupper) med få kontaktytor och lite samordning dem emellan. Samverkan med det omgivande samhället är ofta begränsad, mer lokal och specifik än riktad gentemot nationell policy och utvärdering. Detta skiljer sig från situationen i exempelvis Stockholm (se SOU 2017: 28, bilaga 3). Kommunikationen mellan forskare och politiker och forskare och övriga intressegrupper behöver förstärkas för att nya forskningsrön och etablerad kunskap ska nå ut.

Vid Lunds universitet saknas idag ett forskningsnav inom arbetslivsforskningen brett definierad (det vill säga fälten arbetsmarknad, arbetsmiljö, och arbetsorganisation) som ger identitet till forskningsområdet och som kan samla forskare inom området. Det finns duktiga forskare och i viss mån också forskningsmiljöer men mer samordning och samarbete över forskningsdiscipliner hade med stor sannolikhet ökat såväl dynamik, produktion som synlighet nationellt och internationellt behövs. Samordningsinsatser behövs också för att säkerställa forskningsinfrastruktur av betydelse för arbetslivsområdet brett definierat. Detta innebär bland annat att hålla uppdaterade databaser.

Referenser

Acemoglu, D. & Autor, D. (2011). Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings, i O. Ashenfelter & D. Card (red.) *Handbook of Labor Economics. Volume 4.* Amsterdam: Elsevier.

Adermon, A. & Gustavsson, M. (2015). Job Polarization and Task-Biased Technological Change: Evidence from Sweden, 1970-2005. *Scandinavian Journal of Economics,* 117: 878-917.

Albin, M. et al. (2017). Äldre i arbetslivet – en omvärldsanalys. Stockholm: Svenska ESF-rådet.

Amirkhanyan, A. A. & Wolf, D. A. (2006). Parent care and the stress process: findings from panel data. *Journal of Gerontology*, 61: S248-S255.

Autor, D. (2015). Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation. *Journal of Economic Perspectives,* 29: 3-30.

Beadle, S., Humburg, M., Smith, R., & Vale, P. (2015*). Study on foreign language proficiency and employability. Final Report*. Luxemburg: Publication Office of European Union.

Becker, G. (1957). *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.

Bobinac A. (2010). Caring for or caring about: Disentangling the caregiver effect and the family effect. *Journal of Health Economics*, 29: 549-56.

Brynjolfsson, E. & McAfee, A. (2014). *The Second Machine Age.* New York: WW Norton.

Bussi, M. & Pareliussen, J. (2017). Back to Basics–Literacy Proficiency, Immigration and Labour Market Outcomes in Sweden. *Social Policy & Administration*, 51: 676-696.

Carlsson, M. & Eriksson, S. (2019). Bortvald på grund av ålder - åldersdiskriminering vid rekryteringar. Rapport nr 11 Delegationen för senior arbetskraft S 2018:10. Stockholm: Socialdepartementet.

Israel (Issi) Doron, 25 Years of Elder Law: An Integrative and Historical

Account of the Field of Law and Aging, 21 TheoreTical inquiries L. 1 (2020)

Doron, I. (2018) *Ageing, Ageism and the Law. European Perspectives on the Rights of Older Persons*, Edward Elgar. Edin, P-A, et al. (2019). Individual consequences of occupational decline. *IFAU Working Paper 2019:19.*

European Centre for Social Welfare Policy and Research (2013) *Active Ageing Index Concepts, Methodology and Final Results. Methodology* Report Submitted to European Commission's DG Employment, Social Affairs and Inclusion, and to Population Unit, UNECE.

Fjelkner, M. & Krantz, T. (2011). *Språk - En väg in till arbetslivet*. Lärarnas riksförbund och svenskt näringsliv. Rapport. Lärarnas Riksförbund.

Frey, C. (2019). *The technology trap: capital, labor, and power in the age of automation*. Princeton: Princeton University Press.

Gazzola, M. (2016). *European Strategy for Multilingualism: Benefits and Costs*. Directorate-General for Internal Policies. Policy department b: Structural and Cohesion Policies. Culture and Education. *https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/573460/IPOL_STU(2016)573460_EN.pdf* [hämtad 2020-01-20].

Goos, M. & Manning, A. (2007). Lousy and Lovely Jobs: The Rising Polarization of Work in Britain. *Review of Economics and Statistics,* 89: 119-133.

Granfeldt, J., Sayehli, S. & Ågren, M. (i tryck). Trends in the Study of Modern languages in Swedish Lower Secondary School (2000 – 2018) and the Impact of Grade Point Average Enhancement Credits. Education Inquiry. https://doi.org/10.1080/20004508.2020.1790099.

Ethnologue (2017). Languages of the World, Twentieth Edition. SIL International.

Greenberg, Joseph H. (1956). The Measurement of Linguistic Diversity. *Language,* 32: 109-115.

Gustafsson, J-E. (1998). Social background and teaching factors as determinants of reading achievement at class and individual levels. *Journal of Nordic Educational Research*, 18: 241-250.

Gustafsson, J.-E. (2006). *Barns utbildningssituation*. Stockholm: Rädda Barnen.

Hein, A (2018). Den maskinella översättningen ökar – översättaren behövs ändå. *Språkbruk*. https://www.sprakbruk.fi/-/den-maskinella-oversattningen-okar-oversattaren-behovs-anda [hämtad 2020-01-20].

Hendrickx, F. (2012) Age and European employment discrimination law, i Hendrickx, F. (red.), *Active Ageing and Labour Law, Contributions in Honour of Roger Blanpain*, Intersentia.

Johansson, L., Long, H. & Parker, M. G. (2011). Informal caregiving for elders in Sweden: An analysis of current policy developments. *Journal of Aging & Social Policy*, 23: 335-53.

Julén Votinius J. (2015) Age Discrimination and Labour Law in Sweden, i Numhauser-Henning A. & Rönnmar M. (red.) *Age Discrimination and Labour Law. Comparative and Conceptual Perspectives in the EU and Beyond*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International.

Julén Votinius J. (2017) Older employees, extended working lives, and collective bargaining, i Laulom S. (red.) Collective Bargaining Developments in Times of Crisis, *Bulletin of Comparative Labour Relations* 99. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International.

Kjellberg, A. (2019). *Den svenska modellen i fara? Fack, arbetsgivare och kollektivavtal på en föränderlig arbetsmarknad*. Stockholm: Arena Idé.

Krigh, J. (2019). *Språkstudier som utbildningsstrategi hos grundskoleelever och deras familjer*. Doktorsavhandling. Acta Universitatis Upsaliensis.

Kuronen, M. & Zetterholm, E. (2017). Olika fonetiska drags relativa betydelse för upplevd inföddlikhet i svenska. *Nordand*, 1: 134-156.

Lane, M. & Conlon, G. (2016). The Impact of Literacy, Numeracy and Computer Skills on Earnings and Employment Outcomes. *OECD Education Working Papers No 129*. Paris: OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/5jm2cv4t4g-zs-en. [hämtad 2020-01-20].

Lundh, C. (2020). *Spelets regler: institutioner och lönebildning på den svenska arbetsmarknaden 1850-2010*. Lund: Studentlitteratur.

Lärarnas Riksförbund (2016). *Språk – så mycket mer än engelska. En rapport om moderna språk.http://www.lr.se/opinionpaverkan/undersokningar/arkiv/spraksamycketmeranengelska.5.26ccf4bb1540bddde0bd6836.html* [hämtad 2020.01.20].

Munro, M. J. & Derwing, T. M. (1999). Foreign accent, comprehensibility, and intelligibility in the speech of second language learners. *Language learning*, 49: 285-310.

Nilsson, K. (2019). Stanna eller gå? SwAge-modellen = hållbart arbetsliv för alla åldrar. Rapport nr 5 Delegationen för senior arbetskraft S 2018:10. Stockholm: Socialdepartementet.

Norén, A. (2020). Hur påverkas vuxna barn av att ha en åldrande förälder? *IFAU Rapport 2020:1*.

Numhauser-Henning, A. (2013) The EU ban on age-discrimination and older workers: Potentials and pitfalls 29 *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 3:391-414.

Numhauser-Henning, A., Julén Votinius J. & Zbyszewska A. (2017) Equal Treatment and Age Discrimination – Inside and Outside Working Life, i Numhauser-Henning, A. & Rönnmar M. (red.), *Elder Law: Evolving European Perspectives*, Edward Elgar.

Mattsson T. & Numhauser-Henning, A. (2017) Äldrerätt. Ett nytt rättsområde, Wolters Kluwer.

O'Cinneide, C. (2015) Constitutional and fundamental rights aspects of age discrimination, in Numhauser-Henning. A. & M. Rönnmar (red.), *Age Discrimination and Labour Law: Comparative and Conceptual Perspectives in the EU and Beyond*, Kluwer Law International.

OECD (2012). *Health at a glance: Europe 2012*. Paris: OECD Publishing.

Parkvall, M. (2015). Sver*iges språk i siffror: vilka språk talas och av hur många*? Institutet för språk och folkminnen. Stockholm: Språkrådet/Morfem.

Penning, M. J. & Wu, Z. (2015). Caregiver stress and mental health: Impact of caregiving relationship and gender. *The Gerontologist*, 56: 1102-1113.

Rooth, D. O. & Åslund, O. (2006). *Utbildning och kunskaper i svenska: framgångsfaktorer för invandrade?* Stockholm: SNS förlag.

Rosén, C. (2017). Behovet av språkkunskaper på exportföretg. *Humanetten* 38. https://open.lnu.se/index.php/hn/article/view/774/694. [hämtad 2020.01.20].

Schön, L. (2014). *En modern svensk ekonomisk historia*. Lund: Studentlitteratur.

SKL (2014). *Välfärdstjänsternas utveckling 1980–2012*. Stockholm: Sveriges Kommuner och Landsting.

SOU (2016:85). *Digitaliseringens effekter på individ och samhälle – fyra temarapporter.* Stockholm: Näringsdepartementet.

SOU (2017:24). *Ett arbetsliv i förändring – hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön?* Betänkande av Utredningen om arbetsmiljöregler för ett modernt arbetsliv. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.

SOU (2017:28). *Ett nationellt centrum för kunskap om och utvärdering av arbetsmiljö.* Betänkande av Utredningen om ett nationellt centrum för kunskap och utvärdering av abetsmiljö. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.

Standing, G. (2016). *Prekariatet: den nya farliga klassen*. Göteborg: Daidalos.

Stanfors, M. (2003). *Education, Labor Force Participation and Changing Fertility Patterns. A Study of Women and Socioeconomic Change in Twentieth Century Sweden.* Stockholm: Almqvist & Wiksell International.

Stanfors, M., Jacobs, J. C. & Neilson, J. (2019). Caregiving time costs and trade-offs: Gender differences in Sweden, the UK, and Canada. *SSM Population Health,* https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2019.100501

Statskontoret (2010). *Fokus på mångfald – strategisk kompetensförsörjning i staten*. *http://www.statskontoret.se/publicerat/publikationer/2010/fokus-pa-mangfald--strategisk-kompetensforsorjning-i-staten/* [hämtad 2020.01.20].

Stephens, M. A. P. et al. (2001). Balancing parent care with other roles: Interrole conflict of adult daughter caregivers. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 56: P24-P34.

Sundberg, G. (2004). *Asymmetrier och samförstånd i rekryteringssamtal med andraspråkstalare.* Doktorsavhandling. Acta Universitatis Stockholmiensis.

Sundberg, G. (2019) Den flerspråkiga arbetsplatsen – tillgång eller hinder i framtidens arbetsliv? Föredrag vid seminariet Språk och kommunikation i framtidens arbetsliv. Lunds universitet, Språk- och litteraturcentrum, 6 november 2019.

Szebehely, M. & Trydegård, G-B. (2007). Omsorgstjänster för äldre och funktionshindrade: Skilda villkor, skilda trender? *Socialvetenskaplig Tidskrift,* 14: 197-219.

Szebehely, M. & Trydegård, G-B. (2012). Home care for older people in Sweden: a universal model in transition. *Health and Social Care in the Community,* 20: 300-309.

Szebehely, M. & Ulmanen, P. (2009). *Att ge omsorg till gamla föräldrar och andra anhöriga: påverkar det relationen till arbetsmarknaden?* Rapport till Socialdepartementet. Stockholm: Socialdepartementet.

Szebehely, M. & Ulmanen, P. (2012). *Åtstramningens pris. Hur påverkas de medelålders barnen av äldreomsorgens minskning?* Stockholm: Kommunal.

Ter Haar, B. & Rönnmar, M. (2014) *Intergenerational Bargaining, EU Age Discrimination Law and EU Policies – an Integrated Analysis. Report for the project* iNGenBar.

Tåhlin, M. (2019). *Polariseringsmyten. Försvinner verkligen de medelkvalificerade jobben?* Stockholm: Arena Idé.

Ulmanen, P. (2015a). *Omsorgens pris i åtstramningstid. Anhörigomsorg för äldre ur ett könsperspektiv.* Avhandling. Institutionen för social arbete, Stockholms universitet.

Ulmanen, P. (2015b). Kvinnors och mäns hjälp till sina gamla föräldrar – innehåll, omfattning och konsekvenser. *Socialvetenskaplig tidskrift*, 2: 111-132.

UNESCO (2009). *UNESCO World Report – Investing in Cultural Diversity and Intercultural Dialogue*. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000185202 [hämtad 2020.01.20].

Wallette, M. (2004). Temporary Jobs in Sweden: Incidence, Exit, and On-the-Job Training. Akademisk avhandling. Nationalekonomiska institutionen i Lund.

Yang-Hansen, K. (2008). Ten-year trend in SES effects on reading achievement at school and individual levels: a cross-country comparison. *Educational Research and Evaluation,* 14: 521-537.

Åslund, O. (2019). Språkkunskapers marknadsvärde idag och imorgon. Föredrag vid seminariet Språk och kommunikation i framtidens arbetsliv. Lunds universitet, Språk- och litteraturcentrum, 6 november 2019.

Tryckt av Media-Tryck, Lund 2020 Svanenmärkt trycksak, 3041 0903

Tankesmedjan LU Futura

Med forskning vid nio fakulteter har Lunds universitet en unik möjlighet att se på framtidsproblem ur alla möjliga synvinklar. LU Futura är universitetets tankesmedja som ska arbeta tvärvetenskapligt med angelägna framtidsfrågor. Tankesmedjan verkar i gränslandet mellan universitetet och det omgivande samhället. Med universitetets samlade kunskap i ryggen vill LU Futura bidra med fakta, analyser och kunskapsunderlag. Läs mer på www.lu.se/lu-futura

LUND UNIVERSITY

Future Faculty

www.lu.se/lu-futura

LU FUTURA
LUNDS UNIVERSITET

Box 117
221 00 Lund
Tel 046-222 00 00