

SVERIGE KAN STÄLLA OM

En 10–15-årig modell för minskat beroende av kontinuerlig arbetskraftsinvandring

Ekonomiskt och arbetsmarknadspolitiskt diskussionsutkast

1. Utgångspunkten

Debatten om migration och ekonomi hamnar ofta i två ytterligheter: antingen att Sverige alltid måste tillföra ny arbetskraft utifrån, eller att stora förändringar kan genomföras omedelbart utan ekonomiska störningar. Båda förenklar verkligheten.

Sverige kan välja att göra ekonomin mindre beroende av kontinuerlig arbetskraftsinvandring, men en sådan förändring behöver ske som en **långsiktig arbetsmarknads-, utbildnings-, produktivitets- och företagarreform**.

Om befolkningstillväxt inte ska vara den huvudsakliga tillväxtmotorn måste Sverige bli bättre på att skapa mer värde per person.

2. Företagsanalogin - använd den rätt

I ett företag kan den som kontrollerar mer än hälften av rösterna normalt ha ett avgörande inflytande över bolagsbeslut, även om bolagsrättens exakta regler beror på vilken fråga som beslutas och vilka majoritetskrav som gäller.

Ett land fungerar däremot inte som ett aktiebolag och människor är inte aktier. Analogin är mer användbar på ett annat sätt: **ett välskött företag försöker undvika kritiska beroenden som det inte själv kan kontrollera**. På motsvarande sätt bör Sverige analysera om samhällsviktiga branscher blivit strukturellt beroende av en ständig framtida tillförsel av arbetskraft.

3. Dagens demografiska utgångsläge

SCB:s statistik för 2025 visar att ungefär 28 procent av befolkningen hade 'utländsk bakgrund', vilket i SCB:s definition betyder personer som är utrikes födda eller födda i Sverige med två utrikes födda föräldrar. Siffran beskriver demografi - inte medborgarskap, politiska åsikter eller ekonomisk lojalitet.

Samtidigt arbetar ett stort antal utrikes födda i svensk ekonomi. En omfattande förändring av migration och befolkningsflöden kan därför inte behandlas som om arbetsmarknaden stod still. Vård, transport, restaurang, industri, service, teknik och andra delar av ekonomin behöver kunna anpassa sig.

4. Grundprincip: omställning, inte chock

Modellen utgår från en period på cirka **10–15 år**. Eventuella förändringar i framtida migration, frivilligt återvändande och andra befolkningsflöden sker gradvis. Arbetsmarknaden får därmed tid att reagera genom löner, utbildning, investeringar, företagande och automatisering.

Rättslig status måste samtidigt respekteras. Medborgare, personer med permanent uppehållsrätt, tidsbegränsade tillstånd och personer utan laglig rätt att vistas i landet är juridiskt olika kategorier och kan inte behandlas som en enda grupp.

5. 10–15-årsmodellen

Period	Huvudåtgärd	Vad ekonomin gör
År 1–3	Kartlägg beroenden	Identifiera bristyrken, kritiska verksamheter, regionala problem och yrken där arbetskraftsbrist främst beror på villkor eller kompetens.
År 2–5	Utbildning byggs ut	Fler yrkesutbildningar, praktikspår och utbildningsplatser riktas mot verkliga bristyrken.

Period	Huvudåtgärd	Vad ekonomin gör
År 3–7	Löner och villkor anpassas	Arbetsgivare med rekryteringsproblem behöver konkurrera hårdare om den arbetskraft som finns.
År 3–10	Automation accelererar	Företag investerar i robotik, AI, digitalisering och arbetsbesparande utrustning där arbetskraft blivit knapp.
År 3–10	Företag byter ägare	Lönsamma verksamheter som säljs kan tas över av nya entreprenörer i stället för att automatiskt försvinna.
År 5–12	Inhemsk kompetens växer	Fler personer hinner utbildas till vård-, teknik-, industri- och hantverksyrken.
År 10–15	Ny jämvikt	Målet är högre produktivitet och mindre strukturellt beroende av kontinuerlig ny arbetskraftsinvandring.

6. När ett företag säljs eller en ägare lämnar

En företagare som flyttar från Sverige innebär inte automatiskt att företagets ekonomiska funktion försvinner. Ett fungerande företag kan säljas. Lokaler, maskiner, kundrelationer och efterfrågan kan finnas kvar och en ny entreprenör kan ta över verksamheten.

Staten kan underlätta sunda ägarskiften genom företagsförmedling, utbildning och kreditgarantier för livskraftiga verksamheter. Stödet bör baseras på affärsplan, återbetalningsförmåga och företagets ekonomi - inte på köparens etniska ursprung.

7. Ett nationellt företagsövertagandespar

En digital marknadsplats kan samla företag där ägare söker efterträdare. Almi, banker, branschorganisationer och privata aktörer kan kopplas till processen. En person som saknar hela köpeskillingen men har kompetens och eget kapital kan få hjälp att finansiera ett ekonomiskt hållbart generations- eller ägarskifte.

Detta är särskilt relevant utanför storstäder där nedläggningen av en butik, verkstad eller annan lokal verksamhet kan få stora följd effekter.

8. Arbetskraftsbrist är också en prissignal

Om en arbetsgivare inte längre kan rekrytera till samma lön och villkor finns flera möjliga reaktioner: höjd lön, bättre schema, förbättrad arbetsmiljö, investering i utrustning, utbildning av personal eller automatisering.

Vissa tjänster blir därmed dyrare. Det är en verklig kostnad som måste redovisas i modellen. Samtidigt kan högre löner göra tidigare svårrekryterade arbeten mer attraktiva för människor som redan finns på den svenska arbetsmarknaden.

9. Utbildning måste komma före bristen

Vårdpersonal, elektriker, ingenjörer och andra kvalificerade yrken kan inte ersättas genom några månaders omställning. Staten behöver därför prognostisera kompetensbehov flera år innan större arbetskraftsförändringar genomförs.

Utbildningssystemet kan kopplas närmare arbetsmarknadsprognoser: fler platser där långvarig brist finns, betald praktik, snabbare kompletteringsutbildningar och tydligare yrkesvägar från arbetslöshet till bristyrke.

10. Automation som demografisk strategi

När arbetskraft blir knappare ökar värdet av investeringar som gör varje arbetad timme mer produktiv. Sverige har därför starka skäl att ligga långt fram inom robotik, AI, automatiserade lager, industriell automation, digital administration och andra produktivitetshöjande tekniker.

Målet är inte att människor ska arbeta snabbare utan att **en arbetstagare med bättre teknik ska kunna skapa mer värde**.

11. BNP är inte samma sak som välbefinnande per person

En större befolkning kan bidra till högre total BNP, men den relevanta frågan för levnadsstandard är också produktion och disponibla resurser per invånare. En alternativ svensk tillväxtstrategi kan därför lägga större vikt vid produktivitet,

investeringar, energi, utbildning och teknikutveckling än vid befolkningstillväxt som mål i sig.

12. Branscher som måste skyddas under övergången

Sjukvård, äldreomsorg, elförsörjning, transport, försvar, livsmedel och annan kritisk verksamhet behöver särskilda kompetensplaner. Ingen större förändring bör genomföras snabbare än att dessa funktioner kan bemannas säkert.

Om en viss specialistkompetens inte kan ersättas nationellt på kort sikt är riktad internationell specialistrekrutering en annan fråga än en generell politik om kontinuerligt växande arbetskraftsinvandring.

13. Vad staten måste mäta varje år

En sådan reform bör ha en offentlig kontrollpanel med sysselsättning, arbetslöshet, vakanser, löneutveckling, produktivitet, företagsstarter, företagsnedläggningar, utbildningsplatser, bristyrken, skatteintäkter och kostnader för kritiska välfärdstjänster.

Om exempelvis vårdens bemanning försämras kraftigt ska nästa steg i omställningen kunna bromsas. Modellen ska styras av verkliga resultat snarare än en förutbestämd kalender.

14. Vad modellen inte påstår

Den påstår inte att alla som lämnar arbetsmarknaden omedelbart kan ersättas. Den påstår inte heller att varje företag överlever, att automatisering är gratis eller att alla arbetslösa kan utbildas till varje bristyrke.

Påståendet är smalare: **en modern ekonomi kan anpassa sig till förändrad tillgång på arbetskraft över tid**, förutsatt att politiken ger utbildningssystemet, företagen och kapitalmarknaden tid och rätt incitament att reagera.

15. Kärnprincip

Sverige behöver inte välja mellan ekonomisk kollaps och ett permanent beroende av ständigt ökande arbetskraftstillförsel. Ett tredje alternativ är en kontrollerad 10–15-årig omställning byggd på utbildning, företagande, högre produktivitet, automation och långsiktig kompetensförsörjning.

Statistiknot: SCB:s kategori 'utländsk bakgrund' är en statistisk demografisk definition och ska inte läsas som en uppgift om människors medborgarskap, värderingar eller samhällstillhörighet. De demografiska siffrorna i dokumentet bör uppdateras mot SCB inför publicering på en webbplats.