

Mitt i skiftet

En lägesbild av effekterna av AI på arbetsmarknaden

Mitt i skiftet

En lägesbild av effekterna av AI på arbetsmarknaden

av Gilbert Fontana

www.saco.se

Innehåll

Sammanfattning.....	3
Inledning	4
Hur förväntas AI påverka arbetsmarknaden?.....	5
Hur har AI påverkat sysselsättningen?.....	6
Hur mäts AI-exponering i olika yrken?	9
Hur AI-exponerade är anställda i Sverige?	11
Sammanfattande diskussion.....	14
Referenser.....	16
Bilaga	19

Sammanfattning

Denna rapport analyserar hur artificiell intelligens (AI) påverkar och kan komma att påverka den svenska arbetsmarknaden. Genom att sammanställa aktuell forskning och statistik diskuteras AI:s potential att både automatisera och komplettera arbetsuppgifter. Rapporten visar att en majoritet av de anställda i Sverige arbetar i yrken med relativt hög AI-exponering. Särskilt högutbildade, kvinnor och anställda inom kunskapsintensiva branscher återfinns i yrken där AI bedöms ha störst potential att förändra arbetsuppgifter och kompetenskrav. Samtidigt är forskningsläget kring sysselsättningseffekterna fortfarande inte entydigt. Flera studier pekar på att yngre arbetstagare i AI-exponerade yrken kan möta ökade etableringssvårigheter, medan effekterna för äldre och mer erfarna arbetstagare ofta är neutrala eller positiva. Sammantaget tyder resultaten på att AI främst förändrar arbetsuppgifter och kompetenskrav snarare än att leda till omfattande negativa sysselsättningseffekter, men osäkerheten kring de långsiktiga effekterna gör det viktigt att följa utvecklingen noggrant.

Inledning

Utvecklingen av artificiell intelligens (AI) går fort. Under de senaste åren har avancerade AI-modellers kapacitet ökat kraftigt och gradvis lyckats överträffa mänsklig prestation inom en rad olika områden, så som bildklassificering, läsförståelse och matematik (Sajadieh m.fl., 2026).¹Idag tillämpas AI-teknologi i allt från programmering, medicinsk diagnostik, läkemedelsutveckling, klimat- och väderprognostisering till bild- och videoskopande. Det finns en förväntan om att AI kommer att vara en viktig tillväxtmotor under de kommande åren.²Samtidigt är de långsiktiga konsekvenserna på arbetsmarknaden av detta teknikskifte till stora delar ännu osäkra och okända. Den nya teknologin har stor potential att automatisera många arbetsuppgifter och därmed förändra vilka kunskaper som efterfrågas på arbetsmarknaden. Samtidigt finns det stora möjligheter att AI kan fungera som ett komplement i arbetet och stärka arbetskraftens förmågor och färdigheter.

Om Sverige ska kunna ta vara på AI-teknologins potentiella produktivitetseffekter och samtidigt kunna hantera eventuella risker krävs både strukturella och institutionella förutsättningar inom olika områden. Enligt Internationella valutafonden (IMF, 2024) ligger Sverige långt fram på ett flertal områden som kan antas vara viktiga för att implementera AI-teknologi på ett effektivt sätt i förhållande till andra länder.³Detta speglas också av att användningen av AI-teknologi i svenska företag har ökat snabbt under de senaste åren. Enligt Statistiska centralbyrån (SCB, 2025) uppgav 35 procent av svenska företag med minst 10 anställda att de använde någon typ av AI-teknologi i sin verksamhet under 2025. Det motsvarar en ökning med nästan 25 procentenheter jämfört med 2023. Företag inom informations- och kommunikationsverksamhet använder AI i störst utsträckning och användandet tenderar att vara mer utbrett i företag med många anställda. I takt med att teknologin utvecklas och blir mer tillgänglig kan användningsområden förväntas breddas, både inom och mellan branscher.

Denna rapport ger en överblick och diskuterar den påverkan som AI kan ha på den svenska arbetsmarknaden med ett perspektiv på sysselsättning. Inledningsvis

¹Likväl visar Center for AI Safety m.fl. (2026) att AI-modeller fortfarande är sämre än mänskliga experter på avancerade frågor, vilket visar att det fortfarande finns en diskrepans mellan nuvarande språkmodellers förmågor och mänsklig kunskap.

²Effekten av AI på den framtida tillväxten är omdebatterad. Exempelvis uppskattar Acemoglu (2025) att AI kan öka produktivitetstillväxten med omkring 0,07 procent per år under det kommande decenniet. Aghion och Bunel (2024) uppskattar motsvarande effekt till mellan 0,08 och 0,13 procent per år.

³Sverige rankas på plats 10 av 174 länder i Internationella valutafondens AI Preparedness Index som baseras på ett brett urval av makrostrukturella indikatorer. Dessa omfattar bland annat digital infrastruktur, humankapital och arbetsmarknadspolitik, innovation och ekonomisk integration samt reglering och etik.

beskrivs hur AI, på ett teoretiskt plan, kan påverka arbetsmarknaden. Därefter sammanfattas delar av den empiriska forskningen om hur AI påverkat sysselsättningen i olika länder hittills. I rapporten beskrivs också hur olika yrken och grupper på den svenska arbetsmarknaden är exponerade mot den nya teknologin.

Hur förväntas AI påverka arbetsmarknaden?

Ur ett teoretiskt perspektiv kan ny teknologi, så som AI, ge upphov till olika effekter på arbetsmarknaden beroende på hur den påverkar de faktorer som används för att producera varor och tjänster. Nästan all typ av produktion kräver att en rad av olika uppgifter utförs genom att kombinera arbetskraft och kapital. «Vilka uppgifter som i sin tur utförs av arbetskraft eller kapital avgörs av produktionsfaktorernas komparativa fördelar, det vill säga deras relativa effektivitet i att utföra olika uppgifter jämfört med alternativa användningar.» Ny teknik kan förväntas förändra de komparativa fördelarna för respektive produktionsfaktor. Genom att försöka identifiera de uppgifter som utförs i ett yrke och sedan avgöra vilka uppgifter som kan utföras av ny teknologi blir det möjligt att dra slutsatser om hur efterfrågan på arbetskraft påverkas.

Om AI automatiserar och övertar arbetsuppgifter från arbetstagare kan produktiviteten förväntas öka samtidigt som efterfrågan på arbetskraft som utför dessa arbetsuppgifter kan förväntas minska, eller helt reduceras. Det innebär att AI ersätter mänsklig arbetskraft. För de eventuella kvarvarande icke-automatiserbara arbetsuppgifterna kan AI fungera som ett komplement för arbetskraften, vilket kan göra arbetskraften som utför dessa arbetsuppgifter mer produktiv och efterfrågad. AI kan samtidigt skapa helt nya arbetsuppgifter som på sikt kan ge upphov till helt nya yrken och professioner. Eftersom nya behov då behöver tillgodoses, kan det leda till att produktiviteten ökar. Om arbetskraften är mer effektiv på att utföra dessa arbetsuppgifter i förhållande till kapital kan det leda till ökad sysselsättning och större löneandel i ekonomin.

Oavsett om AI ökar produktiviteten genom att automatisera arbetsuppgifter, genom att skapa nya arbetsuppgifter eller genom att båda dessa mekanismer verkar parallellt är det tänkbart att priset på det som produceras minskar. Detta ökar

⁴ Kapital innefattar både realkapital, så som maskiner, samt algoritmer och mjukvara.

⁵ Beskrivningen i detta avsnitt bygger huvudsakligen på uppgiftsbaserade arbetsmarknadsmodeller, som bland annat beskrivs av Acemoglu & Restrepo (2019) samt Acemoglu m.fl. (2026).

efterfrågan i ekonomin och kan, om nya arbetsuppgifter skapas i tillräcklig omfattning, också bidra till högre sysselsättning och en större löneandel.

AI kan också ha en utjämnande effekt på kunskap och expertis. Det innebär att den nya teknologin möjliggör för nya arbetstagare att utföra arbetsuppgifter som tidigare krävde kunskap och kunnande från ett eller flera andra områden. Teknologin gör därmed att fler kan utföra samma uppgift, samtidigt som värdet av den tidigare expertisen minskar. Sådana förändringar är i regel kostnadsminskande, vilket förväntas leda till ökad produktivitet. Därför är det tänkbart att AI kan stärka förmågorna hos mindre erfarna arbetstagare och samtidigt minska efterfrågan för arbetstagare som tidigare utförde uppgifterna, givet att de inte kan använda sin tid till uppgifter som kräver mer expertis. Detta innebär att AI kan få olika konsekvenser för olika grupper på arbetsmarknaden.

Sammantaget går det att konstatera att AI har potential att både automatisera, komplettera och skapa nya arbetsuppgifter, vilket i sin tur förväntas påverka efterfrågan på arbetskraft på olika sätt.

Hur har AI påverkat sysselsättningen?

I takt med att användandet av AI har ökat så har även den empiriska forskningslitteraturen som undersöker dess effekter på arbetsmarknaden vuxit. Studier som analyserar effekterna på sysselsättning skiljer sig dock åt vad gäller datakällor, metodval samt institutionell och geografisk kontext. Gemensamt för flera av dessa studier är att de använder olika typer av AI-exponeringsindex för att undersöka utvecklingen på arbetsmarknaden för olika yrken.⁶

En stor del av den empiriska forskningslitteraturen utgår från amerikanska arbetsmarknadsdata. Brynjolfsson m.fl. (2025) har exempelvis visat på en tydlig nedgång i sysselsättningen för junior arbetstagare i AI-exponerade yrken i USA efter lanseringen av ChatGPT. Nedgången är som mest uttalad i de yrken där arbetsuppgifter i större utsträckning förväntas ersättas snarare än kompletteras av AI. För arbetstagare i åldern 22–25 skattas det relativa fallet i sysselsättning till cirka 16 procent i de yrkena med högst AI-exponering. Även Hosseini & Lichtinger (2025) finner att ingångsjobben har minskat i AI-exponerade yrken i USA, samtidigt som

⁶ I efterföljande avsnitt ges en mer utförlig redogörelse av sådana exponeringsindex.

sysselsättningen för seniora roller har varit stabil. Författarna menar att effekten främst beror på minskade nyanställningar snarare än på ökade avgångar.

Johnston & Makridis (2026) studerar sysselsättningsförändringar i USA med hjälp av aggregerade data på bransch- och delstatsnivå. Resultaten visar att AI inte har lett till någon generell minskning av sysselsättningen, utan snarare haft neutrala eller svagt positiva effekter i de mest exponerade sektorerna. Studien finner att eventuella jobbförluster ofta motverkas av expansion och omfördelning inom sektorer, vilket innebär att AI hittills inte har lett till några större aggregerade sysselsättningsförändringar. Massenkoff & McCrory (2026) försöker kvantifiera i vilken utsträckning arbetsuppgifter som teoretiskt kan effektiviseras av AI faktiskt används i automatiserade arbetsprocesser inom olika yrken i USA. Slutsatsen är att den faktiska användningen bara utgör en bråkdel av den teoretiska potentialen. Studien finner emellertid ingen påverkan på arbetslöshetsnivåerna för arbetstagare i de mest AI-exponerade yrkena, men finner att nyanställningar inom dessa yrken har minskat något för arbetstagare i åldern 22–25 år.

Antalet studier som analyserar sambandet mellan AI och sysselsättning är färre i de nordiska länderna än i USA. De nordiska studierna kan dock vara mer relevanta för svenska förhållanden, då arbetsmarknaderna är mer jämförbara. Humlum & Vestergaard (2026) undersöker hur AI påverkar arbetsmarknaden i Danmark. Studien finner nästan inga mätbara effekter på löner, arbetstid eller sysselsättning under de första två åren efter lanseringen av ChatGPT. Förändringarna tenderar snarare att ske genom omorganisering av arbete och genom att AI-användare i högre grad byter till yrken med högre lönepremier som innehåller mer AI-användande och nya arbetsuppgifter, så som AI-granskning, innehållsskapande och integration av AI i arbetsflöden. Kauhanen & Rouvinen (2025; 2026) replikerar de centrala analyserna i Brynjolfsson m.fl. (2025) med omfattande finska data på befolkningsnivå. Studien finner inga systematiska undanträngningseffekter kopplade till AI-exponering bland unga arbetstagare. Förändringar i sysselsättning tyder snarare på demografiska förändringar i enskilda ålderskohorter än AI-drivna förändringar, där grupper i början av karriären uppvisar måttliga nedgångar medan äldre arbetstagare visar en ökning i sysselsättning. På liknande sätt studerar även Facius & Iacono (2026) effekten av AI på ungas sysselsättning i Norge. Författarna finner inga statistiskt säkerställda tecken på att AI hittills har trängt undan unga arbetstagare eller försämrat sysselsättningen för andra grupper, även om resultaten för unga i AI-exponerade yrken pekar svagt i en negativ riktning. De menar också att en del av den observerade utvecklingen efter lanseringen av ChatGPT snarare verkar vara en fortsättning på redan existerande trender än en direkt effekt av

generativ AI. Även Hernæs & Ravndal Kostøl (2026) studerar hur sysselsättningen för anställda i privat sektor har utvecklats efter lanseringen av ChatGPT i Norge. Studien finner inga belägg för att AI hittills har lett till en generell sysselsättningsnedgång i de mest AI-exponerade yrkena. Samtidigt observeras en tydlig nedgång för unga arbetstagare inom vissa särskilt AI-exponerade yrken, exempelvis mjukvaruutveckling och kundservice, men detta mönster återfinns inte när samtliga högexponerade yrken analyseras tillsammans. Resultaten tyder därmed på att AI:s effekter hittills är begränsade och koncentrerade till vissa specifika yrken snarare än arbetsmarknaden i stort.

Ett fåtal studier har studerat effekten av AI på svenska sysselsättningsdata. Enberg m.fl. (2025) visar att AI-exponering i svenska företag är kopplad till ökad efterfrågan på både AI-relaterad och traditionell arbetskraft, snarare än att AI ersätter anställda. Resultaten tyder på att företag främst använder AI för att komplettera och stärka anställda, snarare än att ersätta dem. Lodefalk m.fl. (2026) studerar sysselsättningsförändringar i AI-exponerade yrken på den svenska arbetsmarknaden. Studien finner, i likhet med i Brynjolfsson m.fl. (2025), att yngre arbetstagare som arbetar i AI-exponerade yrken har haft negativ sysselsättningsutveckling. Resultatet visar en nedgång i sysselsättning för 22–25-åringar i yrken med hög AI-exponering efter lanseringen av ChatGPT. Nedgången uppgick till 5,5 procent i början av 2025 jämfört med yrken med lägre AI-exponering. Däremot återfanns en viss uppgång i sysselsättning bland arbetstagare som var 50 år eller äldre.

En alternativ ansats i litteraturen är att använda enkätundersökningar riktade till företag för att analysera AI:s arbetsmarknadseffekter, snarare än mått på yrkens eller arbetsuppgifters AI-exponering. Yotzov m.fl. (2026) utgår från företagsundersökningar för att undersöka AI-användandet i USA, Storbritannien, Tyskland och Australien. Resultaten baseras på standardiserade frågor och genomfördes mellan november 2025 och januari 2026. I genomsnitt använde 69 procent av de undersökta företagen AI och av dessa uppskattade mer än 90 procent av företagen i de fyra länderna att AI inte haft någon effekt på sysselsättningen under de senaste tre åren. De kommande tre åren förväntar sig företagen en negativ sysselsättningsutveckling, motsvarande ungefär 0,7 procent. I en delundersökning som riktades till företagen i Storbritannien som förväntade sig att AI skulle leda till lägre sysselsättning så svarade omkring två tredjedelar att den förväntade minskningen i sysselsättning antas komma från att företag anställer färre nya medarbetare, snarare än att minska sin befintliga personalstyrka. Liknande resultat framkommer även i Riksbankens företagsundersökning (Riksbanken, 2026), där

respondenter uppger att personalstyrkan hittills inte har påverkats nämnvärt. Samtidigt uppges AI-teknologin skapa nya behov och förändra kompetenssammansättningen, med ett ökat fokus på tekniska färdigheter och ämnesspecialister.

Sammanfattningsvis ger den befintliga empiriska litteraturen inga entydiga svar på hur AI hittills påverkat sysselsättningen på aggregerad nivå. Analyser av delgrupper på arbetsmarknaden tyder på att de eventuella negativa sysselsättningseffekterna av AI främst återfinns bland yngre arbetstagare i AI-exponerade yrken. Samtidigt finns resultat som pekar på ökad sysselsättning bland äldre arbetstagare, vilket antyder att yrkeserfarna individer kan vara relativa vinnare i det pågående teknologiskiftet.

Hur mäts AI-exponering i olika yrken?

Det finns ett flertal olika index som syftar till att mäta i vilken grad olika yrken är exponerade mot AI.⁷ Gemensamt för dessa är att de ofta konstrueras genom att sammankoppla AI-tillämpningar till mänskliga förmågor och sedan väga dessa mot hur viktiga och vanliga dessa förmågor är i olika yrken.

Att ett yrke i hög grad är exponerat mot AI behöver nödvändigtvis inte innebära att arbetsuppgifterna till fullo kommer att försvinna. Det är tänkbart att vissa arbetsuppgifter som AI kan utföra ändå behöver övervakas eller kontrolleras och därför även framöver måste utföras av människor. För att få en uppfattning om den nya teknikens samlade effekt på olika yrken är det viktigt att förstå om AI kan komplettera och underlätta utförandet av arbetstagares uppgifter eller minska behovet av deras arbetskraft.

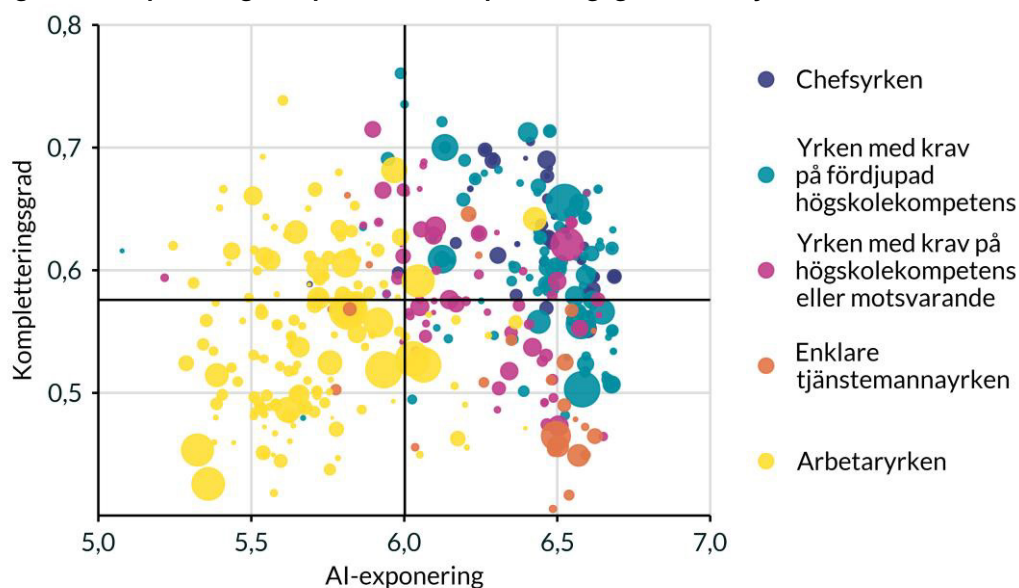
Genom att kombinera ett mått på AI-exponering med ett mått på potentiell AI-komplementaritet för olika yrken ges en illustrativ bild av hur arbetsmarknaden kan påverkas av den nya teknologin. AI-exponeringsindexet är framtaget av Felten m.fl. (2021) och mäter överlappningen mellan AI-applikationer och arbetsuppgifternas innehåll i ett yrke. Måttet på kompletteringsgrad är framtaget av Pizzinelli m.fl. (2023) och skattar hur sociala, juridiska och tekniska faktorer påverkar hur sannolikt det är

⁷Exempelvis har AI-exponeringsmått konstruerats av Webb (2020), Felten m.fl. (2021), Eisfeldt m.fl. (2023), Eloundou m.fl. (2024), Enberg m.fl. (2024) och Gmyrek (2025). Dessa mått är ofta samstämmiga om vilka yrken som är exponerade, men skiljer sig i hur hög exponeringen bedöms vara. Dessutom fångar de i regel potentiell snarare än faktisk exponering, vilket begränsar måttens användbarhet. Många av måtten bygger på amerikanska data om vilka arbetsuppgifter och förmågor som används inom olika yrken, vilket innebär att resultaten kan skilja sig mellan länder beroende på hur arbetet är organiserat. Därför bör dessa AI-exponeringsmått tolkas med viss försiktighet.

att AI kommer att komplettera snarare än ersätta människor i ett yrke. I rapportens bilaga beskrivs dessa mått mer ingående.

Figur 1 visar relationen mellan måtten grupperat efter olika grova yrkesgrupper. Typiska arbetaryrken tenderar att vara relativt lågt exponerade mot AI. Enklare tjänstemannayrken, som exempelvis ekonomiassistenter och kundtjänstpersonal, tenderar att vara relativt högt exponerade mot AI och samtidigt ha en relativt låg grad av potentiell AI-komplementaritet. Det kan innebära att många av dessa yrken löper relativt större risk att automatiseras av AI. Många yrken som ställer krav på högskolekompetens och chefsyrken tenderar också att vara högt AI exponerade. En del av dessa yrken löper relativt stor risk för automation, men samtidigt har många yrken en relativt hög grad av komplementaritet, vilket innebär att det finns en större potential att arbetstagarna drar nytta av den nya teknologin och blir mer produktiva.

Figur 1. AI-exponering och potentiell kompletteringsgrad i olika yrken.



Källa: Pizzinelli m.fl. (2023), Felten m.fl. (2021), SCB:s yrkesregister samt egna beräkningar.

Anm.: Cirklarnas storlek speglar antalet anställda i yrket. Den horisontella och vertikala linjen avser medianvärdet för respektive index. Yrkesgruppindelningen redovisas i rapporten bilaga.

Genom att kombinera dessa två index är det möjligt att ge en övergripande bild av hur yrken på arbetsmarknaden kan påverkas av AI. Yrkena grupperas i följande tre kategorier:

- Låg exponering
- Hög exponering och låg komplementaritet
- Hög exponering och hög komplementaritet

Denna uppdelning är förenklad, men är ändå analytiskt användbar.^a Jämfört med exempelvis Gardberg m.fl. (2024), som tidigare kartlagt AI-exponeringen på arbetsmarknaden, ger denna kategorisering ytterligare möjligheter att förstå AI-teknologins potentiella konsekvenser för de sysselsatta, eftersom den möjliggör en analys av i vilken utsträckning AI tenderar att ersätta respektive komplettera mänskligt arbete.

Hur AI-exponerade är anställda i Sverige?

I detta avsnitt redogörs för hur olika grupper på arbetsmarknaden är exponerade mot AI. Sammanställningen bygger på den kategorisering av exponeringsindex på yrkesnivå, som beskrevs i det tidigare avsnittet. Genom att kombinera detta mått med information om yrkessammansättningen i olika grupper går det att jämföra hur AI-exponeringen varierar mellan olika grupper på arbetsmarknaden.

Andelen anställda i yrken med låg AI-exponering uppgår till cirka 42 procent. Samtidigt återfinns en majoritet, knappt 58 procent, i yrken med relativt hög AI-exponering. Av dessa arbetar ungefär 26 procent i yrken med hög exponering och låg komplementaritet, medan nästan 32 procent finns i yrken med både hög exponering och hög komplementaritet.

Figur 2 visar hur AI-exponeringen varierar mellan olika delgrupper på arbetsmarknaden. Kvinnor arbetar i högre utsträckning än män i yrken med relativt hög AI-exponering, ungefär 65 procent jämfört med knappt 53 procent för män. Samtidigt är andelen kvinnor större i yrken där AI förväntas fungera som ett komplement i arbetet, omkring 40 procent jämfört med 27 procent bland män. Personer med hög utbildningsnivå tenderar att arbeta i yrken med relativt hög AI-exponering, samtidigt återfinns en förhållandevis stor andel i yrken vars arbetsuppgifter kan förväntas kompletteras av AI. AI-exponeringen i olika åldersgrupper speglar utbildningsstrukturen i Sverige, där andelen högutbildade av naturliga skäl är låg i de yngsta åldersgrupperna, men också lägre bland de äldsta på arbetsmarknaden.

Sett till födelseregion syns variationer där exempelvis personer födda i Afrika och Asien har en relativt hög andel låg exponering, medan personer födda i Sverige eller

^a Liknande kategoriseringar har använts av exempelvis Williamson m.fl. (2025) och Renault (2025; 2026) för att beskriva hur anställda på arbetsmarknaden i Irland, Danmark respektive Finland är exponerade mot AI.

övriga Norden, Nord- och Mellanamerika eller Oceanien oftare finns i yrken med högre exponering. Utrikes födda från Afrika och Asien har i genomsnitt lägre utbildningsnivå än andra grupper på arbetsmarknaden och återfinns också i större utsträckning i yrken som har manuella och fysiska inslag, som därför är mindre AI-exponerade.

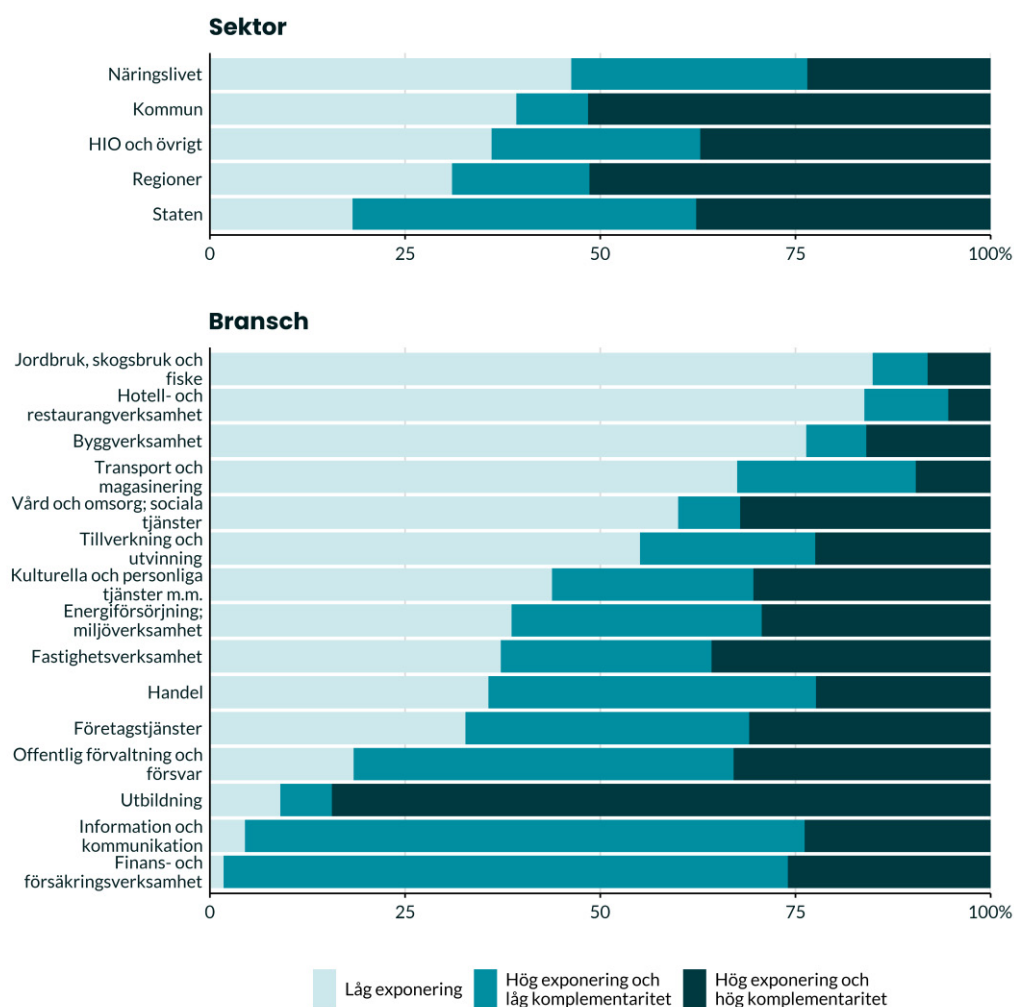
Figur 2. Anställdas AI-exponering i olika delgrupper.
Andel, procent.



Källa: Pizzinelli m.fl. (2023), Felten m.fl. (2021), SCB:s yrkesregister samt egna beräkningar.

I Figur 3 illustreras hur AI-exponeringen varierar inom olika arbetsmarknadssektorer och branscher. Inom offentlig sektor, då huvudsakligen inom staten och regionerna, tenderar AI-exponeringen att vara större jämfört med andra sektorer. I kommuner och regioner arbetar över hälften av de anställda i yrken där AI relativt sett bedöms ha en kompletterande roll.

Figur 3. Anställdas AI-exponering efter sektor och bransch.
Andel, procent.



Källa: Pizzinelli m.fl. (2023), Felten m.fl. (2021), SCB:s yrkesregister samt egna beräkningar.
Anm.: HJO avser hushållens icke-vinstdrivande organisationer.

Spridningen av AI-exponerade yrken är också stor mellan olika branscher. Inom exempelvis finans- och försäkringsverksamhet och information- och kommunikation är AI-exponering som störst. Dessutom tenderar många yrken att ha relativt hög exponering och låg komplementaritet, vilket kan tolkas som att den relativa risken för att många arbetsuppgifter ska automatiseras är större än jämfört med andra branscher. Även i utbildningsbranschen tenderar många yrken ha hög AI-exponering, men en stor andel av dessa har i stället en relativt hög grad av AI-komplementaritet. Det handlar främst om olika läraryrken som förväntas kunna dra nytta av den nya teknologin i hög utsträckning. AI-exponeringen tenderar att vara

lägst inom jordbruk, skogsbruk och fiske, hotell- och restaurangverksamhet samt byggverksamhet där många yrken i hög grad har manuella och fysiska inslag.

Sammanfattande diskussion

Arbetsmarknaden befinner sig i ett teknikskifte som kan få betydande effekter på sysselsättningen. AI har stor kapacitet att automatisera många arbetsuppgifter. Samtidigt har den nya teknologin potential att komplettera redan befintliga arbetsuppgifter, vilket kan öka produktiviteten och stärka arbetskraftens förmågor och färdigheter. AI kan också skapa nya typer av arbetsuppgifter och på längre sikt helt nya yrken, vilket kan bidra till både ökad sysselsättning och högre löner.

Den deskriptiva genomgången i denna rapport visar, i enlighet med tidigare studier, att anställda på den svenska arbetsmarknaden i hög grad är exponerade mot AI. Kvinnor, högutbildade samt anställda inom vissa branscher, såsom finans- och försäkringsverksamhet samt information och kommunikation, är överrepresenterade i yrken med relativt hög grad av AI-exponering. Samtidigt som stora grupper på arbetsmarknaden har en hög AI-exponering kan det även vara möjligt att den nya teknologin kan komplettera många anställda i de arbetsuppgifter de utför.

Än så länge är sysselsättningseffekterna av AI inte helt entydiga. Flera studier finner att yngre arbetstagare i AI-exponerade yrken har påverkats negativt av den nya teknologin och fått allt svårare att etablera sig på arbetsmarknaden. Samtidigt finns det indikationer på att sysselsättningen för äldre arbetstagare i AI-exponerade yrken har ökat. I takt med att AI-användandet blir mer utbrett, kan de samlade effekterna gradvis bli mer synliga.

Om AI huvudsakligen automatiserar de arbetsuppgifter som utförs av unga arbetstagare och försämrar deras jobbchanser ställs nya krav på hur arbetsgivare ska hantera denna förändring. Det första jobbet är ofta avgörande för att unga ska kunna bygga upp både företagsspecifikt och generellt humankapital. Samtidigt visar forskning att både ungdomsarbetslöshet och arbetslöshet i samband med examen från högskolan har ett starkt negativt samband med framtida inkomster. Det understryker risken för betydande samhällsekonomiska konsekvenser.⁹ Arbetsgivare kan därför behöva fokusera på att skapa alternativa ingångar till arbetsmarknaden, där unga kan utveckla relevanta färdigheter som kompletterar, snarare än

⁹ Se exempelvis Gartell (2009) och Nordström Skans (2004).

konkurrerar med den nya tekniken. Om företagen enbart har ambitionen att automatisera arbetsuppgifter finns det en risk att det uppstår rekryteringssvårigheter på längre sikt genom att urholka tillflödet av framtida erfarna arbetstagare.

AI kan även komma att öka kraven på att utbildningssystemet håller hög kvalitet och är relevant för en arbetsmarknad som förändras. Livslångt lärande blir samtidigt allt viktigare för att individer ska kunna utveckla och bredda sin kompetens i takt med den teknologiska utvecklingen. Detta gäller särskilt i yrken där arbetsuppgifter förändras snabbt till följd av AI. Arbetskraften behöver få de verktyg som behövs för att möta framtidens arbetsmarknad och dra nytta av de produktivitetsvinster som ny teknik kan skapa.

Sammantaget går det att konstatera att både de kortsiktiga och långsiktiga sysselsättningseffekterna av AI präglas av stor osäkerhet. Utvecklingen kan innebära stigande produktivitet som sammanfaller med framväxten av nya yrken och arbetsuppgifter. Samtidigt finns risker för omställningsproblem och undanträngning av vissa arbetsuppgifter, där kunskapsintensiva yrken förväntas vara mer utsatta än andra yrkesgrupper. Det är därför viktigt att följa utvecklingen noggrant framöver.

Referenser

Acemoglu, D. (2025). The simple macroeconomics of AI. *Economic Policy*, 40(121), 13-58.

Acemoglu, D., Autor, D., & Johnson, S. (2026). Building pro-worker artificial intelligence (No. w34854). National Bureau of Economic Research.

Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2019). Automation and new tasks: How technology displaces and reinstates labor. *Journal of Economic Perspectives*, 33(2), 3-30.

Aghion, P., & Bunel, S. (2024). AI and growth: Where do we stand?. Federal Reserve Bank of San Francisco. Policy note.

Brynjolfsson, E., Chandar, B., & Chen, R. (2025). Canaries in the Coal Mine?: Six Facts about the Recent Employment Effects of Artificial Intelligence.

Center for AI Safety, Scale AI & HLE Contributors Consortium (2026). A benchmark of expert-level academic questions to assess AI capabilities. *Nature*, 649(8099), 1139-1146.

Eisfeldt, A. L., Schubert, G., & Zhang, M. B. (2023). Generative AI and firm values (No. w31222). National Bureau of Economic Research.

Eloundou, T., Manning, S., Mishkin, P., & Rock, D. (2024). GPTs are GPTs: Labor market impact potential of LLMs. *Science*, 384(6702), 1306-1308.

Engberg, E., Görg, H., Lodefalk, M., Javed, F., Längkvist, M., Monteiro, N. P., Kyvik Nordås, H., Pulito, G., Schroeder, S., & Tang, A. (2024). AI unboxed and jobs: A novel measure and firm-level evidence from three countries. Discussion Paper 16717. IZA.

Engberg, E., Hellsten, M., Javed, F., Lodefalk, M., Sabolová, R., Schroeder, S., & Tang, A. (2025). Artificial intelligence, hiring and employment: job postings evidence from Sweden. *Applied Economics Letters*, 1-6.

Facius, D., & Iacono, R. (2026). Labor Market Consequences of Generative AI: Early Evidence from Norway. CESifo Working Papers.

Gardberg, M., Heyman, F., Olsson, M., & Tåg, J. (2024). Exponering mot generativ AI i Sverige—en kartläggning. Institutet för Näringslivsforskning (IFN).

Gartell, M. (2009). Unemployment and subsequent earnings for Swedish college graduates: A study of scarring effects (No. 2009: 10). IFAU Working Paper. Gmyrek P., Berg J., Kamiński K., Konopczyński F., Ładna A., Nafradi B., Roślaniec K. & Troszyński M. (2025). Generative AI and jobs: A refined global index of occupational exposure (No. 140). ILO Working Paper.

Hernæs Ø., & Ravndal Kostøl A. (2026): Has AI Widened Employment Gaps? Tracking Early-Career Employment by Occupational Exposure in Norway. RFBerlin Discussion Paper No. 179/26

Hosseini S. M., & Lichtinger, G. (2025). Generative AI as seniority-biased technological change: Evidence from US resume and job posting data. SSRN.
Humlum, A., & Vestergaard, E. (2026). Still waters, rapid currents: Early labor market transformation under generative AI. National Bureau of Economic Research.

IMF (2024). AI Preparedness Index. Washington, DC. IMF.

Johnston, A., & Makridis, C. (2026). AI, Output, and Employment. CESifo Working Papers.

Kauhanen, A., & Rouvinen, P. (2025). Assessing early labour market effects of generative AI: evidence from population data. Applied Economics Letters, 1-4.

Kauhanen, A., & Rouvinen, P. (2026). Artificial Intelligence Has Not Impacted Youth Labor Market Outcomes in Finland (No. 173). ETLA Economic Research.

Lodefalk, M., Löthman, L., Koch, M & Engberg, E (2026). Same Storm, Different Boats: Generative AI and the Age Gradient in Hiring. Working Papers 2026:2, Örebro University, School of Business.

Massenkoff, M., & McCrory, P. (2026). Labor market impacts of AI: A new measure and early evidence. Anthropic Research, 5.

Nordström Skans, O. (2004). Scarring effects of the first labour market experience: A sibling based analysis (No. 2004: 14). IFAU Working Paper.

Pizzinelli, C., Panton, A. J., Tavares, M. M. M., Cazzaniga, M., & Li, L. (2023). Labor market exposure to AI: Cross-country differences and distributional implications. International Monetary Fund.

Renault, T. (2025). The Impact of Artificial Intelligence on Denmark's Labor Market. International Monetary Fund.

Renault, T. (2026). The Impact of Artificial Intelligence on Finland's Labor Market. International Monetary Fund.

Riksbanken. (2026). Riksbankens företagsundersökning. Februari 2026. Riksbanken.

Sajadieh S., Fattorini L., Perrault R., Gil Y., Parli V., Santarlaschi L., Pava J., Maslej N., Altman R., Brynjolfsson E., Brodley C., Clark J., Dignum V., Kumar V., Landay J., Lyons T., Manyika J., Niebles J.C., Shoham Y., Tabassi E., Wald R., Walsh T. & Weld D. (2026) The AI Index 2026 Annual Report. AI Index Steering Committee, Institute for Human-Centered AI. Stanford University, Stanford, CA.

Statistiska centralbyrån. (2025). AI-användning i företag 2025. SCB, Statistiska centralbyrån.

Webb, M. (2019). The impact of artificial intelligence on the labor market. SSRN 3482150.

Williamson, H., Coates, D., Daly, K., FitzGerald, K., & Gannon, N. (2025). Occupational exposures, complementarity and the potential consequences of AI for the labour market: some evidence from Ireland. Journal for Labour Market Research, 59(1), 30.

Yotzov, I., Barrero, J. M., Bloom, N., Bunn, P., Davis, S. J., Foster, K. M., ... & Wang, B. Z. (2026). Firm Data on AI (No. w34836). National Bureau of Economic Research.

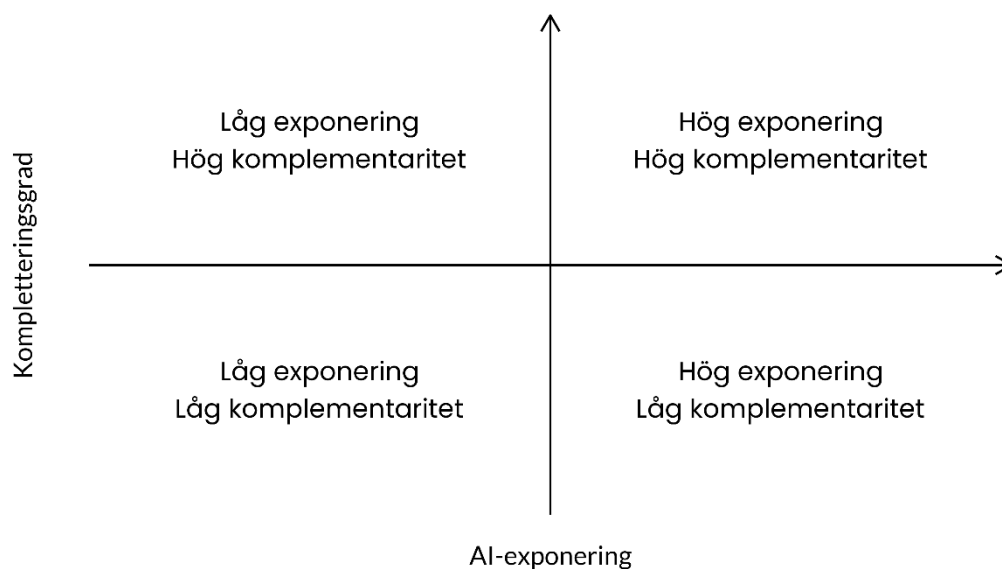
Bilaga

I denna rapport används ett AI-exponeringsindex framtaget av Felten m.fl. (2021). Indexet är konstruerat genom att koppla AI-teknologi till de förmågor som krävs i olika yrken. Först identifieras tio centrala AI-tillämpningar, som bland annat bildigenkänning, språkbearbetning och taligenkänning. Dessa kopplas sedan till 52 olika arbetsförmågor från den amerikanska O*NET-databasen som beskriver vilka färdigheter som krävs inom olika yrken. Resultatet blir ett mått på hur exponerad varje enskild förmåga är för AI. I nästa steg aggregeras detta till yrkesnivå. För varje yrke vägs exponeringen för varje förmåga ihop med hur viktig och vanlig förmågan är i yrket. Det ger ett genomsnittligt exponeringsmått för hela yrket. Detta innebär att yrken där centrala arbetsuppgifter bygger på förmågor som AI kan påverka får högre indexvärden.

Genom att väga in hur sociala, juridiska och tekniska faktorer konstruerar Pizzinelli m.fl. (2023) ett mått som ämnar att fånga i vilken grad AI kan förväntas vara ett komplement eller substitut till mänskliga förmågor, oberoende av graden av AI-exponering. På liknande sätt som beskrivits ovan används information från den amerikanska O*NET-databasen som beskriver arbetets kontext och kompetenskrav. Författarna använder uppgifter om yrkens innehåll av kommunikation, ansvar, fysiska förhållanden, kritiska moment, rutinmässighet och kompetensnivå. För varje yrke beräknas sedan ett medelvärde för varje komponent som bildar ett mått på potentiell AI-komplementaritet.

Indexvärdena som beskrivits ovan har sedan översatts från den internationella yrkesklassifikationen ISCO-08 (International Standard Classification of Occupations 2008) till den svenska yrkesklassifikationen SSYK 2012 (Standard för svensk yrkesklassificering 2012) enligt SCB:s översättningsnyckel. Distinktionen mellan måttet på AI-exponering och potentiell AI-komplementaritet illustreras i Figur 1B.

Figur 1B. AI-exponering och potentiell kompletteringsgrad



Källa: Egen bearbetning baserad på Pizzinelli m.fl. (2023).

Yrkesgruppindelningen som redovisas i Figur 1 beskrivs i Tabell 2B. Den bygger huvudsakligen på SCB:s uppdelning av arbetare och tjänstemän, men med viss modifikation.

Tabell 2B. Uppdelning av yrken i yrkesgrupper enligt SSYK.

Yrkeskod enligt SSYK2012	Yrkesgrupp
1	Chefsyrken
2	Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens
3 (utom 3240, 3423)	Yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande
5 (utom 5111, 5113, 5161, 5221, 5227, 5242, 5350), 6, 7, 8, 9 samt 3240, 3423, 4211, 4224, 4322, 4420	Arbetaryrken
Övriga yrkeskoder	Enklare tjänstemannayrken

Anm.: Militära yrken ingår ej.

Saco, Sveriges akademikers centralorganisation, är den samlande organisationen för Sveriges akademiker. Vi är en partipolitiskt obunden facklig centralorganisation. Sacos 21 självständiga förbund företräder yrkes- och examensgrupper från hela arbetsmarknaden, inklusive egenföretagare. Något som förenar våra medlemsförbund är akademisk utbildning, kunskap, kompetens och yrkesstolthet. Sacoförbunden samlar omkring 986 000 akademiker och närmar sig miljonen. Som företrädare för Sveriges akademiker är det självklart för Saco att ständigt påverka kunskapsnivån i Sverige. Utbildning och forskning som ger kunskap är en investering för såväl samhället som individen och är en av de viktigaste faktorerna för tillväxt och utveckling av ett samhälle.

