

REGIONALA TRENDER I YRKESSTRUKTUREN

KVALIFIKATIONSKRAVENS FÖRÄNDRING 1985/1990-2002

FÖRORD

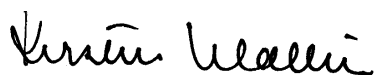
Arbetsrapportserien är en ny rapportserie som tagits fram av Glesbygdsverket. I serien publiceras pågående och ej färdigställda arbeten samt underlagsmaterial inom olika projekt som vi fristående bedömer innehålla relevant och intressant information. Arbetsrapporterna är till sitt omfång mindre och mer avgränsade än de arbeten som slutrapporteras. Kvalitetskraven är dock lika höga som för övriga del- och slutrapporter och följer samma nytto- och kvalitetskriterier. Till skillnad från den ordinarie rapportserien lämnas dock i arbetsrapporterna inga slutsatser eller förslag av policykaraktär.

Denna arbetsrapport är den första inom projektet ”Fördjupning av yrkesstatistik”. Projektet omfattar analyser av de anställdas utbildningsnivåer och kompetenser i relation till de kvalifikationskrav som ställs på anställda i olika delar av landet. Syftet är att bidra till ökad analyskraft av lokala arbetsmarknader och deras funktionssätt.

I studien presenteras nya, totalräknade data som ger möjlighet att följa utvecklingen av kvalifikationskraven på den svenska arbetsmarknaden. En analys av data görs och dess kvalitet diskuteras. Gruppering av statistiken görs på kommunnivå, där förändringen av arbetets innehåll utifrån olika kvalifikationsnivåer analyseras för anställda kvinnor och män och i olika åldersgrupper.

Rapporten har skrivits av utredare Henrik Bengtsson på Glesbygdsverket.

Östersund, februari 2006



Kerstin Wallin

Generaldirektör

INNEHÅLL

1 INLEDNING	5
1.1 Sammanfattning	5
1.2 Bakgrund	5
1.3 Tidigare studier	6
1.4 Rapportens innehåll	7
1.4.1 Syfte	7
1.4.2 Data och metod	8
1.4.3 Kvalifikation	9
1.4.4 Kommuntyper och regioner	10
1.4.5 Disposition	10
2 DEN DEMOGRAFISKA OCH EKONOMISKA BAKGRUNDEN	12
3 KVALIFIKATIONSKRAVENS FÖRÄNDRING 1985/1990-2002	14
3.1 Den generella bilden	14
3.2 Nettoförändringar i kvalifikationskraven i olika kommuntyper	15
3.2.1 Kvalifikationskraven i olika åldersgrupper	18
3.2.2 Yrken med låga kvalifikationskrav	21
3.3 Sammanfattande analys och kommande studier	24
3.3.1 Har den svenska arbetsmarknaden blivit mer splittrad?	25
3.3.2 Kommande studier	25
4 DATA 27	
4.1 Jämförelser mellan yrkesuppgifter i FoB och Yrkesregistret	27
4.2 Bortfallsanalys	27
4.3 Justering av bortfallet i analysen	31
4.4 SSK-gruppering i analysen	32
5 KOMMUNFÖRDELNING PÅ KOMMUNTYPER	34
6 REFERENSER	35

1 INLEDNING

1.1 SAMMANFATTNING

Kraven på kvalifikationer på arbetsmarknaden har förändrats kraftigt de senaste decennierna. Med data som sammanlänkar olika yrkesregister fr.o.m. år 1985 presenteras i denna rapport både sedan tidigare kända fakta, men också en del oväntade resultat. De högkvalificerade jobben, som i regel kräver högskoleutbildning, har ökat i snabb takt och det är kvinnorna som står för merparten av denna ökning. Samtidigt har jobben på lägre kvalifikationsnivåer blivit färre. De lägst kvalificerade jobben, med grundskola som tillräcklig utbildningsnivå, utgör dock fortfarande en stabil andel av alla jobb och har haft en viss betydelse för anställningarnas nettotillväxt för män under 1990-talet. Uppgraderingen av jobben på arbetsmarknaden gäller i olika typer av kommuner, men gles- och landsbygdskommuner hakar inte på denna trend i samma utsträckning som tätortskommuner.

Den svenska arbetsmarknaden brukar beskrivas som relativt homogen i ett internationellt perspektiv. Några exempel på det är höga ingångslöner, sammanpressad lönestruktur, hög förvärvsfrekvens för kvinnor (även för dem i familjebildande ålder), hög genomsnittlig utbildningsnivå och hanterbara regionala klyftor. Data som används i denna rapport pekar emellertid på en polarisering i tre avseenden.

(1) För *männen* har antalet anställda både på den högsta och på den lägsta kvalifikationsnivån ökat. Det har motsvarats med en minskning av jobb på mellankvalificerad nivå. Även för kvinnor har jobb försvunnit från denna nivå men de nya har tillkommit enbart på högre kvalifikationsnivåer. Övergången från låg- till högkvalificerade har inte varit lika entydig för män som för kvinnor.

(2) Ledningsarbetet har länge varit tudelat mellan män och kvinnor. Kvinnorna har varit klart underrepresenterade. Mellan 1990 och 2002 har denna polarisering inte blivit mindre. Faktum är att andelen kvinnor är någon procentenhet lägre 2002 än 1990. Endast drygt 25 procent av de anställda i ledningsposition är kvinnor år 2002 vilket motsvarar 3 procent av alla anställda kvinnor. För män är motsvarande siffra 8 procent.

(3) I förhållande till glesbygds-, landsbygds- respektive tätortskommunernas betydelse för hela landets sysselsättning (exklusive eget företagande) är de anställda boende i glesbygds- och landsbygdskommuner överrepresenterade i jobb som kräver gymnasieutbildning eller motsvarande. De är underrepresenterade vad gäller jobb med högskoleutbildning som det normala kravet. Några stora förändringar över tid handlar det inte om, men överrepresentationen på mellankvalificerad nivå har ökat något, medan underrepresentationen på högkvalificerad nivå minskat något. Den kraftigaste förskjutningen av jobb på olika kvalifikationsnivåer mellan kommuntyperna står dock de lågkvalificerade jobben för. Dessa har ökat i gles- och landsbygdskommuner och minskat i tätortskommuner i förhållande till det totala antalet anställningar i respektive kommuntyp. Sammantaget speglar den tämligen stabila snedfördelningen över tid storstadsregionernas stora och ihållande (och i vart fall inte minskande) betydelse för den yrkesomvandling som skett under det senaste kvartsseket.

1.2 BAKGRUND

Sedan 1970-talet har det traditionella industrisamhället successivt ersatts av en ökad produktion av tjänster som bygger på nya innovationer och nya arbetsmetoder. Denna omvandling har förändrat arbetets karaktär och krav på de anställda, liksom de produkter som framställs. Det kanske tydligaste uttrycket för detta är den höjda utbildningsnivån i befolkningen, tillsammans med kvinnornas ökade förvärvsintensiteter. Båda avspeglar en förändrad efterfrågan på arbetskraft som svar på nya förutsättningar för produktionen inom näringslivet.

Förutom att dagens arbetsliv kräver en högt utbildad arbetskraft har även utrymmet för de anställda ökat i den mening att ansvarsområdet har vidgats för allt fler. Kommunikationer och relationer till kunder och övriga aktörer har blivit en central del i produktionsledet. Komplexiteten och svårighetsgraden, och på senare år stressbelastningen, har ökat.

Det i den internationella konkurrensen höga kostnadsläget för mindre kvalificerade jobb har betytt att många sådana arbetstillfällen förlorats till utlandet. Det har länge rått en politisk vilja att ersätta dessa jobb med högkvalificerade arbeten inom landet. Den ekonomiska politiken har i flera delar underlättat en sådan utveckling. Tillväxten av kvalificerade jobb har dock inte varit lika tydlig och jämn överallt och gäller inte heller för alla anställda.

Inte bara utflyttning av lågkvalificerade jobb får konsekvenser på det arbetsutbud och -efterfrågan som skapas inom landet. En mer direkt påverkan utövas av de demografiska förändringarna. Arbetskraften har blivit äldre och, framför allt, andelen av befolkningen i pensionsåldern har ökat. Hotet om en ökad försörjningsbörda ställer ökade krav på arbetskraftens storlek och produktivitet, och inte minst på arbetsmarknadens generationsväxling.

Slutligen betydde krisåren i början av 1990-talet att en mängd jobb försvann på arbetsmarknaden, främst inom industrisektorn. Återhämtningen sedan mitten av 1990-talet har ännu inte kompenserat den sysselsättningsförlust som blev effekten av 1990-talets konjunktur- och strukturkriser. Fortfarande är det över 250 000 färre sysselsatta idag än 1990.

Senare års riksdagsbeslut prioriterar tillväxtmålen i alla delar av landet, för att få till stånd en ökad sysselsättning. Målet om utjämning mellan olika delar av landet tonas ner och istället betonas vikten av en långsiktigt hållbar tillväxt. I regeringens två senaste regionalpolitiska propositioner är tillväxten i fokus; ”Regional tillväxt – för arbete och välfärd” (prop. 1997/98:62) och ”En politik för tillväxt och livskraft i hela landet” (prop. 2001/02:04).

Mot bakgrund av utvecklingen på de svenska och internationella arbetsmarknaderna, och av riksdagens och regeringens tillväxtambitioner, är den faktiska utvecklingen av den svenska yrkesstrukturen intressant att analysera i ett regionalt och lokalt perspektiv. Denna arbetsrapport syftar till att lyfta fram denna frågeställning, genom att fokusera på utvecklingen av kvalifikationskraven i olika delar av den svenska arbetsmarknaden.

1.3 TIDIGARE STUDIER

Resultat från studier som tidigare gjorts i Sverige av kvalifikationskravens utveckling under 1990-talet pekar åt samma håll; de högkvalificerade anställningarna har växt kraftigt medan de okvalificerade jobben minskat. Framför allt har kvinnor lämnat lågkvalificerade jobb inom offentlig sektor och tagit högkvalificerade jobb inom den privata sektorn. Dessa fakta är kända sedan länge¹.

Det är också känt att de strukturella förändringarna i kvalifikationskravens utveckling varit dominerande i ett långsiktigt perspektiv. Det är snarare antalet högkvalificerade anställningar som har växt, och lågkvalificerade som har minskat, än uppgraderingar inom olika yrkesgrupper. Successivt ökade kvalifikationskrav inom de flesta yrkesgrupper har ändå varit ett typiskt inslag i den långsiktiga utvecklingen av yrkesstrukturen sedan 1970-talet. Strukturförändringarna har dock varit ännu kraftigare.

Nära kopplad till kvalifikationskravens utveckling är utvecklingen av arbetskraftens utbildningsnivå. Matchningen mellan kvalifikationskrav och utbildning kan ses som en balans mellan efterfrågan på och utbudet av humankapital, kompetens och kunskaper på

¹ Åberg (1999, 2004), SOU 2000:41, ITPS (2001), le Grand m. fl. (2001, 2002, 2004).

arbetsmarknaden. En utbildningsnivå, eller andra kompetenshöjande investeringar som vidareutbildning och arbetserfarenhet, som understiger kvalifikationskraven kan leda till kompetensbrist. Det antas hämma tillväxtkraften. Den omvända situationen kan också vara begränsande för tillväxten, när kraven på arbetskraftens kvalifikationer är lägre än vad utbildningsnivån motiverar. Då utnyttjas inte arbetskraftens kompetens och utvecklingspotential fullt ut. Tillväxten blir lägre än vad som vore möjligt.

Inom sociologisk forskning utnyttjades länge socioekonomiska data för att analysera förändringar i arbetsmiljö, påfrestningar och krav för olika yrkesgrupper. På senare år har makroekonomiska analyser på samma typ av data fått ökat utrymme, i takt med att också allt fler ekonomer intresserat sig för ämnet. Analyser av nettoförändringar mellan olika typer av jobb har varit ett viktigt inslag i litteraturen om yrkesstrukturen. Sådana stöter på flera problem, inte minst genom en begränsad tillgång på data. Det gäller i synnerhet om yrkesstrukturen definieras av de kvalifikationskrav, vanligen uttryckta som efterfrågad utbildningsnivå, som ställs för olika arbetsuppgifter. De flesta studier baseras på urvalsundersökningar som är representativa på riksnivå men med en yrkesindelning som i förhållande till 1990-talets arbetsmarknad varit föråldrad.

Kvalifikationer är ett svårfångat begrepp och kan mätas eller indikeras på flera sätt. Den kanske mest använda är en beskrivning av arbetets innehåll, som både SCB:s socioekonomiska (yrkes)indelning (SEI) och den nya yrkesstatistiken (standard för svensk yrkesklassificering, SSYK) bygger på. Lönestatistik och branschspecifika sysselsättningsförändringar har också använts². Oberoende av hur yrken definieras och kvalifikationskrav operationaliseras i modellerna är resultaten i huvudsak entydiga. Men undantag finns. Resultat som avviker ger viktiga insikter i bristerna med de data som används, och hjälper till att nyansera bilden av hur den svenska arbetsmarknaden ser ut. Tvärtemot den vedertagna uppfattningen har några studier visat på ett *ökat* antal *lågkvalificerade* anställningar under 1990-talet.³

Det finns ett behov av nya data med hög kvalitet. Tidigare har det inte gått att följa 1990-talet med en adekvat klassificering av kvalifikationskraven och utvecklingen på alla administrativa nivåer (från en enskild kommun till hela landet). För det krävs en klassificering som är anpassad till de senaste decenniernas arbetsmarknad och en totalräknad registerbaserad statistik. Ett försök att föra samman dessa villkor i en tillämpad analys av kvalifikationskraven på den svenska arbetsmarknaden görs i denna arbetsrapport.

1.4 RAPPORTENS INNEHÅLL

1.4.1 Syfte

Vi vet en hel del om dagens kvalifikationskrav på arbetsmarknaden och vi vet hur de i stora drag har utvecklats över tid. Det finns ändå några kunskapsluckor och osäkerhet kring storleken i vissa förändringar. Analyserna är dessutom få om dynamiken i jobbutvecklingen mellan olika delar av landet och inom regioner.

Ett delsyfte med denna rapport är därför att presentera data som kan kasta ett nytt och annorlunda ljus över frågan. Rapporten kan ses som en förstudie som bygger på totalräknad yrkesstatistik som sträcker sig över tre årtionden. P.g.a. materialets representativitet på låg aggregeringsnivå (med kommun som minsta byggsten) medger det också geografiska nedbrytningar som tidigare inte varit möjliga. Kvaliteten i data är dock fortfarande bristfällig i vissa avseenden. I rapporten diskuteras därför datamaterialet tämligen utförligt, så att läsaren själv kan bedöma relevansen och tillförlitligheten.

² Åberg (2004, 2005), Braunerhjelm (2005).

³ Braunerhjelm (2004, 2005).

Ett annat syfte är att beskriva variationer i kvalifikationskravens utveckling mellan män och kvinnor, i olika åldersgrupper och mellan kommuntyper som skiljer sig åt i demografiskt hänseende.

Fokus ligger inte på de resultat som är kända sedan tidigare, utan på det som mer eller mindre sticker ut från den vedertagna uppfattningen. Framför allt utvecklingen av de lägst kvalificerade yrkena lyfts fram i denna rapport.

Sammanfattningsvis är syftet med rapporten (1) att presentera nya data om kvalifikationskravens utveckling på den svenska arbetsmarknaden; (2) att lyfta fram variationen i den faktiska utvecklingen och kort diskutera den mot bakgrund av de demografiska och ekonomiska förändringarna under de senaste decennierna.

Arbetsrapporten gör alltså inte anspråk på att ge en heltäckande beskrivning och analys av yrkesstrukturens utveckling. Istället exemplifieras heterogeniteten i denna utveckling mellan olika befolkningsgrupper. Det framåtblickande syftet är att i sin tur relatera denna till olika arbetsmarknadsförhållanden, samt de implikationer som sådana förhållanden medför för den framtida lokala och regionala ekonomiska utvecklingen. Sådana analyser planeras för en senare rapport.

1.4.2 Data och metod

I rapporten utnyttjas ett material som gör det möjligt att jämföra yrkesstrukturen via folk- och bostadsräkningarna (FoB) från 1985 och 1990 och yrkesstrukturen så som den insamlas i dagens Yrkesregister, standard för svensk yrkesklassificering (SSYK), år 2002. Data från 1985 och 1990 består av en nyckling eller översättning av de gamla yrkeskoderna som användes i FoB till dagens yrkeskoder enligt SSYK. De båda datakällorna bygger på två olika nomenklaturer. FoB bygger på nordisk yrkesklassificering (NYK, som i sin tur bygger på den internationella ISCO –58). SSYK bygger på ISCO –88. Mellan de två standarderna och de två metoderna att samla in yrkesuppgifterna finns avsevärda skillnader som man bör vara uppmärksam på när yrkesstrukturen över tid analyseras.

I rapporten analyseras endast anställda. Yrkesuppgifter från soloföretagare och företag med en anställd saknas ännu i stor utsträckning i Yrkesregistret. Bortfall finns även i FoB. Militär personal vars yrkesbeskrivningar inte har någon motsvarighet i civila sammanhang exkluderas också. Yrkesuppgifterna beskriver de kvalifikationer som i allmänhet krävs för att utföra en arbetsuppgift. Kvalifikationerna uttrycks som utbildningsnivå och utbildningsinriktning. Det finns en mängd problem förknippade med metoderna för datainsamling, datakvaliteten och täckningen av populationen. Några av dessa problem beskrivs närmare i kapitel 4.

(1) Både FoB och Yrkesregistret är totalundersökningar. I FoB är uppgiftslämnaren enskilda individer som på blanketterna i samband med folkräkningarna själva angav sitt yrke eller sin yrkesbeskrivning. Därefter kodades uppgifterna om centralt av SCB. Uppgifterna i Yrkesregistret lämnas av arbetsgivare, benämningarna är standardiserade och kodas inte om av SCB. Det är inte känt om det finns systematiska skillnader i yrkesbenämningen mellan individer och arbetsgivare.

(2) Yrkesuppgifterna i FoB bygger på så kallade verksamhetsorienterade funktioner, dvs. verksamhetens *resultat* bestämmer yrkesklassificeringen. I Yrkesregistret bygger uppgifterna på arbetets *innehåll* och vilka *kvalifikationer* som normalt krävs för att utföra det. Kvalifikationerna i sin tur delas upp i nivå och inriktning.

(3) Yrkesuppgift saknas för ett stort antal individer i båda datakällorna. I FoB beror det på att personer som räknas som sysselsatta inte själva sett sig som förvärvsarbetande och därför inte uppgivit någon yrkesbenämning. För en mindre grupp går yrkesuppgiften inte att översätta till SSYK, varför ingen nyckling gjorts (den har dock en NYK-kod).

I Yrkesregistret beror bortfallet främst på att det delvis bygger på urvalsundersökningar. Den viktigaste är den officiella lönestrukturstatistiken för privat sektor, vilken inte täcker hela populationen. Företag med fler än 500 anställda i privat sektor totalundersöks medan ett urval dras för de mindre företagen. För företag med 2-19 anställda i privat sektor går en enkät ut. Hittills har hela denna population totalundersökts under en treårsperiod. Bortfallet är så stort och så avvikande mellan de båda datakällorna, att det bör analyseras och justeras för att inte leda till snedvridna resultat i analysen.

1990-talet var en mycket stark omvandlingsperiod med en historiskt sett stor sysselsättningskris 1990-1993. Därefter har en partiell återhämtning skett med nyanställningar i en produktion i stark omvandling och omorganisering. Därför hade det varit önskvärt med ett observationsår efter krisåren men före återhämtningen för att renodla effekterna från krisåren för olika befolkningsgrupper. Några sådana yrkesdata finns dock inte i nuvarande register (som börjar från år 2001) och inte i gamla som är jämförbara med dagens yrkesregister. Yrkesstrukturen och kvalifikationskraven för åren 1985, 1990 och 2002 analyseras däremot kort mot de underliggande demografiska och ekonomiska förändringarna under perioden.

I denna rapport görs inga internationella jämförelser, varken mellan nationer eller mellan regioner i olika nationer. Sådana skulle ge nödvändiga perspektiv på hur höga eller låga kvalifikationskraven egentligen är eller bör vara, eftersom kunskapsinnehållet främst är relevant i relativa termer och på en globalt konkurrensutsatt marknad. Nivåerna är därför i denna rapport mindre intressanta än *förändringen* mellan två tidpunkter.

1.4.3 Kvalifikation

För den anställde kan de nödvändiga kvalifikationerna för en arbetsuppgift inhämtas på flera sätt. Formell utbildning är bara ett av dem. Studeras den isolerat kan den ge en felaktig bild av de faktiska kvalifikationerna. Utbildningens längd och/eller status förändras över tid och det behöver inte betyda att de faktiska kvalifikationerna som krävs för vissa arbetsuppgifter i motsvarande grad förändras. Ett förändrat arbetsmarknadsläge och demografiska förskjutningar kan t.ex. leda till utbildningsinflation. Under sådana perioder har utbildningen snarast en sorterande och signalerande funktion än en för arbetslivet enbart produktivitetshöjande effekt.

Endast kvalifikationsnivån studeras i denna rapport, och inte kvalifikationernas inriktning – dvs. den yrkesspecialisering en viss utbildning leder till. Det har inte heller bedömts som möjligt för detta delprojekt att skilja på längden i utbildningen inom respektive kvalifikationsnivå, t.ex. om kravet är längre eller kortare högskoleutbildning. Att endast en dimension kan tas tillvara (kvalifikationernas nivå) och att vi därmed tappar information om inriktning eller specialisering gör att en viktig del i yrkesstrukturen förloras.

Kvalifikationskraven utgår i data inte från den *faktiska* utbildningsnivån eller –inriktningen. Kraven anger endast den utbildning som normalt (i genomsnitt) krävs för yrket. Utgångspunkten är i stället arbetets innehåll och metoderna för att uppnå ett visst resultat. Den kompetens som krävs för arbetet kan förvärfvas på många olika sätt. Om man i för stor utsträckning likställer kvalifikations- med utbildningskrav finns en överhängande risk att bygga in samband som senare avses studeras, t.ex. kopplingen mellan utbildning och yrke.

En sådan koppling är en central variabelkombination i flera analyser som tar upp kvalifikationskravens utveckling. Med hjälp av den kan matchningsproblematiken på arbetsmarknaden åtminstone översiktligt analyseras. Den hjälper oss också, tillsammans med övriga variabler som t.ex. ålder och bransch, att dela upp kvalifikationerna på flera komponenter. I denna rapport tas åldersaspekten upp. Den ger endast en uppskattning av hur humankapitalet har byggts upp och hur utbudet av arbetskraften matchar efterfrågan. I uppföljande studier kommer emellertid ansatsen att breddas.

Kvalifikationerna delas i rapporten in i fyra nivåer; yrken som normalt kräver högskoleutbildning (hög kvalificeringsnivå), gymnasieutbildning (kvalificeringsnivå på mellannivå) och grundskoleutbildning (låg kvalificeringsnivå). Dessutom tillkommer ledningsarbete, för vilket det inte finns något utbildningskrav angivet i statistiken. Tidigare studier med data från Yrkesregistret har klassat ledningsarbete som högkvalificerat⁴. Jämförelser med den gamla socioekonomiska indelningen (SEI) ger viss vägledning. 63 procent av alla anställda med ledningsarbete i det nya yrkesregistret kan föras till gruppen högre tjänstemän och anställda med ledande befattningar enligt SEI, för vilka det krävs minst 6 års utbildning efter grundskola⁵. I föreliggande rapport särredovisas dock ledningsarbeten och högkvalificerade yrken, om inget annat anges.

1.4.4 Kommuntyper och regioner

Fördelningen av kommuner på så kallade kommuntyper har tagits fram av Glesbygdsverket och ger ett grovt mått på tätortskoncentrationen av befolkningen. Den används här som ett komparativt verktyg och visar hur kvalifikationskraven varierar mellan kommuner med olika befolkningsstrukturer, oberoende av det geografiska läget och den regionala hemvisten. Anställda har grupperats efter de glesbygdskommuner, (tätortsnära) landsbygdskommuner och tätortskommuner de har sin bostad i (nattbefolkning).

Grupperingen antas avspegla skilda förutsättningar som råder mellan grupper av kommuner avseende hur koncentrerad befolkningen är till tätortsområden. I tätorter antas hela spektrat av olika produktionsfaktorer vara bättre tillgodosett än i den omgivande gles- och landsbygden och att denna tillgång påverkar möjligheterna för företagande och arbete. Det är också mot denna bakgrund som resultaten i denna undersökning bör tolkas – hur kvalifikationskravens genomsnittliga nivå varierar efter grupper av *kommuner* som delar gemensamma *demografiska* förutsättningar.

Någon gruppering av kvalifikationskraven som utgår från en arbetsmarknadsmässig *funktionell* relation i olika områden görs alltså inte. Funktionella arbetsmarknadsregioner som delar gemensamma demografiska och ekonomiska förutsättningar grupperas av Nutek i ett antal regionfamiljer. Mellan dessa och de kommuntyper som presenteras här finns emellertid en viss överlappning, åtminstone mellan glesbygdskommuner och den regionfamilj Nutek kallar små regioner dominerade av offentlig sysselsättning. 9 av 22 glesbygdskommuner hamnar inom denna familj och utgör hälften av de kommuner som bildar regionfamiljen.⁶ Om Glesbygdsverkets regionindelning används, tillhör samtliga glesbygdskommuner skogslänen i norra och mellersta Sverige. Kapitel 5 visar fördelningen av kommuner på de tre kommuntyper som används i denna rapport, samt en regional fördelning.

1.4.5 Disposition

Arbetsrapporten fokuserar på ett antal delfrågor. Den gör inte anspråk på att ge en mer eller mindre heltäckande bild av yrkesstrukturens utveckling i ett geografiskt/regionalt perspektiv. De frågor som lyfts fram särskilt för denna rapport är utvecklingen av yrkesstrukturen på en hög aggregeringsnivå gällande kvalifikationskravens utveckling. Gällande den geografiska nivån kartläggs och analyseras översiktligt utvecklingen i Sveriges glesbygds-, landsbygds- och tätortskommuner. Några övriga regionaliseringar av datamaterialet görs inte. Däremot relateras resultaten till tidigare studier om kvalifikationsgradens förändring under 1990-talet samt till de

⁴ ITPS (2000).

⁵ Arbetsmiljöundersökningen (1999).

⁶ De funktionella arbetsmarknadsregionerna indelas efter kommuner som binds ihop av arbetspendling och infrastruktur. Regionfamiljerna indelas efter arbetsmarknadsregioner som delar gemensamma demografiska och ekonomiska förutsättningar.

ekonomiska och demografiska förhållanden som karakteriserade decenniet. Stort utrymme får också en beskrivning och analys av datamaterialet och metoden för bearbetningen av det. De yrkesdata som används i denna rapport är nämligen inte oproblematiska. Källorna från vilka de är tagna är tämligen disparata gällande kvalitet och metoder för insamling av data.

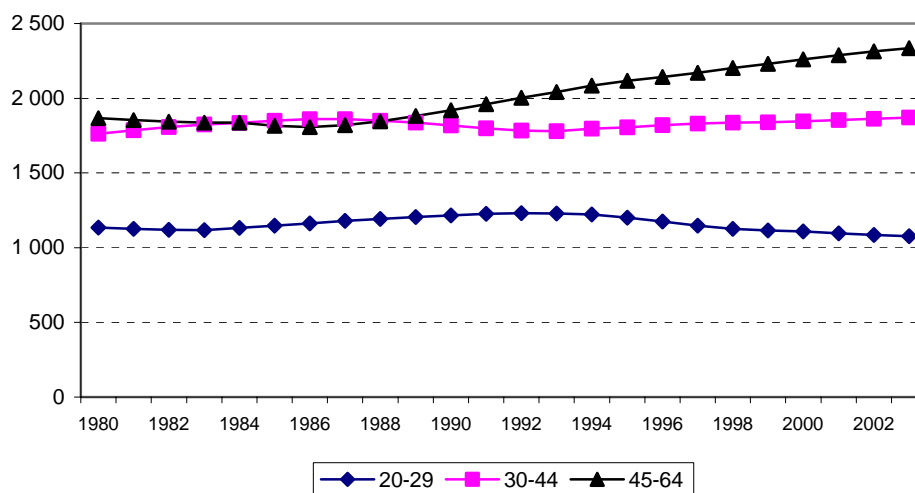
Avgränsningarna avspeglas i rapportens disposition på följande sätt: I kapitel 2 tecknas översiktligt den demografiska och ekonomiska utvecklingen under undersökningsperioden. I kapitel 3 presenteras och diskuteras resultaten i de olika kommuntyperna. De kommenteras även mot bakgrund av de strukturer som diskuterades i kapitel 2. Ett särskilt avsnitt lyfter fram olika åldersgruppers bidrag till nettoförändringarna av antalet anställningar. Det diskuteras mot bakgrund av de olika former av humankapital som antas finnas inom olika åldersgrupper. Därefter följer ett avsnitt som särskilt ägnas åt de lågkvalificerade yrkenas omfattning och sammansättning. I kapitel 4 diskuteras det datamaterial som används i studien.

2 DEN DEMOGRAFISKA OCH EKONOMISKA BAKGRUNDEN

Slutet av 1980-talet och hela 1990-talet var en mycket turbulent period i svensk ekonomisk historia. Yrkesdata som används i denna rapport tillåter inte en kontinuerlig tidsserieanalys, utan endast statistiska nedslag vid tre tillfällen - 1985, 1995 och 2002. De ger därför endast begränsat tolkningsutrymme för den växelverkan som rådde mellan demografi, ekonomi och yrkes- och kvalifikationsstruktur under denna period.

Två saker är särskilt viktiga att hålla i minnet när kvalifikationskraven på arbetsmarknaden analyseras. För det första sker en växling i befolkningens åldersstruktur i slutet på 1980-talet. Antalet äldre (i figur 1 mätt som antalet mellan 45 och 64 år) ökar kraftigt och andelen yngre (mätt som antalet mellan 20 och 29 år) sjunker med några års eftersläpning. Framför allt påverkas denna utveckling av tidigare mönster i barnafödandet. Så märks under perioden tydligt den relativa tillväxten av befolkningen i åldern 45-64 år, ett resultat av babyboomen under 1940-talet. Samtidigt sjunker över tid antalet yngre i takt med att de små barnkullarna från slutet av 1960-talet och 1970-talet träder in på arbetsmarknaden. Det visar sig, givet oförändrade arbetsmarknadsbeteenden, i en minskning av antalet anställda i åldern 20-29 år. Från och med ca. 2005 är det här en utveckling som börjar vändas till sin motsats.

Figur 1: Befolkning 20-64 år (1 000-tal), 1980-2004.

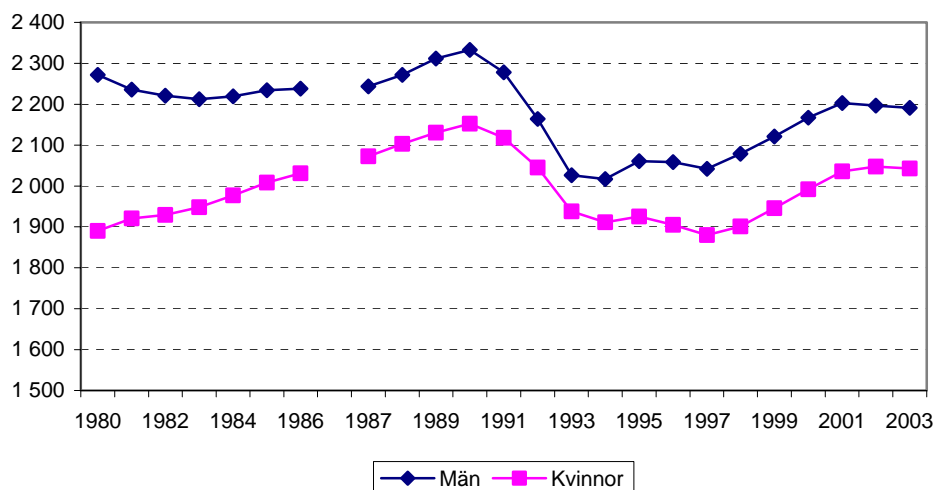


Källa: SCB (Befolkningsstatistik).

Samtidigt *har* olika befolkningsgruppers arbetsmarknadsbeteenden förändrats. Ungdomar har i högre grad än tidigare efterfrågat högre utbildning, varför deras arbetsmarknadsdeltagande har sjunkit över tid. Invandrarnas sammansättning har fortsatt att förskjutas mot mer avlägsna avsändarländer och mot invandring av flyktingkaraktär snarare än arbetskraftskaraktär (en övergång som inleddes redan under 1970-talet). Dessa förändringar i båda grupperna, ungdomar och invandrare, har också förändrat bruttorörligheten mellan olika geografiska områden. Ungdomar har flyttat på grund av studier och flyktingmottagningarna har varit spridda i landet. Kvinnornas sedan 1960-talet ökade förvärvsintensiteter har avstannat men samtidigt har de i högre grad efterfrågats i högkvalificerade tjänstenärings. En sedan 1930-talet helt ny grupp har dessutom blivit synlig – de arbetslösa, vars stora antal var en av kriseffekterna på 1990-talet.

För det andra omvandlades ekonomin under tämligen unika förhållanden. Det beskrivs kanske bäst som en kombination av strukturellt och konjunkturellt betingade kriser, där de förra bidrog till de senares djup och genomslagskraft. Att döma av deras effekter var de också i hög grad sysselsättningskriser. Mellan högkonjunkturåret 1990 och det år som krisen var som djupast, 1993, blev de sysselsatta ca. 500 000 färre. Den relativa återhämtningen sedan 1993 har inte förmått att ersätta alla dessa anställningar (figur 2). Antalet arbetslösa och personer utanför arbetskraften har därför ökat.

Figur 2: Sysselsatta 16-64 år (1 000-tal), 1980-2004.



Källa: SCB (AKU). Brott i tidsserien p.g.a. omläggning av statistiken. Perioden 1980-1986 är inte jämförbar med perioden 1987-2004.

Dateringen av och karaktären i den strukturella krisen säger något om var ekonomin befann sig i ett långsiktigt perspektiv och hur utbudet av och efterfrågan på – vilket denna rapport uppehåller sig vid – kvalifikationerna på arbetsmarknaden hade utvecklats fram till dess. På 1970-talet inleddes på allvar nedmonteringen av det traditionella industrisamhället. Såväl ny teknologi som nya aktörer på världsmarknaderna kom att driva utvecklingen mot ett större innehåll av högkvalificerade tjänster inom och utanför industrisektorn. Därmed var 1950- och 1960-talens stabilitet och standardiserade produktion rubbad.

Övergången till en ny industriell plattform avseende arbetets innehåll och organisering fungerade i Sverige förmodligen sämre än under tidigare övergångar i historien. Visserligen var omvandlingen stark, men främst begränsad till vissa sektorer och nischer. En stark omvandlingsvåg har därför också följt under 1990-talet, med en stark efterfrågan på nya nyckelkompetenser och högkvalificerad arbetskraft. Denna ryckighet mellan introduktion och spridning av produktionssätt och produkter och en ökad standardisering av de samma lämnar tolkningar öppna för vilken typ av arbetskraft som vid varje givet tillfälle bör finnas. Beroende på hur starkt eller svagt omvandlingstrycket anses vara, varierar därför också förväntningarna om hur fördelningen mellan låg- och högkvalificerade jobb ser ut.

3 KVALIFIKATIONSKRAVENS FÖRÄNDRING 1985/1990-2002

3.1 DEN GENERELLA BILDEN⁷

År 2002 fanns de flesta anställda i yrken som kräver gymnasieutbildning eller motsvarande kompetens. De utgjorde hälften av alla anställda, en minskning från 1985 med 10 procentenheter. Därefter följer de högkvalificerade yrkena, som kräver någon form av högskoleutbildning. Andelen har under perioden ökat kraftigt. Det gäller särskilt för kvinnor, med en ökning från 27 procent 1985 till 39 procent 2002. Yrken med låga kvalifikationskrav (med grundskola som högsta utbildningskrav) motsvarar inte mer än 6 procent år 2002, men utvecklingen under perioden är splittrad mellan könen. Bland män har antalet anställda i sådana yrken nästan fördubblats, medan dessa jobb bland kvinnor har minskat i snabb takt. Fortfarande är dock majoriteten kvinnor på denna kvalifikationsnivå, år 2002. Tabell 1 och 2 ger fler detaljer.

Resultaten bekräftar delvis dem som redovisats i tidigare studier om kvalifikationskraven på den svenska arbetsmarknaden. De högkvalificerade yrkena har ökat i antal och det är kvinnorna som står för merparten av denna ökning. Mellan 1985 och 2002 stod de för 77 procent av den ökning som i antal motsvaras av knappt 290 000 anställda. Kanske mer oväntad är ökningen av de lågkvalificerade jobben för män, även om den är från en tämligen låg nivå.

Tabell 1. Antal anställda fördelat på kvalifikationsnivåer, 1985-2002.

	Män			Kvinnor			Totalt		
	1985	1990	2002	1985	1990	2002	1985	1990	2002
Ledning	89 741	103 750	157 896	26 780	37 089	55 349	116 521	140 840	213 245
Hög	621 055	665 243	687 797	498 347	590 778	717 536	1 119 401	1 256 021	1 405 333
Mellan	118 7108	1 194 633	982 224	1 131 999	1 167 826	947 962	2 319 107	2 362 459	1 930 186
Låg	53 249	53 186	99 896	180 900	161 491	131 595	234 149	214 678	231 491
Totalt	1 951 152	2 016 813	1 927 812	1 838 026	1 957 185	1 852 442	3 789 178	3 973 998	3 780 254

Tabell 2. Procentuell fördelning av antal anställda på kvalifikationsnivåer, 1985-2002.

	Män			Kvinnor			Totalt		
	1985	1990	2002	1985	1990	2002	1985	1990	2002
Ledning	5	5	8	1	2	3	3	4	6
Hög	32	33	36	27	30	39	30	32	37
Mellan	61	59	51	62	60	51	61	59	51
Låg	3	3	5	10	8	7	6	5	6
Totalt	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Utvecklingen mot fler hög- och färre lågkvalificerade jobb skiljer sig dock starkt åt mellan de många högkonjunkturåren under andra hälften av 1980-talet och 1990-talets ekonomiska nedgång med den relativa återhämtningen därefter. Mellan 1985 och 1990 ökade det totala antalet sysselsatta och alla typer av jobb utom de med de lägsta kvalifikationskraven. Mellan 1990 och 2002 sjönk den totala sysselsättningen genom ett fall av antalet anställda på mellankvalificerad nivå.

⁷ Alla data i detta kapitel är bearbetningar från FoB 85, FoB 90 och Yrkesregistret (SCB) om inget annat anges.

För de högkvalificerade jobben (inklusive ledningsarbete) sker alltså en ökning under hela perioden. När det gäller yrken med krav på högskolekompetens var ökningen dock betydligt starkare under de fem åren mellan 1985 och 1990 än mellan 1990 och 2002. Det är överraskande även med tanke på den ekonomiska kris som raderade ut halva miljonen jobb under 1990-talets första hälft. Krisens effekter avspeglas snarare i en sysselsättningsnedgång som reducerade antalet yrken som kräver arbetskraft med gymnasiekompetens.

Sysselsättningsnedgången drabbade främst den yngsta arbetskraften och dess orsaker var i hög grad strukturella. Sysselsättningen minskade mer i dessa åldersgrupper än i andra redan före krisen. Krisen i sig manifesterades därför inte i att ungdomar drabbades relativt sett hårdare än andra grupper. Även den demografiska strukturen åren före strukturkrisen förändrades så att antalet sysselsatta kraftigt sjönk i de lägre åldersgrupperna. I kombination med utslagningen av jobb under 1990-talet skapades därför en kraftig sysselsättningsnedgång i absoluta tal bland yngre⁸.

Männen drabbades främst under krisens inledning, då främst industri- och byggsektorn tappade arbetstillfällen. Krisens effekter spred sig senare till den offentliga sektorn, vilket kom att drabba kvinnor i mellankvalificerade yrken hårdast. Kvinnorna har dock under resterande delen av 1990-talet på ett betydligt bättre sätt än männen övergått till mer kvalificerade anställningar.

De lägst kvalificerade anställningarna, som i regel endast kräver grundskola som formell utbildning, ökade under 1990-talet medan de minskade något under andra hälften av 1980-talet. Ökningen på 1990-talet gäller dock enbart för männen. För kvinnor har nedgången från 1985 varit kontinuerlig och de har motverkat uppgången hos männen. Det totala antalet lågkvalificerade jobb har därför minskat endast marginellt mellan 1985 och 2002.

3.2 NETTOFÖRÄNDRINGAR I KVALIFIKATIONSKRAVEN I OLIKA KOMMUNTYPER

Den generella bild som tecknades ovan stämmer i grova drag med utvecklingen i olika typer av kommuner, som skiljer sig åt vad gäller boendets tätortskoncentration. Kommunerna indelas i denna rapport i tre typer; glesbygds-, landsbygds- och tätortskommuner. Kommuner inom samma grupp är spridda över hela landet. Glesbygdskommuner är de enda undantagen då de är belägna endast i Norrlands inland⁹. Syftet med den tredelade redovisningen är att se vilken betydelse utvecklingen mot fler kvalificerade jobb har i områden vars tätortsberoende varierar sinsemellan. Av det följer ett antagande om att omvandlingen av yrkes- och kvalifikationsstrukturen har andra förutsättningar att skapas i områden med befolknings- och företagstäthet än i områden som är glesa i dessa avseenden. Följs utvecklingen åt i glesbygds- och tätortskommuner eller har det skett en polarisering avseende kvalifikationskraven på arbetsmarknaden? Vad säger strukturerna om de framtida möjligheterna och hoten för lokala arbetsmarknader ur sysselsättningssynpunkt?

Glesbygdskommunerna har, med sina små befolkningsunderlag, endast en marginell betydelse för stocken av högkvalificerade jobb och tillskottet till den. Med utgångspunkt i den andel anställda som finns i glesbygdskommuner av det totala antalet anställda, har de istället en överrepresentation i yrken på mellan- och lågkvalificerad nivå. Denna relation har varit tämligen stabil över tid, med de lägst kvalificerade jobben som undantag. Allt fler av dessa jobb finns i glesbygdskommuner.

⁸ Se t.ex. Björklund m. fl. (1998:kap 3-4).

⁹ Kommunernas fördelning efter typer redovisas i kapitel 5.

Överrepresentationen av anställda på lägre kvalifikationsnivåer finns även i landsbygdskommunerna, fast inte i lika hög grad. Situationen är den motsatta i tätortskommunerna. I förhållande till deras andel av det totala antalet anställda har de en överrepresentation av anställda inom ledningsarbete och högkvalificerade jobb (tabell 3). Den har dessutom varit lika stark under perioden.

Motorn i utvecklingen mot fler högkvalificerade jobb, inklusive ledningsarbeten, ligger utan tvekan i tätortskommunerna och har så gjort under hela den studerade perioden. Det är främst storstadsregionerna som bidrar till denna utveckling eftersom de omsluter en stor andel av de anställda i tätortskommunerna. Det behöver inte betyda att de faktorer som drar dessa jobb till storstadsområdena är de samma som drar jobben till tätortskommuner utanför dessa områden eller regioner. Mycket talar dock för att samma drivkrafter ligger bakom. De nya jobben med de högsta kvalifikationskraven skapas främst i områden som har en kritisk massa av befolkning, företag och kompetens.

Tabell 3. Procentuell fördelning av antal anställda fördelat på kommuntyper och kvalifikationsnivåer, 2002.

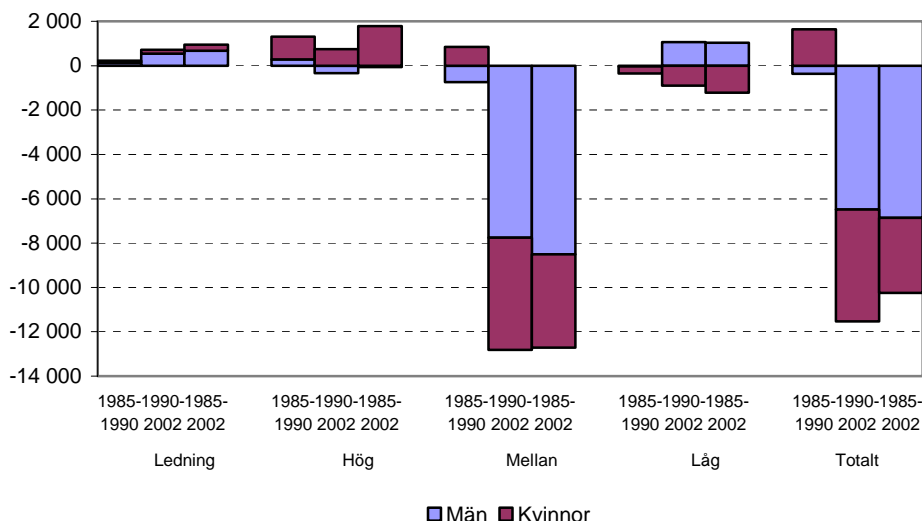
	Glesbygdskommuner			Landsbygdskommuner			Tätortskommuner		
	Andel inom kommuntyp	Andel av alla kommuntyper		Andel inom kommuntyp	Andel av alla kommuntyper		Andel inom kommuntyp	Andel av alla kommuntyper	
		Andel	Index		Andel	Index		Andel	Index
Ledning	5	1,2	83	5	28,1	91	6	70,7	104
Hög	24	1,0	65	29	24,1	78	41	74,9	111
Mellan	63	1,8	124	59	35,8	116	47	62,4	92
Låg	8	1,9	128	6	32,7	106	6	65,4	97
Totalt	100	1,5	100	100	30,8	100	100	67,7	100

Index = Andelen anställda per kvalifikationsnivå dividerat med den totala andelen anställda, för respektive kommuntyp.

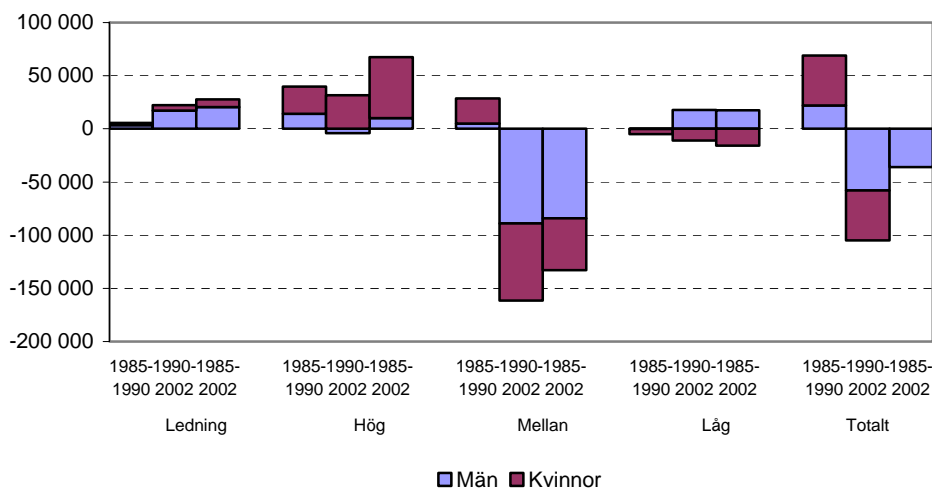
Mellan 1985 och 2002 tappade glesbygdskommunerna ca. 10 000 fler arbetstillfällen än vad som skapades (figur 3). Det motsvarar en nettominskning på 16 procent. Det är enbart jobb med kvalifikationskrav på mellannivå, dvs. de som i regel kräver gymnasiekompetens, som har minskat. Den totala nedgången hade varit ännu större om det inte samtidigt tillkommit 3 000 fler lednings- och högkvalificerade anställningar.

Glesbygdskommunerna domineras nästan helt av en kraftig minskning av jobb på den mellankvalificerade nivån och en blygsam uppgång av jobb på hög kvalifikationsnivå. I landsbygdskommunerna är det dock en större kompensation av förlusten av låg- och mellankvalificerade med högkvalificerade jobb. För kvinnor är omvandlingen fullständig mellan 1985 och 2002, vilket betyder att det totala antalet jobb var lika stort 2002 som 1985 (figur 4). Skillnaden består i att innehållet i arbetena och de kvalifikationskrav som ställs har förändrats.

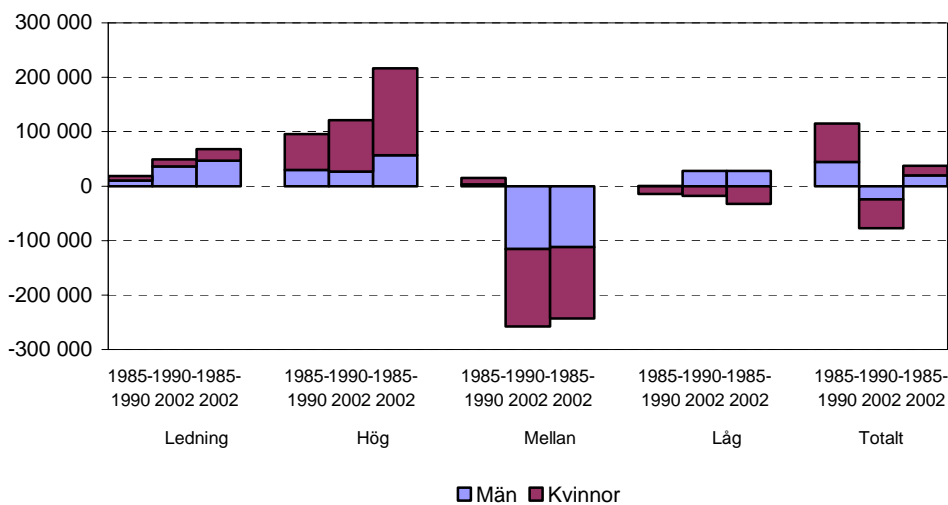
Figur 3: Förändring i antal anställda per kvalifikationsnivå i glesbygdskommuner, 1985-2002.



Figur 4: Förändring i antal anställda per kvalifikationsnivå i landsbygdskommuner, 1985-2002.



Figur 5: Förändring i antal anställda per kvalifikationsnivå i tätortskommuner, 1985-2002.



Två av tre anställda bor i tätortskommuner, varför yrkesstrukturen i dessa kommuner dominerar i statistiken och påverkar hela landets yrkesstruktur. Ökningen av det totala antalet jobb i tätortskommunerna mellan 1985 och 2002 har dock inte varit så kraftig att den kunnat motverka minskningen i andra delar av landet. Ökningen i antalet högkvalificerade jobb är dock mycket kraftig. Att tätortsområdena varit motor i en utveckling mot ett ökat kunskapsinnehåll har varit tydligt. Det gällde särskilt under 1980-talet. Att utvecklingen under 1990-talet inte varit lika stark kan tolkas på två sätt. Den kraftiga recessionen kan ha stoppat omvandlingen på ett effektivt sätt, varför 1990-talet innehöll ett antal förlorade år. Samtidigt bör den ekonomiska nedgången ha påskyndat processen av utslagningen av lågkvalificerade jobb och skapandet av högkvalificerade. Det lämnar i så fall fältet öppet för andra förklaringar till den relativt måttliga ökningen av jobb på hög kvalifikationsnivå på 1990-talet, jämfört med andra hälften av 1980-talet. Oavsett vilket, är det kvinnorna som burit fram denna utveckling. Männerna svarar främst för den kraftiga ökningen (både 1985-1990 och 1990-2002) av ledningsarbeten (figur 5). Samtidigt ökar också de lågkvalificerade jobben. Liksom i de andra kommuntyperna gäller det endast män och bara under 1990-talet.

3.2.1 Kvalifikationskraven i olika åldersgrupper

I brist på data över de anställdas utbildningsnivå kopplade till de kvalifikationsnivåer de är fördelade på enligt ovan, kan vi få viss information om fördelningen av humankapitalet på en given kvalifikationsnivå genom en uppdelning av data på ålder¹⁰. En åldersfördelning av de anställda på olika kvalifikationsnivåer ger bl.a. en antydning om vilken typ av humankapital som tillförs olika yrkeskategorier, eller som försvinner från dem. De olika kvalifikationsnivåerna anger inte de anställdas faktiska formella utbildningsnivå utan endast den grad av utbildning eller motsvarande kompetens som vanligtvis krävs för arbetsuppgifterna.

Relationen mellan arbetskraftens utbud av humankapital och näringslivets efterfrågan på kvalificerad arbetskraft ger ett mått på hur arbetsmarknaderna fungerar. T.ex. kan det eventuella gapet mellan utbildning och kvalifikationskrav signalera kompetensbrist eller överutbildning. En långsiktigt hållbar utveckling på arbetsmarknaden gynnas av att detta gap är så litet som möjligt. Förutsättningarna för hög produktivitet på marginalen ökar. Balansen säger också något om de yngres inträdes- och karriärmöjligheter och de äldres förmåga att stanna kvar på arbetsmarknaden under ekonomisk omvandling. Kompetensutveckling kan sedan helt eller delvis kompensera för en eventuellt lägre utbildningsnivå.

Utbildningsnivåerna skiljer sig åt mellan olika åldersgrupper, men också mellan olika ålderskohorter¹¹. Yngre är generellt bättre utbildade än äldre beroende på de över tiden ökade och förändrade offentliga utbildningssatsningarna. Äldre har vanligen en större mängd arbetserfarenhet och kompetensutveckling bakom sig. Vidare anses yngre vanligen vara mer rörliga och flexibla, medan äldre arbetskraft står för stabilitet och kontinuitet. Den effekt som humankapital anses ha på individens produktiva förmåga kan dock inte på ett systematiskt sätt relateras till ålder¹².

Utbildningsnivån i befolkningen och arbetskraften påverkas också av att specifika kohorter har tillgodogjort sig högre utbildning i olika stor utsträckning. Det kan vara en effekt av demografiska och ekonomiska förhållanden som är gemensamma för kohorten¹³. Är

¹⁰ Utbildningsdata har inte använts för denna studie. En bredare studie, där sådana ingår, planeras för Glesbygdsvverkets ordinarie rapportserie.

¹¹ En kohort är en grupp människor för vilka en eller flera faktorer eller erfarenheter är gemensamma. En ålderskohort består av människor födda under samma tidsperiod.

¹² Se t.ex. Bengtsson (2003) och jämför med Lindh/Malmberg (2000).

¹³ Easterlin (1987).

kohortmedlemmarna tillräckligt många påverkar de inte bara utbildningsnivån i en specifik åldersgrupp vid given tidpunkt utan även den genomsnittliga utbildningsnivån i arbetskraften.

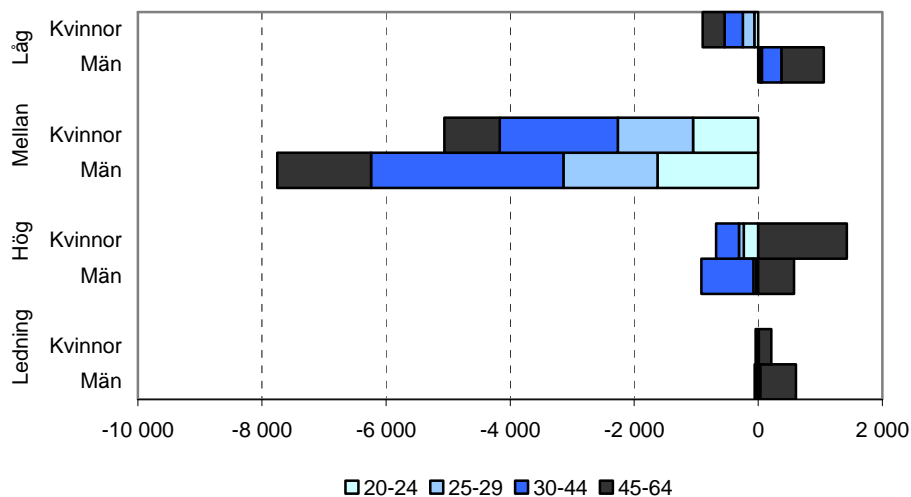
I ett historiskt perspektiv är 40- och 70-talisterna högst utbildade, medan övriga kohorter har en lägre genomsnittlig utbildningsnivå. För tidsperioden 1985-2002 avspeglas detta i en successiv stegring av arbetskraftens utbildningsnivå, och i synnerhet i åldersgruppen 45-64 år. 40-talisterna passerade 45-årsstrecket mellan 1985 och 1995. Därefter kom 70-talisterna in i 25-årsåldern och höjde utbildningsnivån bland yngre. Till antalet är de mycket färre än 40-talisterna och påverkar därför inte på samma sätt som dem hela arbetskraftens utbildningsnivå. 2002 var antalet mellan 45 och 64 år ca. 500 000 fler än 1985, medan befolkningen i åldrarna 20-44 var ungefär lika många 2002 som 1985. Kombinationen av en mellan 1985-2002 ökande andel av arbetskraften som är både erfaren och högt utbildad är tämligen unik. Den har varit synnerligt väl anpassad till den omvandling av yrken som gått mot ökat kunskapsinnehåll med höga kvalifikationskrav.

Å andra sidan råder det regionala skillnader i den demografiska utvecklingen. Då spelar främst in- och utflyttningar stor roll för åldersstrukturen. Sedan decennier tillbaka har flera gles- och landsbygdsområden, inte minst i de norra skogslänens inland, minskat befolkningsmässigt¹⁴. Den därpå ökade koncentrationen av befolkningen till större tätorter och städer är som starkast för yngre mellan 20 och 29 år. Det betyder att andelen yngre i gles- och landsbygdsområden minskar, något som ytterligare bidrar till den utveckling som blivit resultatet av generella förändringar i barnafödandet. Samtidigt förstärks basen av yngre i storstadsområdena, varför skillnaderna mellan land och stad accentueras. Landsbygd belägen nära tätortsområden har dock på senare år haft ett positivt flyttnetto, men då handlar det i större utsträckning om något äldre arbetskraft (30-44 år).

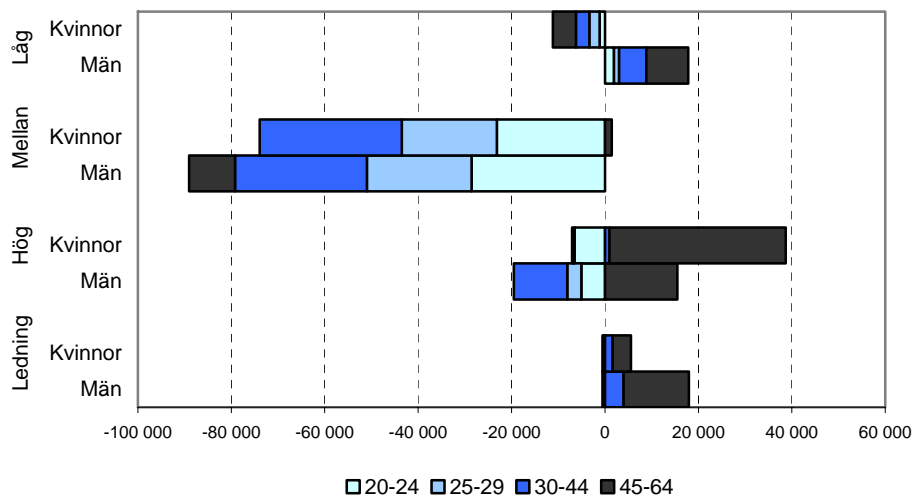
Figur 6-8 visar bidraget från olika åldersgrupper till nettoförändringen i anställda per kvalifikationsnivå. Att det sedan 1985 skett en föråldring av arbetskraften avspeglas tydligt i alla kommuntyper. Den omvandling av arbetsinnehåll som resulterat i fler högkvalificerade jobb har främst burits fram av den äldre arbetskraften (45-64 år). Mer oväntat är att de yngre, som bör ha en formell utbildning bättre anpassad för dagens arbetsmarknad än äldre, så lite har bidragit till nettoökningen av de högkvalificerade jobben. Särskilt markant är de yngres låga representation i ökningen av de högkvalificerade jobben i gles- och landsbygder, delvis en avspeglning av den ännu äldre arbetskraften där än i övriga kommuntyper. Den påverkas negativt också av den större flyttbenägenheten hos kvinnor, som i regel har en högre utbildning än de män och kvinnor som stannar kvar i gles- och landsbygder. I tätortskommunerna däremot har det skett en ökning av högkvalificerade anställningar även för de yngre. 25 procent av nettoökningen bland kvinnor och 14 procent bland männen tillskrivs åldrarna 25-44 år. I landsbygdskommunerna är motsvarande siffror för kvinnor 11 procent. Männen bidrar inte alls till nettoökningen, vilket också gäller för båda könen i glesbygdskommuner.

¹⁴ *Glesbygdsvärkets Årsbok (2000)*.

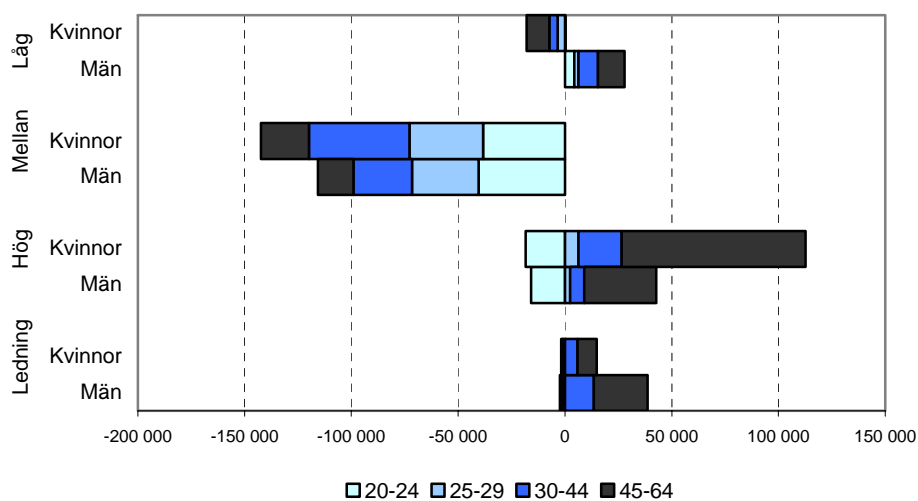
Figur 6: Förändring i antal anställda efter kvalifikationsnivå, kön och ålder i glesbygdskommuner, 1990-2002.



Figur 7: Förändring i antalet anställda efter kvalifikationsnivå, kön och ålder i tätortsnära landsbygdskommuner, 1990-2002.



Figur 8: Förändring i antalet anställda efter kvalifikationsnivå, kön och ålder i tätortskommuner, 1990-2002.



En utveckling mot ett kunskapssamhälle kräver att nytt humankapital kontinuerligt tillförs produktionen och därför spelar åldersstrukturen en stor roll. Yngre människor och deras nyförvärvade kunskaper är viktiga för förnyelse och omvandling, tillsammans med äldres erfarenhet. Det stora generationsskifte som nu har inletts på den svenska arbetsmarknaden sätter dock den framtida kompetensförsörjningen i fokus. Den hänger tätt ihop med överföringen av kunskaper och erfarenheter som äldre har, till de yngre vars kunskaper är nyförvärvade.

Problemen med det bortfall av humankapital och erfarenhet som 40-talisternas pensionsavgångar medför, dämpas om den stora 80-talskohorten snabbt kan etablera sig på arbetsmarknaden. De är många och välutbildade och parerar åtminstone den ökade försörjningsbördan som ett ökat antal pensionärer resulterar i. Den dämpande effekten bör dock vara mindre eller saknas helt i gles- och landsbygdskommuner, om det tidigare flyttmönstret av unga utflyttare och äldre inflyttare håller i sig. Problem med kompetensbrist i vissa delar av landet och eventuell överutbildning inom andra påverkas alltså i hög grad av demografiska förändringar¹⁵. Men lika viktig är den underliggande ekonomiska strukturomvandlingen som, beroende på dess styrka och karaktär, ställer olika krav på arbetskraftens kvalifikationer.

Historiskt sett har perioder med snabb omvandling och ökade krav på ny kompetens och hög utbildning avlöst av perioder med ökad standardisering och en avmattning av efterfrågan på specialistkompetenser¹⁶. Omvandlingen under den senaste strukturcykeln har till stor del varit koncentrerad till storstadsregioner och tätortskommuner. Det har gett negativa effekter på gles- och landsbygdskommuners befolknings- och sysselsättningstillväxt. Det kan vändas till sin motsats eller dämpas vid den tidpunkt då ekonomin tillåter en återanpassning eller standardisering av de nya kompetenser, tekniker och försörjningssätt som tidigare introducerats och spridits. En tänkbar effekt av detta är att specifika kompetenser spelar relativt sett en mindre roll. På sikt är en annan möjlig effekt att den geografiska hemvisten och spridningen för de framtida innovationerna och omvandlingen blir en annan än den tidigare eftersom fler kompetenser och kunskaper är sysselsatta med utvecklingsarbete.

3.2.2 Yrken med låga kvalifikationskrav

Det kanske förvånande resultatet att lågkvalificerade yrken sedan 1990 har blivit fler bland männen kräver en närmare analys, i synnerhet eftersom de data som här använts har samlats in på olika sätt och delvis är ”beräknade” snarare än registrerade (se kapitel 4). Det kan påverka storleken i de förändringar som har redovisats, och förändringarna är därför något svårtolkade. Ett första steg är att kartlägga mer i detalj vilka yrkesgrupper bland de lågkvalificerade som förklarar förändringen. För detta används en lägre aggregeringsnivå, SSYK:s tvåsifvernivå. På samma sätt som tidigare fördelas det bortfall som finns i data i proportion till andelen anställda som registrerats i de olika yrkesgrupperna.

Antalet anställda i lågkvalificerade yrken är förvisso inte många i relation till det totala antalet anställda. De skulle därför vara av sekundärt intresse i förhållande till den stora andelen av anställda som utgörs av högre kvalificerad arbetskraft. För männen har de dock varit ett centralt inslag under 1990-talets yrkesutveckling. Av nettoökningen av antalet yrken (dvs. ledningsarbete, högkvalificerade samt lågkvalificerade yrken sedan 1990 – en ökning på ca. 150 000 anställda) står de lågkvalificerade yrkena för knappt en tredjedel eller knappt 50 000

¹⁵ Se t.ex. Ohlsson (1986) och Ohlsson/Broomé (2002).

¹⁶ Litteraturen kring långa vågor och ekonomisk tillväxt som en evolutionär process är omfattande, se t.ex. Schumpeter (1994) och Freeman/Louca (2002). I Sverige representeras den främst av Dahmén (1950) och tillämpas av strukturanalytiker som Schön (1994, 2000) och i den s k tillväxtskolan (Johansson/Karlson (2002)).

anställda. Ett sådant resultat står i klar kontrast till den vedertagna uppfattningen att hela nettoökningen av anställningar förklaras av högkvalificerade diton¹⁷.

Förändringen i lågkvalificerade jobb är kraftig för männen.¹⁸ Deras anställningar på denna kvalifikationsnivå ökar mellan 1990 och 2002 och är helt förlagda till den privata sektorn, medan de sjönk marginellt mellan 1985 och 1990. Kvinnorna uppvisar en mer väntad (och jämn) utveckling sedan 1985. De lågkvalificerade anställningarna har minskat kraftigt. Antalet anställda kvinnor ökar dock inom den privata sektorn, dock inte i den storleksordning som gäller för männen i samma sektor. Ökningen är dock stabil mellan de tre jämförelseåren.

Utvecklingen för männen under perioden 1990-2002 är alltså särskilt intressant. 1990 bestod de lågkvalificerade jobben bland män i hög grad av serviceyrken, t.ex. städare, köks- och restaurangbiträden och renhållningsarbetare. I glesbygdskommuner var också anställningarna förhållandevis många inom lantbruk m.m., medan bygg och anläggning samt gods- och pakethantering i landsbygds- och tätortskommuner sysselsatte ca. 15 procent av det totala antalet anställda i lågkvalificerade yrken.

Förhållandet 2002 visar på en under 1990-talet kraftig ökning av yrken inom bygg och anläggning, gods- och pakethantering samt övrig fabrik. Starkast var tillväxten av dessa jobb i glesbygdskommunerna (SSYK 93 i tabell 4). 1990 var enligt yrkesstatistiken denna kvalifikationsnivå knappast alls representerad i denna kommuntyp, medan den 2002 bestod av ett tusental anställda. Ökningen har även varit exceptionell i landsbygdskommunerna, och kraftig i tätortskommunerna. Den tog dock fart från högre nivåer än i glesbygdskommunerna. Det betyder att dessa jobb inom industrin idag är ungefär lika många som jobben inom serviceyrkena, i synnerhet i glesbygdskommunerna. Utvecklingen under 1990-talet för män i de lågkvalificerade yrkena uppvisar alltså få ”postindustriella” förtecken.

I absoluta tal har dock också serviceyrkena ökat under perioden, i såväl tätorts- som gles- och landsbygdskommuner. Den kraftigaste ökningen har skett i de tätortsnära landsbygdskommunerna¹⁹. Det för glesbygdskommunerna viktiga mångsyssleriet inom bl.a. jord- och skogsbruket har minskat under perioden (den enda kombinationen av kommuntyp och yrkesgrupp som uppvisar en absolut minskning).

Ökningen av lågkvalificerade yrken har alltså gått hand i hand med en ökning av de mest kvalificerade jobben. Det gäller för alla kommuntyper, men i de där ökningen har varit kraftigast gällande de högkvalificerade jobben har ökningen av de lågkvalificerade varit som svagast – och vice versa.

¹⁷ Liknande resultat - en kraftig relativ ökning av lågkvalificerade yrken - har dock presenterats av Braunerhjelm (2004, 2005), utifrån inkomst- och branschanalyser av bruttoförändringar i lågkvalificerade yrken.

¹⁸ Liknande utveckling mellan 1990 och 2003 presenteras av SCB (2005), även om SCB inte bedömer den som kraftig.

¹⁹ Braunerhjelm (2005) uppmärksammar just renhållningsverksamheten som en näring som ökat under 1990-talet.

Tabell 4. Anställda i lågkvalificerade yrken fördelade efter yrkesgrupp och kommuntyp . Män.

	Glesbygdskommuner			Landsbygdskommuner			Tätortskommuner		
	2002	1990-2002 antal	1990- 2002 %	2002	1990-2002 antal	1990- 2002 %	2002	1990-2002 antal	1990- 2002 %
SSYK 91	727	198	37	15 484	5 701	58	44 566	10 779	32
SSYK 92	75	-27	-27	654	128	24	628	235	60
SSYK 93	945	888	1 551	13 830	11 988	651	22 986	16 819	273
SSYK 91-93	1 747	1 058	154	29 968	17 817	147	68 181	27 834	69

Anm. SSYK 91: Torg- och marknadsförsäljare; Städare m fl.; Köks- och restaurangbiträden; Tidningsdistributörer, vaktmästare m.fl.; Renhållnings- och återvinningsarbete; Övriga servicearbetare. SSYK 92: Medhjälpare inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fiske. SSYK 93: Grovarbetare inom bygg och anläggning; Handpaketerare och andra fabriksarbetare; Godshanterare och expressbud.

Förklaringen till att lågkvalificerade jobb enligt de data som används i denna rapport ökat, medan flera andra studier pekar på det motsatta förhållandet, är enkel. Med den socioekonomiska indelning (SEI) av de anställda som tidigare användes avgränsas arbetsinnehållet efter yrkesställning. I de förra räknades ”ej facklärd arbetare” och ”lägre tjänstemän 1” till en grupp, på vilken kraven är mindre än två års utbildning efter grundskola. I det yrkesregister som används i denna rapport finns inga utbildningskrav angivna som överstiger grundskolenivån gällande de lägst kvalificerade jobben.

Vanliga yrken på den lägsta kvalifikationsnivån enligt SEI är affärsbiträde, chaufförer av olika slag, ekonomibiträde, fastighetsskötare, vaktmästare, arbetare (fabriks-, industri-, lant-, trädgårds-, lagerarbetare etc.), kassabiträde, kassörska, kontorist, lokalvårdare, städare, receptionist, restaurangbiträde, vårdbiträde, telefonist²⁰. Endast ett fåtal av dessa yrken kräver högst grundskola enligt SSYK och de är vaktmästare, lokalvårdare/städare och restaurangbiträde. Dessa har alltså ökat enligt Yrkesregistret, vilket kan ses i tabell 3 (SSYK 91).

För att försöka illustrera utvecklingen av resterande lågkvalificerade yrken som angavs i SEI har de yrkesområden som innehåller dessa yrken i SSYK brutits ut från den aggregerade statistik som används i denna rapport. Merparten av dessa hamnar inom yrken på mellankvalificerad nivå. De har minskat under perioden²¹. De yrken som i tidigare studier räknats som lågkvalificerade klassificeras alltså enligt SSYK som antingen lågkvalificerade eller mellankvalificerade. Av dessa är det de mellankvalificerade som har minskat i antal. För 1990-talet är dessutom yrkesindelningen i SEI otidsenlig. Den utgår från den yrkesstruktur som fanns år 1982 och, framför allt, en uppdelning mellan arbetare och tjänstemän som idag känns förlegad.

I tidigare studier osynliggörs alltså ökningen av de allra lägst kvalificerade jobben, dvs. de som i regel inte kräver några utbildningsår efter grundskola. De blir istället synliga med de data som presenteras i denna rapport. Minskningen av jobb med kort gymnasieutbildning är dock mycket starkare än ökningen av jobb med grundskoleutbildning. Därför minskar kombinationen av grundskola och gymnasieutbildning kraftigt. Ökningen av de lägst kvalificerade jobben (grundskola) för män är ändå noterbar, eftersom det handlar om en fördubbling till uppskattningsvis 100 000 personer²². Med kvinnor medräknade, som fortfarande är fler än

²⁰ Åberg (1999).

²¹ Med reservation för eventuell skevhet som bortfallet ger upphov till och som inte går att justera på denna aggregeringsnivå.

²² Det är t.ex. fler än antalet öppet arbetslösa män år 2002 enligt Arbetskraftsundersökningarna.

männen på denna nivå, betyder det ett antal på ca. 230 000 eller 6 procent av de anställda. Andelen 2002 är dessutom endast marginellt lägre än 1985.

En successiv överföring av anställda från jobb med lägre kvalifikationskrav till jobb med högre, och en generell uppgradering av kvalifikationerna inom de flesta yrkesgrupper, har alltså gått hand i hand med att en konstant andel av de anställda har jobb utan några krav på yrkesutbildning. Resultatet är egentligen inte särskilt förvånande. Alla typer av arbeten kan inte påverkas av eller vara en del i den generella uppgraderingen av kvalifikationerna. Deras samhällsrelaterade funktion är också så viktig att de inte heller kan elimineras. Det är inte heller någon större gles- eller landsbygdsfråga eftersom de är ungefär lika många relativt sett i samtliga tre kommuntyper.

Utvecklingen av de lågkvalificerade yrkena behöver dock ytterligare analyseras, inte minst kvaliteten i data. Utrymmet för fördjupningar i just denna sektor av jobb har inte funnits inom ramen för denna arbetsrapport, men kommer följas upp i senare rapporter.

3.3 SAMMANFATTANDE ANALYS OCH KOMMANDE STUDIER

Yrkesstatistik visar att antalet arbeten med höga kvalifikationskrav i glesbygds-, landsbygds- och tätortskommuner har ökat mellan 1985 och 2002, medan jobb med lägre krav har blivit färre. De jobb som går att utföra med kompetenser inhämtade på grundskole- eller gymnasienivå eller motsvarande kunskapsinhämtning utgör dock fortfarande över hälften av alla arbetstillfällen. De jobb som kräver högskolekompetens eller motsvarande utgör merparten av de övriga.

Tillsammans med ledningsarbete motsvarar de i tätortskommuner 47 procent av de anställda, i landsbygdskommuner 34 procent och i glesbygdskommuner 29 procent. Med andra ord är det stor skillnad (nästan 20 procentenheter) mellan områden där befolkningen är koncentrerad till tätorter och de områden där en stor del av befolkningen befinner sig på ett långt avstånd till närmaste tätort.

Nettoökningen i den genomsnittliga kvalifikationsnivån under perioden har främst den äldre arbetskraften stått för. Det förklaras till stor del av demografiska förändringar. De förstärktes dessutom av effekterna av krisåren i början på 1990-talet. Krisen i sin tur bidrog till ökade flyttströmmar i landet då efterfrågan på utbildning ökade. Fler yngre har valt att utbilda sig när antalet anställningar på arbetsmarknaden minskat och konkurrensen med äldre välutbildad och erfaren arbetskraft blivit för hård. Det ökade antalet flyttningar har dessutom förstärkt det tidigare underskottet av yngre arbetskraft i glesbygdskommuner och i flera landsbygdskommuner. Därför har det varit tydligare i dessa kommuntyper än i tätortskommunerna att de nya, högkvalificerade jobben (i förhållande till de som försvunnit) gått till den äldre arbetskraften. För samhället i stort har det förmodligen inte varit något större problem att arbetsmarknaden för de högkvalificerade jobben har krympt för de yngre. De äldre har det senaste decenniet i genomsnitt haft en hög formell utbildningsnivå. I regel betyder det också att andelen som vidareutbildar sig löpande under karriären är stor. Detta utbildnings- och erfarenhetskaptital har varit gynnsamt för omvandling och ökad ekonomisk tillväxttakt.

De lägst kvalificerade jobben, dvs. de som normalt inte kräver någon utbildning utöver grundskola, har legat på en stabil nivå under hela perioden 1985-2002. De är relativt sett något fler i glesbygdskommunerna än i övriga, men utvecklingen har varit likartad över hela landet. Bakom den konstanta andel som är anställd i yrken med låga kvalifikationskrav, ryms emellertid mycket starka förändringar. Utvecklingen har varit olika för män och kvinnor, och även mellan olika yrkesgrupper inom yrkesområdet. I hela landet har antalet anställda män i lågkvalificerade yrken nästan fördubblats bara sedan 1990 medan kvinnornas andel sjunkit i jämn takt sedan 1985. Särskilt stark har ökningen för män varit i glesbygds- och landsbygdskommuner och i yrkesgrupper inom bygg- och industrisektorn – grovarbetare, fabriksarbetare och paket- och godshanterare. Denna yrkesgrupp har för övrigt också varit den enda bland kvinnor i

lågkvalificerade jobb som ökat. Tendensen i denna yrkesgrupp (ökning) har alltså enskilt betytt mer än den allmänna tendensen i samtliga lågkvalificerade jobb (minskning för kvinnor).

3.3.1 Har den svenska arbetsmarknaden blivit mer splittrad?

Den svenska arbetsmarknaden brukar beskrivas som relativt homogen i ett internationellt perspektiv. Några exempel på det är höga ingångslöner, sammanpressad lönestruktur, hög förvärvsfrekvens för kvinnor (även för dem i familjebildande ålder), hög genomsnittlig utbildningsnivå och hanterbara regionala klyftor. Data som används i denna rapport pekar emellertid på en polarisering i tre avseenden.

(1) För *männen* har antalet anställda både på den högsta och på den lägsta kvalifikationsnivån ökat. Det har motsvarats med en minskning av jobb på mellankvalificerad nivå. Även för kvinnor har jobb försvunnit från denna nivå. Divergensen mellan lägre och högre kvalifikationsnivåer har dock skett högre upp i kvalifikationshierarkin. För kvinnor har de högst kvalificerade jobben ökat samtidigt som de lägst kvalificerade har minskat.

(2) Ledningsarbetet har länge varit tudelat mellan män och kvinnor. Kvinnorna har varit klart underrepresenterade. Mellan 1990 och 2002 har denna polarisering inte blivit mindre. Faktum är att andelen kvinnor är någon procentenhet lägre 2002 än 1990. Endast drygt 25 procent av de anställda i ledningsposition är kvinnor år 2002 vilket motsvarar 3 procent av alla anställda kvinnor. För män är motsvarande siffra 8 procent.

(3) I förhållande till de olika kommuntypernas betydelse för hela landets sysselsättning (exklusive eget företagande) är de anställda boende i glesbygds- och landsbygdskommuner överrepresenterade i jobb som kräver gymnasieutbildning eller motsvarande. De är underrepresenterade vad gäller jobb med högskoleutbildning som det normala kravet. Några stora förändringar över tid handlar det inte om, men överrepresentationen på mellankvalificerad nivå har ökat något, medan underrepresentationen på högkvalificerad nivå minskat något. Den kraftigaste förskjutningen av jobb på olika kvalifikationsnivåer mellan kommuntyperna står dock de lågkvalificerade jobben för. Dessa har ökat i gles- och landsbygdskommuner och minskat i tätortskommuner i förhållande till det totala antalet anställningar i respektive kommuntyp. Sammantaget speglar den tämligen stabila snedfördelningen över tid storstadsregionernas stora och ihållande (och i vart fall inte minskande) betydelse för den yrkesomvandling som skett under det senaste kvartsseket.

3.3.2 Kommande studier

I arbetet med denna rapport har ett antal förhållanden lyfts fram som med kompletterande data kan ge ökade kunskaper om lokala och regionala strukturer på arbetsmarknaden. De har båda kommenterats och tillämpats i denna undersökning, men endast på ett översiktligt och preliminärt sätt.

(1) En analys av kvalifikationskravens utveckling belyser bara från en vinkel tendenserna på arbetsmarknaden. Kvalifikationerna mäter endast de krav som ställs för att olika arbetsuppgifter ska kunna genomföras. De säger i sig inget alls om de anställdas förmåga på enskilda arbetsplatser att genomföra dem. På sikt har dock kraven blivit tillgodosedda genom motsvarande förändringar i kunskapsinhämtning och kompetensutveckling i och utanför utbildningssystemet. Utan att ge sig in på en analys av styrkan och riktningen i sambandet mellan arbetets innehåll (eller ekonomisk utveckling i vid bemärkelse) och utbildning finns det all anledning att närmare analysera efterfrågan på och utvecklingen av utbildning, lärande, socialt kapital etc. (dvs. humankapital i vid bemärkelse). Kvalifikationer säger något om arbetsmarknadens struktur och karaktär. Balansen mellan kvalifikationer och humankapital säger något om hur väl arbetsmarknaden fungerar i olika delar av landet vid olika tidpunkter.

För både individ och samhälle är det t.ex. otillfredsställande när den fulla potentialen ej tillvaratas (varför är så många högutbildade utan arbete när arbetsmarknaden karakteriseras av en tillväxt av högkvalificerade jobb?). Lika ansträngande och ineffektivt är det att utföra arbetsuppgifter som någon annan skulle göra bättre. Genom att analysera kvalifikationskrav och utbudet av humankapital samtidigt, uppmärksammas matchningsproblematiken. Fungerar inte delarbetsmarknader av den anledningen att utbildningen/kompetensen är för låg eller hög, eller är orsakerna andra (t.ex. diskriminering av vissa befolkningsgrupper, stelhet respektive rörlighet på arbetsmarknaden, starkt/positivt eller svagt/negativt omvandlingstryck)? Och vad betyder detta för konkurrenskraft, produktivitet och ekonomisk tillväxt? Mot bakgrund av de regionalpolitiska initiativ som tagits de senaste åren och målsättningen om en geografiskt breddad tillväxtutveckling finns det behov av fördjupad analys.

(2) Behovet av kompetens i olika former och omfattning diskuteras lämpligen i relation till långsiktiga och internationella/globala strukturskiften. De svängningar som hittills har uppstått kring den långsiktiga utvecklingen mot ökat kunskapsinnehåll och internationella nätverk kommer med all säkerhet att återupprepas i framtiden. Förståelsen av dem är dock fortfarande till stor del präglade av det gamla industrisamhället. Inte minst när det gäller analyser på regional och lokal nivå bör fokus på arbetsmarknaden avseende kvalifikationskrav och utbildnings- och kompetensnivåer ligga på relationen mellan det unikt lokala och de omgivande strukturer som är gemensamma för större områden.

4 DATA

4.1 JÄMFÖRELSE MELLAN YRKESUPPGIFTER I FOB OCH YRKESREGISTRET

I rapporten utnyttjas ett material som gör det möjligt att jämföra yrkesstrukturen via folk- och bostadsräkningarna (FoB) från 1985 och 1990 och yrkesstrukturen så som den insamlas i dagens yrkesregister, standard för svensk yrkesklassificering (SSYK).²³ Data från 1985 och 1990 består av en nyckling eller översättning av de gamla yrkeskoderna som användes i FoB till dagens yrkeskoder enligt SSYK. De båda datakällorna bygger på två olika nomenklaturer. FoB bygger på nordisk yrkesklassificering (NYK, som i sin tur bygger på den internationella ISCO –58). SSYK bygger på ISCO –88. Mellan de två standarderna och de två metoderna att samla in yrkesuppgifterna finns avsevärda skillnader som man bör vara uppmärksam på när yrkesstrukturen över tid analyseras.

(1) För *männen* har antalet anställda både på den högsta och på den lägsta kvalifikationsnivån ökat. Det har motsvarats av en minskning av jobb på mellankvalificerad nivå. Även för kvinnor har jobb försvunnit från denna nivå men de nya har tillkommit enbart på högre kvalifikationsnivåer. Övergången från låg- till högkvalificerade har inte varit lika entydig för män som för kvinnor.

(2) Yrkesuppgifterna i FoB bygger på så kallade verksamhetsorienterade funktioner, dvs. verksamhetens *resultat* bestämmer yrkesklassificeringen. I Yrkesregistret bygger uppgifterna på arbetets *innehåll* och vilka *kvalifikationer* som normalt krävs för att utföra det. Kvalifikationerna i sin tur delas upp i nivå och inriktning.

(3) Yrkesuppgift saknas för ett stort antal individer i båda datakällorna. I FoB beror det på att personer som räknas som sysselsatta inte själva sett sig som förvärsarbetande och därför inte uppgivit någon yrkesbenämning. För en mindre grupp går yrkesuppgiften inte att översätta till SSYK, varför ingen nyckling gjorts (de har dock en NYK-kod).

I Yrkesregistret beror bortfallet främst på att det delvis bygger på urvalsundersökningar (den viktigaste är den officiella lönestrukturstatistiken för privat sektor) vilka inte täcker hela populationen. Företag med fler än 500 anställda i privat sektor totalundersöks medan ett urval dras för de mindre företagen. För företag med 2-19 anställda i privat sektor går en enkät ut. Hittills har hela denna population totalundersökts under en treårsperiod. Bortfallet är så stort och så avvikande mellan de båda datakällorna, att det bör analyseras och justeras för att inte leda till snedvridna resultat i analysen.

4.2 BORTFALLSANALYS

I både folkräkningarna från 1985 och 1990 samt yrkesregistret från 2002 finns en stor grupp för vilken uppgift om yrke saknas. I folkräkningarna handlar det nästan uteslutande om individer som inte själva betraktat sig som förvärsarbetande, och därför inte heller angett något yrke på folkräkningsblanketterna (1990 motsvarade det 481 747 anställda eller 11 procent av de anställda). Övergången till en registerbaserad arbetsmarknadsstatistik till 1985 års folkräkning gjorde att fler fick sysselsättningsstatus utifrån uppgifter om lön och antällningstid från arbetsgivares kontrolluppgifter. De har därför kodats centralt på SCB som sysselsatta. Grupper utan yrkesuppgift inkluderade t.ex. studenter med inkomst under november månad och pensionärer med inkomst från andra källor än förvärsarbete (t.ex. fastighetsinkomst). Även

²³ Kapitlet bygger på Andersson (1985), FoB (1990), SM AM 0208 (2003), Haldorson (2004), Stenkvist (2004) och SCB AM/FRS (2005). Ett tack till Andreas Forsgren och Sara Andersson på SCB AM/FRS för datakompletteringar och diskussioner kring statistiken.

tillfälligt frånvarande under november månad har i vissa fall registrerats som sysselsatta, om uppgifter från andra delar av året ger dem sysselsättningsstatus.

En analys av åldersfördelningen för det bortfall, dvs. den grupp som inte uppgivit någon eller lämnat en ofullständig yrkesbeskrivning i folkräkningsblanketterna, visar att yngre (16-24 år) och äldre (över 65 år) är överrepresenterade i bortfallsgruppen jämfört med samma åldersgrupper bland de yrkesklassificerade. Vidare är männen överrepresenterade i bortfallet medan det inte råder några systematiska skillnader mellan fördelningen i bortfallet och fördelningen av de yrkesklassificerade avseende de olika kommuntyper som används i denna rapport. Bortfallet består alltså till stor del av personer och grupper med en svag anknytning till arbetsmarknaden (studenter, pensionärer, säsongarbetare m.fl.). Nästan var tredje anställd i åldersgruppen 16-19 år och varannan i åldersgruppen 65- år saknar yrkesuppgift år 1990. Till stor del beror det på att enkätuppgifter (yrke) har kombinerats med registerdata (sysselsättning).

De registerbaserade uppgifterna har dock kvalitetsbrister. Det gäller främst anställningstiden, vilken, tillsammans med uppgifter om lön, anger sysselsättningsstatusen. Sysselsättningen är därför något överskattad i registret och en del av bortfallet utgörs av personer som faktiskt inte är sysselsatta. Det gäller främst de yngsta och äldsta åldersgrupperna. 1985 var första året med registerbaserade sysselsättningsdata (ÅRSYS) och det är då kvaliteten i den kombinerade enkät- och registermetoden var som lägst. Även om bortfallet var lika stort 1990 finns det anledning att tro att bortfallet i högre grad detta år består av yrkesverksamma personer. Det är alltså ett mer ”genuint” eller rent bortfall, till skillnad från 1985 års bortfall, vilket innehåller en del brus. Det bör också beaktas när resultaten av yrkesstrukturens förändring med 1985 som basår tolkas.

För dem som lämnade yrkesuppgift i FoB 1990 användes, å andra sidan, en förtryckt befintlig yrkesuppgift från FoB 1985 i enkätunderlaget för att underlätta arbetet för uppgiftslämnaren. Det kan ha lett till en ”konserverande” effekt och en underskattad variation i yrkesklassificeringen inom yrkesgrupper. I FoB klassificeras yrkena efter verksamhetens resultat. Nomenklaturen var egentligen inte avsedd för att beskriva förändringen i yrkets kvalifikationer, dvs. *metoderna* för att åstadkomma ett visst resultat. Eftersom arbetsmetoder och produktionssätt bör ha förändrats mer mellan 1985 och 1990 än själva resultatet eller produkten, underskattas förmodligen den faktiska kvalifikationsnivån (förändringar i kvalifikationskraven inom och mellan yrkesgrupper) 1985/1990 jämfört med 2002, eftersom data enligt det senare året har insamlats även utifrån vilka arbetsmetoder som krävs. Att det sedan finns ett samband mellan resultat av och typen av (metoden för) ett arbete är en annan sak – och som dessutom avspglas i det nya yrkesregistrets uppdelning efter *yrkesområden*.

I Yrkesregistret är bortfallet inte lika stort som i FoB. Anledningen är att yrkesdata, liksom resten av sysselsättningsregistret, idag till stor del är registerbaserade. Uppgifterna, inklusive yrkesbenämning, lämnas av arbetsgivaren istället för arbetstagaren. Det bortfall som ändå finns beror på att Yrkesregistret är uppbyggt på ett antal olika delregister och urvalsundersökningar, där svarsbortfall och populationsavgränsningar skapar ett bortfall. Det bestod 2002 av 222 116 anställda eller 6 procent av antalet anställda. Strukturen i detta bortfall skiljer sig från folkräkningarna på främst en punkt. De äldre är inte längre överrepresenterade (mer än marginellt) jämfört med de yrkesklassificerade, men liksom för FoB 1985 och FoB 1990 är de yngre överrepresenterade i bortfallet. Även männen är överrepresenterade. Den geografiska spridningen - så som den presenterats i denna rapport - mellan populationerna är försumbar.

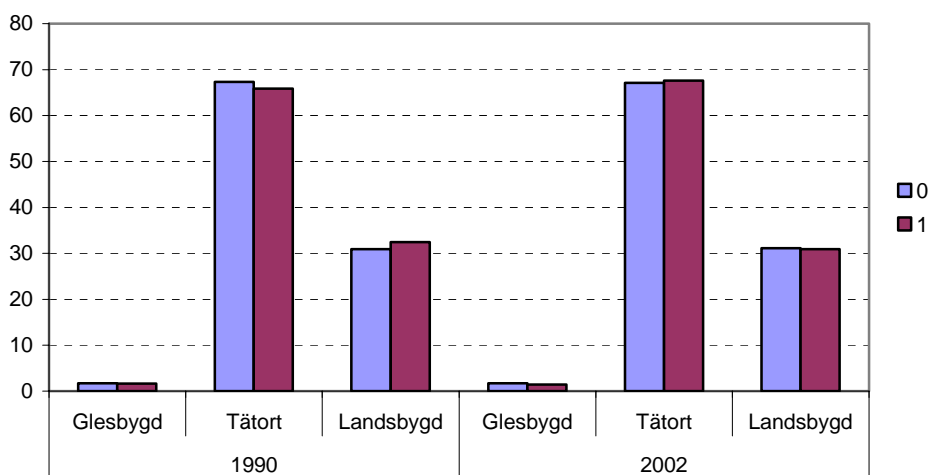
Då bortfallet från både FoB och Yrkesregistret är högt – och dessutom mycket högre i FoB än i Yrkesregistret – finns det en risk att jämförelser mellan respektive datakälla 1985/1990 och 2002 blir snedvridna, om det finns systematiska skillnader mellan bortfallet och de svarande/registrerade. Viss vägledning kan man få genom att närmare utnyttja kända skillnader mellan bortfallet och de yrkesklassificerade. Bedömningen som görs här är att det existerar

systematiska skillnader och om dessa inte hanteras kan kvaliteten påverkas negativt i jämförelser mellan 1985/1990 och 2002 års yrkesstrukturer.

Nedan visas fördelningen efter kommuntyp, sektor, kön och ålder avseende yrkesklassificerade anställda respektive de för vilken uppgift saknas. Skillnaderna mellan 1985 och 1990 är marginella, vilket är väntat eftersom uppgifterna har insamlats efter gemensam metod och nomenklatur. Därför redovisas här endast år 1990 (FoB) tillsammans med 2002 (SSYK).

Figur 9 visar att det inte råder någon större avvikelse i bortfallet för åren 1990 och 2002 jämfört med de yrkesklassificerade, avseende kommuntyp. Kommuntyp är den geografiska gruppering som huvudsakligen används i rapporten, men även andra geografiska indelningar pekar på samma mönster (t.ex. län). Stockholms län uppvisar en viss överrepresentation i bortfallet för 1990, eftersom svarsfrekvensen i FoB var lägre inom storstadslänen. Det avspeglas i kommuntypernas andelar, där tätortskommunerna har en något högre procentuell andel i bortfallet jämfört med de yrkesklassificerade (motsvaras av en underrepresentation i bortfallet av tätortsnära landsbygdskommuner).

Figur 9: Procentuell fördelning av anställda efter kommuntyp, 1990 & 2002.

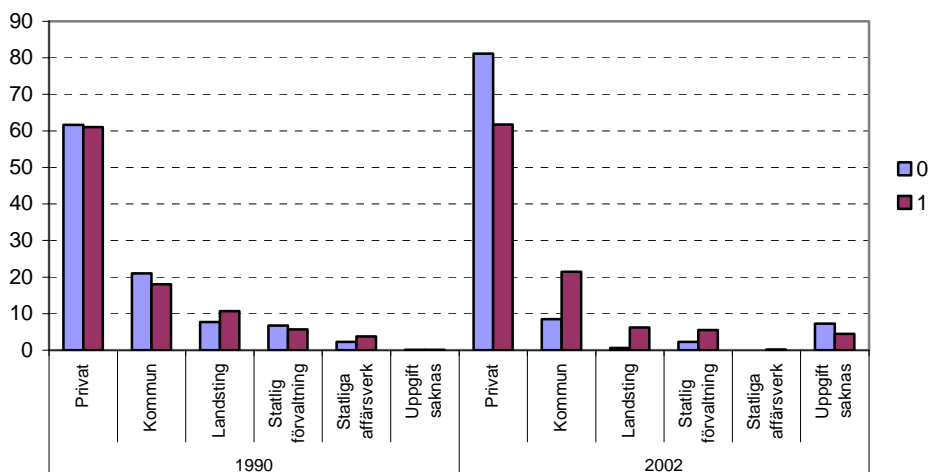


Källa: Egna bearbetningar från FoB 90 och Yrkesregistret (SCB).

Anm.: 0=Bortfall; 1=Yrkesklassificerade.

Siffrorna för 2002 visar en överrepresentation av anställda i privat sektor i bortfallet jämfört med de yrkesklassificerade (figur 10). 1990 finns inte denna skevhet i bortfallet, men kommunsektorn och den statliga förvaltningen är något överrepresenterade.

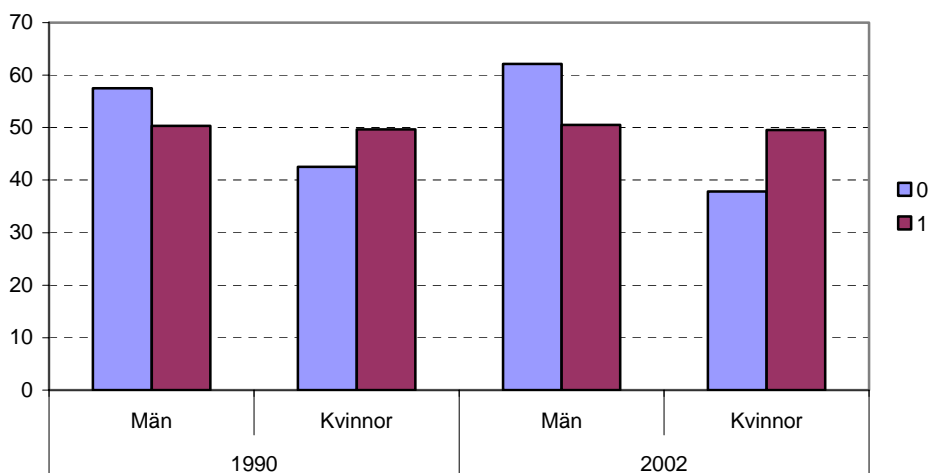
Figur 10. Procentuell fördelning av anställda efter sektor, 1990 & 2002.



Källa: Egna bearbetningar från FoB 90 och Yrkesregistret (SCB).
Anm.: 0=Bortfall; 1=Yrkesklassificerade.

Männen är relativt sett fler i bortfallet än bland de yrkesklassificerade. Det gäller i något högre grad 2002 än 1990 (figur 11). Denna skevhet i könsfördelningen gäller för alla kommuntyper.

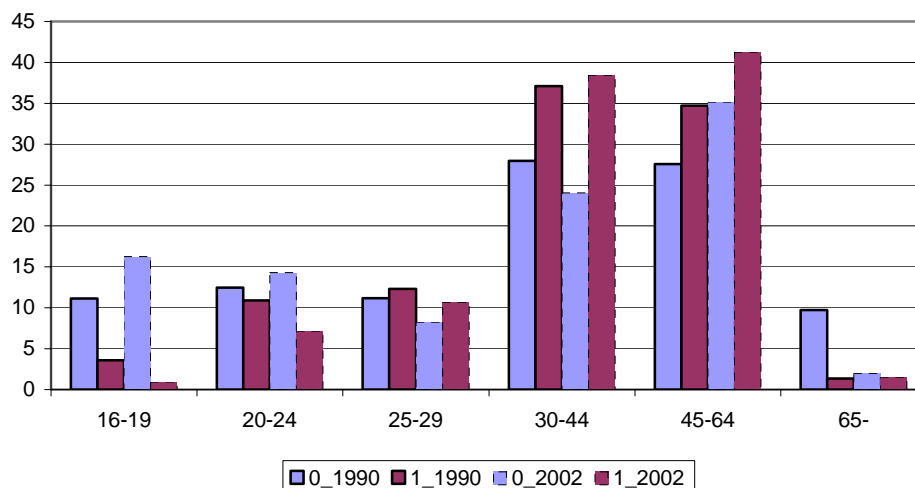
Figur 11. Procentuell fördelning av anställda efter kön, 1990 & 2002.



Källa: Egna bearbetningar från FoB 90 och Yrkesregistret (SCB).
Anm.: 0=Bortfall; 1=Yrkesklassificerade.

Stora skillnader finns även inom olika åldersgrupper. 1990 var särskilt yngre (16-19 år) och äldre (över 65 år) överrepresenterade i bortfallet, medan det 2002 fanns en stark överrepresentation av de yngre (16-19 år). För båda åren var överrepresentationen bland de yngre särskilt stark för kvinnor. Männerna var år 1990 mer överrepresenterade än kvinnorna bland de äldre (figur 12-13).

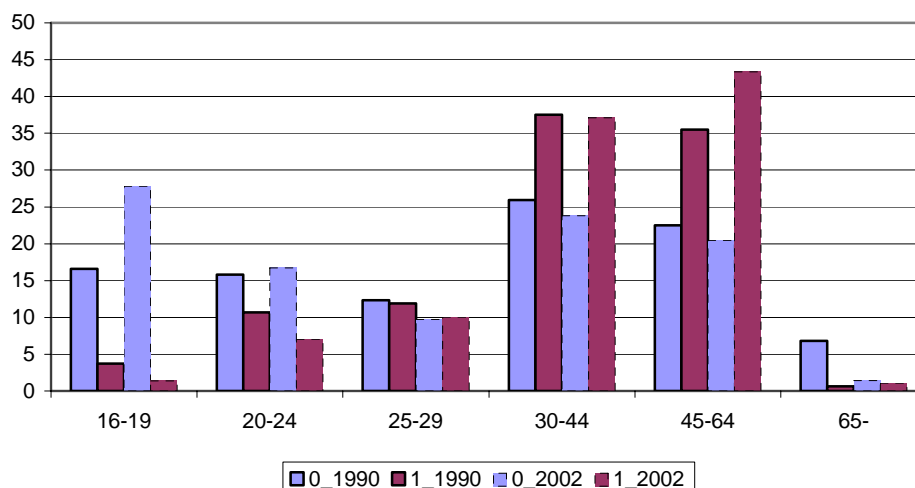
Figur 12. Procentuell fördelning av anställda män efter ålder, 1990 & 2002



Källa: Egna bearbetningar från FoB 90 och Yrkesregistret (SCB).

Anm.: 0=Bortfall; 1=Yrkesklassificerade.

Figur 13. Procentuell fördelning av anställda kvinnor efter ålder, 1990 & 2002



Källa: Egna bearbetningar från FoB 90 och Yrkesregistret (SCB).

Anm.: 0=Bortfall; 1=Yrkesklassificerade.

4.3 JUSTERING AV BORTFALLET I ANALYSEN

Då det går relativt väl att beskriva på vilket sätt bortfallet systematiskt skiljer sig från de yrkesklassificerade samtidigt som det är svårt att justera för, exkluderas i denna analys de grupper som främst bidrar till en instabilitet i jämförelserna källorna emellan. Det handlar främst om åldersgrupperna 16-19 år och 65- år. Undersökningspopulationen begränsas således till åldersgruppen 20-64 år.

En analys av yrkesstrukturen i de olika åldrarna för de yrkesklassificerade visar att det inte innebär att den valda populationen (20-64 år) ger en alltför felaktig bild av det totala antalet anställda och deras fördelning efter kvalifikationsnivåer. De yngsta och äldsta åldersgrupperna utgör en marginell andel av det totala antalet anställda. Det gäller på alla kvalifikationsnivåer. Majoriteten av de yngsta och äldsta återfinns i yrken som kräver högst gymnasieutbildning. Många är även anställda i yrkesområden som inte kräver mer än grundskoleutbildning. År 2002 är dessutom mer än en tredjedel av de äldre verksamma inom yrkesområden som kräver

högskoleutbildning. För samtliga yrkesområden är deras totala antal dock begränsat, varför deras relativa andelar i respektive yrkesområden är små. För FoB gäller dessutom att andelen som felaktigt klassificerats som sysselsatta bland de yngsta och äldsta är större än bland övriga åldersgrupper. Om åldersgrupperna 16-19 år och 65- år exkluderas eller inkluderas i undersökningen påverkar därför inte resultaten i stort. Eftersom vi inte har kännedom om den faktiska yrkesstrukturen i bortfallsgruppen, väljer vi dock att exkludera dem helt för att undvika snedvridningar.

Genom att ta bort de allra yngsta och äldsta har gruppen för vilken uppgift saknas reducerats med 22 procent 1990 och 2002. I det totala bortfallet i FoB finns dessutom en grupp anställda vars NYK-koder inte gått att översätta till SSYK:s tresiffernivå. Resten av bortfallet utgörs alltså av anställda vars NYK-kod saknas helt. Eftersom vi rör oss på en hög aggregeringsnivå gällande kvalifikationsnivåerna (se nästa avsnitt, kap. 4.4) har dock en egen nyckling gjorts av dessa av SCB onycklade anställda till de fyra SSYK-kategorierna för denna rapport. På så sätt har bortfallet reducerats med ytterligare ett antal anställda, vilket tillsammans med exkluderandet av åldersgrupperna 16-19 år och 65- år minskat bortfallet med 44 procent för år 1990. Resterande bortfall i FoB och Yrkesregistret har fördelats i proportion till de yrkesklassificerades kvalifikationsnivåer per kön och åldersgrupp i respektive kommuntyp. Andelen anställda på olika kvalifikationsnivåer förändras därmed inte i förhållande till om bortfallet ej inkluderats i undersökningspopulationen. Däremot uppnås förmodligen en större träffsäkerhet gällande det absoluta antalet anställda per kvalifikationsnivå.

Tabell 5 sammanfattar de steg som tagits för att minska bortfallets storlek. Den anger antalet anställda vars kvalifikationsnivå saknas och som fördelats ut på resterande del av populationen, samt (för 1990) antalet anställda vars NYK-kod är känd och som har nycklats till en grov kvalifikationsnivå enligt SSYK.

Tabell 5. Antal anställda utan yrkesuppgift (bortfall) som fördelas efter kvalifikationsnivåer, 1985, 1990 & 2002.

	1990 (FoB)			2002 (Yrkesregistret)		
	Män	Kvinnor	Totalt	Män	Kvinnor	Totalt
Totalt bortfall	277 009	204 738	481 747	138 038	84 078	222 116
16-19 år	- 30 834	- 33 972	- 64 806	- 22 428	- 23 390	- 45 818
65- år	- 26 995	- 13 999	- 40 994	- 2 742	- 1 219	- 3 961
Antal	= 219 180	= 156 767	= 375 987	= 112 868	= 59 469	= 172 337
Därav nycklade	- 73 812	- 30 539	- 104 351	-	-	-
Antal att fördela	= 145 368	= 126 228	= 271 636	= 112 868	= 59 469	= 172 337

Källa: Egna bearbetningar från FoB 90 och Yrkesregistret (SCB).

4.4 SSYK-GRUPPERING I ANALYSEN

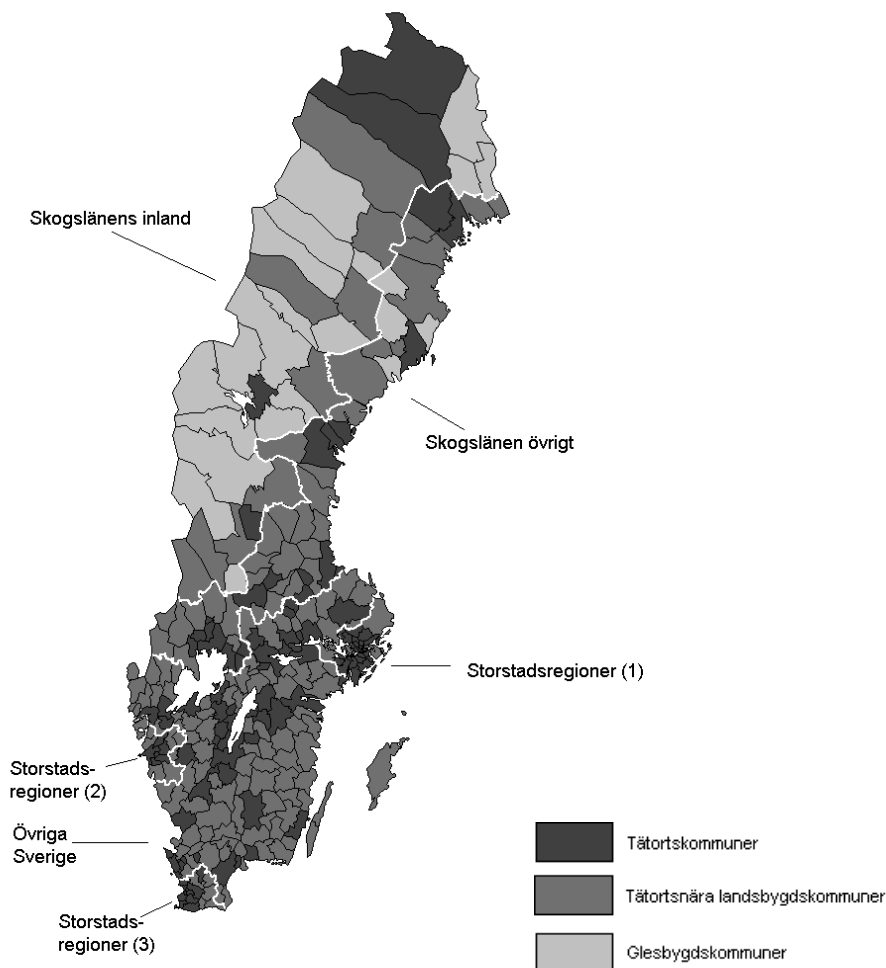
Eftersom en ganska stor grupp inte nycklats på lägre SSYK-nivåer hos SCB har en egen grov nyckling gjorts. Nycklingen bedöms endast kunna göras till aggregerade SSYK-nivåer som utgår från kvalificeringsnivåerna och inte från inriktningen i kvalifikationerna. Även det resterande bortfallet är stort, och vi vet inte hur detta sprids över de olika yrkesområdena. Denna osäkerhet blir större vid en fördelning av bortfallet efter yrkesgrupper (2- och 3-siffernivå) än efter yrkesområden (1-siffernivå). Men även på den högsta aggregeringsnivån finns en osäkerhet. Av

dessa skäl har även yrkesområdena på 1-siffernivå aggregerats. SSYK:s nio yrkesområden (militär personal exkluderad) har därmed blivit fyra kvalifikationsnivåer; ledningsarbete (yrkesområde 1); hög kvalifikationsnivå motsvarande högskoleutbildning (yrkesområden 2-3); kvalifikationer på mellannivå motsvarande gymnasieutbildning (yrkesområden 4-8) samt låg kvalifikationsnivå motsvarande grundskoleutbildning (yrkesområde 9). Det betyder alltså att endast kvalifikationernas nivå analyseras i denna rapport och inte deras inriktning. Kvalifikationsnivån är dessutom grov, varför det t.ex. inte går att skilja mellan längre och kortare högskoleutbildning. Det är en allvarlig brist och gör att många viktiga dimensioner i yrkenas förändrade kvalifikationskrav går förlorade. Genom att utnyttja ett material som bygger på totalräkningar vinner vi emellertid en geografisk dimension (materialet kan brytas ned till kommunnivå) samtidigt som vi kan följa kvalifikationsgradens utveckling under en längre tidsperiod.

5 KOMMUNFÖRDELNING PÅ KOMMUNTYPER

Den regionala indelningen av materialet i denna rapport beskrivs genom en gruppering av Sveriges kommuner i tre olika kommuntyper. Med *glesbygdskommuner* avses kommuner där minst 30 procent av befolkningen bor i områden som har mer än 45 minuters bilresa till närmaste tätort med fler än 3 000 invånare. Med *tätortsnära landsbygdskommuner* avses kommuner där minst 30 procent av befolkningen bor i områden som har mellan 5 och 45 minuters bilresa till tätorter med fler än 3 000 invånare. Med *tätortskommuner* avses kommuner som har mer än 70 procent av befolkningen boende i områden med minst 3 000 invånare. Till tätorter räknas även området inom 5 minuters bilresa från tätorten. Med denna indelning fanns det år 2002 22 glesbygdskommuner, 156 tätortsnära landsbygdskommuner och 112 tätortskommuner.

Figur 14. Kommun- och regionindelning enligt Glesbygdsverket.



6 REFERENSER

Andersson, Leif (1985). *FoB 85s sysselsättningsstatistik – kvalitet och jämförbarhet*. Särtryck ur FoB 85, del 7.

Arbetsmiljöundersökningen (1999). *Arbetsmiljön 1999*. AM 68 SM 0001. Arbetsmarknadsverket/SCB, Stockholm.

Bengtsson, Henrik (2003). *Ålder och ekonomisk omvandling. Sveriges tillväxthistoria i ett demografiskt perspektiv*. Doktorsavhandling. Lund Studies in Economic History, no. 26.

Björklund, Anders/Edebalk, Per Gunnar/Ohlsson, Rolf/Söderström, Lars (1998). *Välfärdspolitik i kristid – håller arbetslinjen?* Välfärdspolitiska rådets rapport. SNS Förlag, Stockholm.

Braunerhjelm, Pontus (2004). S-politiken försvårar heltidsarbete och tillväxt. I *Dagens industri*, 2004-05-29.

Braunerhjelm, Pontus (2005). Sanning och konsekvens av Stiglitz-metoden. Replik till Rune Åberg. I *Ekonomisk Debatt*, nr. 1.

Dahmén, Erik (1950). *Svensk industriell företagarverksamhet. Kausalanalys av den industriella utvecklingen 1919-1939*. IUI, Stockholm.

Easterlin, Richard A. (1987). *Birth and Fortune: the Impact of Numbers on Personal Welfare*. University of Chicago Press, Chicago.

FoB (1990). *Folk- och bostadsräkningen*, del 5, s. 22-25.

Freeman, Chris/Louca, Fransisco (2002). *As Time Goes By. From the Industrial Revolutions to the Information Revolution*. Oxford University Press, Oxford.

Glesbygdsverkets Årsbok (2000). Glesbygdsverket, Östersund.

Haldorson, Leif (2004). *Jämförelse mellan yrkesuppgifter i FoB och yrkesregistret*. SCB AM/FRS, Örebro.

ITPS (2001). *Under- och överutbildning på 2000-talets arbetsmarknad. En förstudie av matchningen mellan utbildning och kvalifikationskrav*. Rapport A2001:006. ITPS, Östersund.

Johansson, Dan/Karlson, Nils (red.) (2002). *Den svenska tillväxtskolan. Om den ekonomiska utvecklingens kreativa förstörelse*. Ratio, Stockholm.

le Grand, Carl/Szulkin, Ryszard/Tåhlin, Michael (2001). Har jobben blivit bättre? En analys av arbetsinnehållet under tre decennier. I SOU 2001:53, *Välfärd och arbete i arbetslöshetens årtioende*. Socialdepartementet, Stockholm.

le Grand, Carl/Szulkin, Ryszard/Tåhlin, Michael (2002). Har jobben blivit mer kvalificerade? Kvalifikationskravens förändringar i Sverige under tre decennier. I Kenneth Abrahamsson m.fl., *Utbildning, kompetens och arbete*. Studentlitteratur, Lund.

le Grand, Carl/Szulkin, Ryszard/Tåhlin, Michael (2004). Överutbildning eller kompetensbrist? Matchning på den svenska arbetsmarknaden 1974-2000. I Magnus Bygren/Michael Gähler/Magnus Nermo (red.). *Familj och arbete – vardagsliv i förändring*. SNS Förlag, Stockholm.

Lindh, Thomas/Malmberg, Bo (2000). *40-talisternas uttåg – en ESO-rapport om 2000-talets demografiska utmaningar*. Ds 2000:13. Finansdepartementet, Stockholm.

Ohlsson, Rolf (1986). *Högre utbildning och demografisk förändring*. Ekonomisk-historiska föreningen, Lund.

Ohlsson, Rolf/Broomé, Per (2002). Kompetensförsörjning inför 2015 – ett demografiskt perspektiv. I Kenneth Abrahamsson m fl., *Utbildning, kompetens och arbete*. Studentlitteratur, Lund.

Proposition 1997/98:62. *Regional tillväxt – för arbete och välfärd*.

Proposition 2001/02:04. *En politik för tillväxt och livskraft i hela landet*.

Stenkvist, Rode (2004). *Kommentarer angående översättning av yrkeskoder från YK 85 till SSYK*. SCB AM/FRS, Örebro.

SCB (2005). *Trender och prognoser 2005. Befolkning, utbildningen, arbetsmarknaden – med sikte på år 2005*. SCB, Stockholm.

SCB AM/FRS (2005). *Information om det nya yrkesregistret*. Tillgänglig på http://www.scb.se/templates/Standard____59236.asp (2005-12-06).

Schumpeter, Joseph (1994). I Richard Swedberg, *Schumpeter. Om skapande förstörelse och entreprenörskap*. City University Press, Ratioklassiker.

Schön, Lennart (1994). Omvandling och obalans. Mönster i svensk ekonomisk utveckling. Bilaga 3 till *Långtidsutredningen 1994*. Finansdepartementet, Stockholm.

Schön, Lennart (2000). *En modern svensk ekonomisk historia. Tillväxt och omvandling under två sekel*. SNS Förlag, Stockholm.

SM AM 0208 (2003). *Yrkesregistret med yrkesstatistik*. Tillgänglig på http://www.scb.se/templates/Product____59061.asp (2005-12-06).

Åberg, Rune (1999). Balansen mellan arbetskraftens utbildningsnivå och jobbets kvalifikationskrav – ett struktur- eller konjunkturproblem? Bilaga 2 till Ds 1999:58, *Kontrakt för arbete. Rättvisa och tydliga regler i arbetslöshetsförsäkringen*. Näringsdepartementet, Stockholm.

Åberg, Rune (2002). Överutbildning – ett arbetsmarknadspolitiskt problem? I Kenneth Abrahamsson m.fl., *Utbildning, kompetens och arbete*. Studentlitteratur, Lund.

Åberg, Rune (2004). Vilka jobb har skapats på den svenska arbetsmarknaden de senaste decennierna? I *Ekonomisk Debatt*, nr. 7.

Åberg, Rune (2005). Det är höglönejobben som ökat på den svenska arbetsmarknaden. Slutreplik. I *Ekonomisk Debatt*, nr. 2.

