



Statistiska centralbyrån Statistics Sweden

Fokus på näringsliv och arbetsmarknad hösten 2005

Information om utbildning och arbetsmarknad 2006:1

Fokus på näringsliv och arbetsmarknad hösten 2005

Statistiska centralbyrån
2006

Focus on Business and Labour Market Autumn 2005

Statistics Sweden
2006

Producent Statistiska centralbyrån
Producer Avdelningen för näringsliv och arbetsmarknad
701 89 Örebro

Förfrågningar Leif Haldorson, tfn +46 19 17 67 75
Enquiries fornamn.efternamn@scb.se

© 2006, Statistiska centralbyrån

Enligt lagen (1960:729) om upphovsrätt till litterära och konstnärliga verk är det förbjudet att helt eller delvis mångfaldiga innehållet i denna publikation utan medgivande från Statistiska centralbyrån.

Any reproduction of the contents of this publication without prior permission from Statistics Sweden is prohibited by the Act on Copyright in Literary and Artistic Works (1960:729).

Om du citerar ur denna publikation, var god uppge källan på följande sätt:
Källa: SCB, Fokus på näringsliv och arbetsmarknad hösten 2005.

When quoting material from this publication, please state the source as follows:
Source: Statistics Sweden, Focus on Business and Labour Market Autumn 2005.

Omslag: Ateljén, SCB

Foto: Monica Holmberg, SCB

ISSN 1400-3996
ISBN 91-618-1325-7
ISBN 978-91-618-1325-4
URN:NBN:SE:SCB-2006-AM78ST0601_pdf

Printed in Sweden.

Förord

Mitt i den fagrade vår kommer den första Fokus-rapporten för året från trycket. Denna vår fjärde Fokus-publication har bytt "efternamn", från *Fokus på arbetsmarknad och utbildning* till *Fokus på näringsliv och arbetsmarknad*. Det nya namnet anknyter till vår nya avdelning som såg dagens ljus i samband med SCB:s nya organisation och som vi berättade om i höstens utgåva av Fokus.

Så mycket näringsliv har det ännu inte blivit och utbildningsanknytningen finns kvar tills vidare. Som vanligt beskriver vi inledningsvis utvecklingen på arbetsmarknadsområdet under det gångna året, denna gång med tonvikt på det andra halvåret 2005. Därefter följer fem artiklar av beskrivande eller analyserande karaktär.

Redaktionsrådet bestående av Kerstin Fredriksson, Claes-Håkan Gustafson, Leif Haldorson och Jens Olin önskar en trevlig läsning. Redaktör för detta nummer av Fokus har varit Leif Haldorson.

Statistiska centralbyrån i maj 2006

Lars Melin

Claes-Håkan Gustafson

SCB tackar

Tack vare våra uppgiftslämnare – privatpersoner, företag, myndigheter och organisationer – kan SCB tillhandahålla tillförlitlig och aktuell statistik som tillgodoser samhällets informationsbehov.

Innehåll

A separate text in English is provided at the end of the publication, on page 115.

Förord	3
Sammanfattning	11
Teckenförklaring	12
Arbetsmarknaden under andra halvåret 2005	13
Full fart på tillväxten, men näringslivet utvecklas svagt	13
Arbetslöshet och sysselsättning	14
Ljusning på arbetsmarknaden	14
Fler lediga jobb och anställningar	18
Fortsatt stark efterfrågan på arbetskraft	19
Löneutvecklingen	20
Löneutvecklingen för arbetare och tjänstemän	22
Lönerna inom offentlig sektor	24
Arbetskostnader inom privat sektor	26
Överensstämmelse mellan utbildning och yrkets kvalifikationskrav	29
Inledning	29
Datakällor	30
Vad påverkar möjligheterna att få ett ledningsarbete eller ett arbete som kräver högskoleutbildning?	32
Utbildning	32
Ålder	32
Bostadsort	33
Barn	33
Kön	33
Födelseland	33
Examen	34
Lärosäte	34
Betyg	34
Indelning av förklarande variabler	35
Förklarande variabler som saknas i studien	35
Metod	36
Modell	36
Beräkning av oddskvot	40

Resultat	40
Företagsekonomiutbildning ledde ofta till ett chefsjobb	41
Hälso- och sjukvårdsutbildning en "säker" utbildning	44
Test av modellen	48
Allt fler 65+ i arbete!	51
Störst andel 65+ bland hälso- och sjukvårdsspecialister	53
Medellönen ökar även för de allra äldsta	55
Benägenheten att arbeta länge störst i privat sektor	56
Förändringar i den registerbaserade arbetsmarknads-	
statistiken	59
Förändringar i RAMS 2004	60
Bakgrund	60
Företagarpopulationen	60
Förvärvsarbetande anställda	61
Resultat av förändringarna	61
Löneskilnader mellan offentlig och privat sektor	65
Skilnader i lön mellan olika yrkesgrupper i privat och offentlig sektor	66
Yrkesgrupper med störst skillnad mellan offentlig och privat sektor	66
Yrkesgrupper inom hälso- och sjukvård	69
Chefsgrupper	69
Yrkesgrupper inom barnomsorg och utbildning	70
Yrkesgrupper inom kök och restaurang	70
Kontorsyrken	70
Yrkesgrupper inom service och säkerhet	70
Skilnader mellan kvinnor och män i privat och offentlig sektor	71
Lönespridning	71
De tio vanligaste yrkesgrupperna efter sektor och kön	73
Standardvägning	74
Lokala arbetsmarknader – egenskaper, struktur och utveckling	79
Varför en indelning i lokala arbetsmarknader?	79
Behovet av studier av delarbetsmarknader	79
Funktionella regionala indelningar	80
Kännetecken och struktur hos LA	81
Så bildas LA	81
Den svenska LA-kartan och regionförstoring	82
Strukturella kännetecken för lokala arbetsmarknader	84
Utvecklingstendenser	89
Sysselsättningsutvecklingen i olika lokala arbetsmarknader	90
Samband mellan LA:s storlek och sysselsättningsutveckling	91
Regeringens sysselsättningsmål och storleken på LA	94

Olikheter i de lokala arbetsmarknadernas sätt att fungera	96
Är jobbyten vanligare i stora LA?.....	96
Måste man flytta eller långpendla när man byter jobb och bor i en liten LA?.....	97
Måste man flytta eller långpendla när man börjar arbeta och bor i en liten LA?.....	99
Referenser	103
Bilaga 1	105
SSYK 96. Yrken inom ledningsarbeten respektive arbeten som kräver högskoleutbildning (SCB 1998).....	105
Ledningsarbete	105
Arbeten som kräver högskoleutbildning.....	105
Bilaga 2	107
Förteckning över lokala arbetsmarknader år 2003.....	107
In English	115
Summary.....	115
List of terms	116
Explanatory symbols and abbreviations.....	118

Diagramförteckning

Diagram 1. Andel arbetslösa i procent av arbetskraften, 16–64 år. År 1993–2005	15
Diagram 2. Andel arbetslösa i procent av arbetskraften, 16–64 år. År 2003–2005	15
Diagram 3. Andel arbetslösa i procent av arbetskraften. April – december 2005	16
Diagram 4. Andel sysselsatta i procent av befolkningen 16–64 år. Månadsvis år 1993–2005	17
Diagram 5. Andel sysselsatta på den reguljära arbetsmark- naden i procent av befolkningen 20–64 år. År 1993–2005	18
Diagram 6. Utveckling av lönesumma och antal anställda i privat sektor. Index=100 kvartal 1, 2001	19
Diagram 7. Utveckling av antalet lediga jobb och vakanser i privat sektor	20
Diagram 8. Förändringstal av den genomsnittliga lönen i offentlig sektor. Januari 1999 – december 2005. Procent	21
Diagram 9. Förändringstal av den genomsnittliga lönen i privat sektor. Januari 1997 – december 2005. Procent.....	22
Diagram 10. Skillnad i löneökningstakt mellan tjänstemän och arbetare (bas). Januari 1997 – december 2005. Procent	23

Diagram 11. Reallöneökningar för arbetare och tjänstemän i privat sektor. Juli 2005 – december 2005. Procent.....	24
Diagram 12. Genomsnittlig månadslön inom statlig sektor fördelad efter kön. Januari 2000 – december 2005	25
Diagram 13. Genomsnittlig månadslön för kommuner och landsting. Januari 1999 – december 2005.....	25
Diagram 14. Förändringar av arbetskraftskostnader efter näringsgren. Andra halvåret 2004 – andra halvåret 2005. Procent.....	26
Diagram 15. Arbetskostnader för arbetare. December 2005. Kr per timme	27
Diagram 16. Arbetskostnader för tjänstemän. December 2005. Kr per månad.....	28
Diagram 17. Antal anställda äldre än 64 år inom offentlig sektor	52
Diagram 18. Medellön inom offentlig sektor efter åldersgrupp. Kr per månad.....	55
Diagram 19. Andel sysselsatta äldre än 54 år inom privat sektor i procent av alla sysselsatta efter län	57
Diagram 20. Andel sysselsatta äldre än 54 år inom offentlig sektor i procent av alla sysselsatta efter län.....	58
Diagram 21. Antal förvärvsarbetande i november, 1993–2004, 1 000-tal	62
Diagram 22. Lönespridning för män och kvinnor i privat respektive offentlig sektor	72
Diagram 23. Medellön för kvinnor i privat respektive offentlig sektor. Kr per månad.....	73
Diagram 24. Medellön för män i privat respektive offentlig sektor. Kr per månad.....	73
Diagram 25. Utvecklingen av antalet lokala arbetsmarknader under perioden 1970–2004.....	84
Diagram 26. Andel förvärvsarbetande i Götaland efter de lokala arbetsmarknadernas befolkningsstorlek och näringsgren. Procent.....	87
Diagram 27. Andel förvärvsarbetande i Svealand efter de lokala arbetsmarknadernas befolkningsstorlek och näringsgren. Procent.....	88
Diagram 28. Andel förvärvsarbetande i Norrland efter de lokala arbetsmarknadernas befolkningsstorlek och näringsgren. Procent	88
Diagram 29. Antal branscher efter de lokala arbetsmarknadernas befolkningsstorlek (invånare i 1 000-tal)	89

Diagram 30. Sysselsättningsutvecklingen 1993–2004 efter typ av lokal arbetsmarknad och landsdel. Index 100 = år 1993	90
Diagram 31. Sysselsättningsutvecklingen 1993–2004 efter de lokala arbetsmarknadernas befolkningsstorlek. Index 100 = år 1993.....	91
Diagram 32. Sysselsättningsutvecklingen i lokala arbetsmarknader i Götaland 1993–2004 efter befolkningsstorlek. Index 100 = år 1993.....	92
Diagram 33. Sysselsättningsutvecklingen i lokala arbetsmarknader i Svealand 1993–2004 efter befolkningsstorlek. Index 100 = år 1993.....	93
Diagram 34. Sysselsättningsutvecklingen i lokala arbetsmarknader i Norrland 1993–2004 efter befolkningsstorlek. Index 100 = år 1993.....	94
Diagram 35. Andel sysselsatta som bytt jobb mellan 2002 och 2003 efter bostadens belägenhet i lokal arbetsmarknad före jobbytet. Procent.....	97
Diagram 36. Andel flyttare till annan lokal arbetsmarknad bland sysselsatta som bytt jobb mellan 2002 och 2003 efter bostadens belägenhet i lokal arbetsmarknad före jobbytet. Procent	98
Diagram 37. Andel pendlare till annan lokal arbetsmarknad bland sysselsatta som bytt jobb mellan 2002 och 2003 efter bostadens belägenhet i lokal arbetsmarknad före jobbytet. Procent	98
Diagram 38. Andel flyttare till annan lokal arbetsmarknad bland personer som blivit sysselsatta mellan 2002 och 2003 efter bostadens belägenhet i lokal arbetsmarknad före inträdet i sysselsättning. Procent	99
Diagram 39. Andel pendlare till annan lokal arbetsmarknad bland personer som blivit sysselsatta mellan 2002 och 2003 efter bostadens belägenhet i lokal arbetsmarknad före inträdet i sysselsättning. Procent	100

Tabellförteckning

Tabell 1. Förändringstal av den genomsnittliga lönen. Års-genomsnitt, 1997 – 2005	20
Tabell 2. Antal och andel av det totala antalet personer i studien med ett <i>ledningsarbete</i> (yrkesområde 1) respektive ett <i>arbete som kräver högskoleutbildning</i> (yrkesområde 1, 2 och 3) efter utbildningsinriktning	31
Tabell 3. Oddskvoter för att arbeta inom ett <i>ledningsarbete</i> i november 2002 för anställda med eftergymnasial utbildning efter inriktning och längd på utbildningen.....	42
Tabell 4. Oddskvoter för att arbeta inom ett <i>ledningsarbete</i> i november 2002 för anställda med eftergymnasial utbildning efter olika förklaringsvariabler.....	44
Tabell 5. Oddskvoter för att arbeta inom ett <i>yrke som kräver högskoleutbildning</i> i november 2002 för anställda med eftergymnasial utbildning efter inriktning och längd på utbildningen	45
Tabell 6. Oddskvoter för att arbeta inom ett <i>yrke som kräver högskoleutbildning</i> i november 2002 för anställda med eftergymnasial utbildning efter olika förklaringsvariabler.....	47
Tabell 7. Anställda i offentlig sektor efter yrkesgrupp och medellön.....	54
Tabell 8. Förändringar mellan officiell statistik (bas) och statistik enligt den nya metoden. RAMS 2003	63
Tabell 9. Genomsnittlig månadslön för ett urval av stora yrkesgrupper efter sektor	68
Tabell 10. Förhållandet mellan genomsnittlig månadslön i offentlig och privat sektor före och efter standardvägning.....	76
Tabell 11. Antal lokala arbetsmarknader 2003 fördelade efter befolkningsstorlek och landsdel	85
Tabell 12. Befolkningstäthet i lokala arbetsmarknader efter landsdel.....	86
Tabell 13. Andel förvärvsarbetande (sysselsättningsgrad) 20–64 år efter de lokala arbetsmarknadernas befolkningsstorlek	95

Sammanfattning

Rapporten inleds med en översiktlig beskrivning av den ekonomiska utvecklingen under det andra halvåret 2005 av Monica Nelson Edberg. Till den därpå följande beskrivningen av utvecklingen på arbetsmarknadsområdet har bl.a. Christian Ekström, Leif Haldorson, Lena Larsson, Mikael Molén, Leif Norén, Annika Norlén, Fredrik Rahm, Louise Stener och Daniel Svensson lämnat bidrag. Sammanfattningsvis kan sägas att tillväxten varit god och att en ljusning på arbetsmarknaden kan skönjas.

Den första artikeln *Överensstämmelse mellan utbildning och yrkets kvalifikationskrav*, skriven av Karin Björklind, Claes-Håkan Gustafson och Ann-Charlotte Larsson, är en uppföljning av två artiklar som publicerades i Fokus hösten 2005 (IAM 2005:4). Studien försöker belysa utbildningens och andra faktors betydelse för personers möjligheter att få ett ledningsarbete eller ett arbete som normalt kräver högskoleutbildning. En slutsats som kan dras från studien är bl.a. att en treårig eftergymnasial utbildning inom företagsekonomi, handel och administration ökar chanserna för att få ett chefsjobb.

I artikeln *Allt fler 65+ i arbete!* av Staffan Brantingson, Margareta Carlsson, Peter Gidlund och Jenny Karlsson, konstateras att allt fler 30-talister väljer att stanna kvar på arbetsmarknaden. Antalet personer 65 år eller äldre inom den offentliga sektorn har nästan tredubblats mellan åren 2000 och 2004. Läkare, tandläkare, sjuksköterskor och universitets- och gymnasielärare är exempel på yrken där det blivit vanligare att arbeta efter 64 års ålder.

Sara Ekmark och Marita Rydstedt redogör i sin artikel *Förändringar i den registerbaserade arbetsmarknadsstatistiken* för ett nu avslutat utvecklingsarbete. Genom att använda standardiserade räkenskapsutdrag för att identifiera och avgränsa egenföretagare kan statistiken publiceras tre månader tidigare fr.o.m. årgång 2004. Redovisningen av antalet egenföretagare blir sannolikt också mer rättvisande. Den nya metoden medför att den totala sysselsättningsnivån ökar något jämfört med den gamla.

Löneskillnader mellan offentlig och privat sektor är ämnet för en artikel skriven av Clara Ferdman och Sofia Nilsson. Författarna har jämfört medellönen för ett antal yrkesgrupper som har relativt många anställda i både offentlig och privat sektor. Lönen är högre i privat sektor för de flesta studerade yrkesgrupperna, även om skillnaden

för många grupper är marginell. Yrkesgrupper där det är störst skillnad i lön mellan offentlig och privat sektor är företagsekonomer, marknadsförare och personaltjänstemän, dataspecialister, datatekniker samt jurister.

Gunnar Hedin och Björn Tegsjö har i den sista artikeln fördjupat sig i ämnet *Lokala arbetsmarknader – egenskaper, struktur och utveckling*. Grunden för studien är den funktionella indelningen i de drygt 80 lokala arbetsmarknader, som grundar sig på statistik om arbetspendling. Artikeln behandlar ingående de olika lokala arbetsmarknadernas struktur i form av befolkningsstorlek, befolkningstäthet och näringsliv. När det gäller sysselsättningsutvecklingen verkar det som om de befolkningsmässigt största lokala arbetsmarknaderna haft den mest positiva utvecklingen, även om undantag finns. Andra aspekter som behandlas är hur många som byter jobb i olika typer av lokala arbetsmarknader och om dessa väljer att flytta eller långpendla.

Teckenförklaring

.. Uppgift inte tillgänglig eller alltför osäker för att anges

Arbetsmarknaden under andra halvåret 2005

Full fart på tillväxten, men näringslivet utvecklas svagt

Under 2005 ökade BNP med 2,7 procent. Under andra halvåret utvecklades exporten återigen mycket väl samtidigt som hushållens konsumtion fortsatte att ligga på en hög nivå. Fjärde kvartalet visade en måttligare utveckling, framför allt beroende på en mindre ökning av investeringarna. Näringslivet har däremot haft en svag utveckling under året.

Efter en svacka under första kvartalet fortsatte exporten av varor och tjänster att utvecklas starkt under 2005. Det är framför allt tjänsteexporten som uppvisar de riktigt höga tillväxttalen, medan nettoexporten hållits tillbaka av en kraftigt ökad import av insatsvaror, främst till exportindustrin, men framför allt till konsumtion. Exportvolymen steg med 6,4 procent under förra året samtidigt som importvolymen ökade med 7,4 procent. Exportnettots bidrag till BNP-förändringen blev ändå positiv, 0,1 procentenheter, eftersom exportökningen var större i absoluta tal.

En stor del av ökningen i exporten av tjänster kan tillskrivas merchantingen, som huvudsakligen härrör från produktutveckling av varor. Merchantingen bidrog med 0,3 procentenheter till BNP-tillväxten under året, vilket är betydligt mer än tidigare. USA och Tyskland är även fortsatt de stora exportmarknaderna, medan tillväxtmarknader, som till exempel Kina, endast bidrar marginellt till exporten.

Hushållens konsumtion steg med 2,4 procent under 2005. Fjärde kvartalet var uppgången hela 2,9 procent och konsumtionens bidrag till tillväxten förra året uppgick till 1,3 procentenheter. Efterfrågan på elektronikvaror och bilar samt hushållsprodukter ökade mest. Samtidigt fortsatte prisökningarna att vara mycket låga som en följd av fallande elektronikpriser och ökad konkurrens inom bland annat detaljhandeln.

Bruttoinvesteringarna, som utvecklats mycket starkt under hela året, dämpades märkbart under fjärde kvartalet, främst beroende på en

nedgång i statliga investeringar. För helåret 2005 var uppgången i investeringarna 8,3 procent, att jämföra med 5,1 procent året innan. Bostadsbyggandet fortsätter att utvecklas bra, vilket stöds av en positiv utveckling av byggloven.

För den svenska industrin blev 2005 ett mellanår. Näringslivet växte i genomsnitt med 3,3 procent under året. Tjänsteproducenterna ökade mest, medan tillverkningsindustrin höll en mer måttlig takt kring 2,5 procent.

Arbetslöshet och sysselsättning

Ljusning på arbetsmarknaden

Arbetskraftsundersökningen (AKU), som baseras på ett representativt urval av drygt 18 000 personer per månad, är numera helt EU-harmoniserad. Det innebär att AKU-data från och med april 2005 inte är helt jämförbara med tidigare publicerade resultat. För mer information, se www.scb.se/aku samt artikel i ett tidigare nummer av Fokus (IAM 2005:2).

För att möjliggöra analys på ett års sikt har uppgifterna för andra halvåret 2004 justerats för att åstadkomma jämförbarhet med andra halvåret 2005. Säsongsrensade data är ännu ej tillgängliga. Någon jämförelse mellan t.ex. tredje och fjärde kvartalet 2005 med hänsyn tagen till säsongsvariationer är därför inte möjlig.

Arbetslösa

Under det fjärde kvartalet 2005 skedde inga större förändringar av andelen och antalet arbetslösa jämfört med fjärde kvartalet 2004. Under tredje kvartalet var förändringarna större. September månad uppvisade ett lägre antal och en lägre andel arbetslösa av arbetskraften jämfört med 2004, medan det under juli-augusti skedde en ökning på ett års sikt. Ökningen under sommaren kan hänföras till det nya sättet att mäta i den EU-harmoniserade AKU, där en person som har fått ett arbete som skall tillträdas inom 3 månader men som kan arbeta vid mättillfället eller inom 14 dagar, redovisas som arbetslös. Tidigare var gränsen för tillträdet fyra veckor.

Under tredje kvartalet var antalet arbetslösa i genomsnitt 288 000 ($\pm 11\ 000$) eller 6,2 ($\pm 0,2$) procent av arbetskraften. Under fjärde kvartalet uppgick motsvarande tal till i genomsnitt 242 000 ($\pm 9\ 000$) personer eller 5,4 ($\pm 0,2$) procent av arbetskraften. För båda kvartalen ligger förändringen jämfört med ett år tidigare inom den statistiska felmarginalen.

Diagram 1
Andel arbetslösa i procent av arbetskraften, 16–64 år. År 1993–2005¹

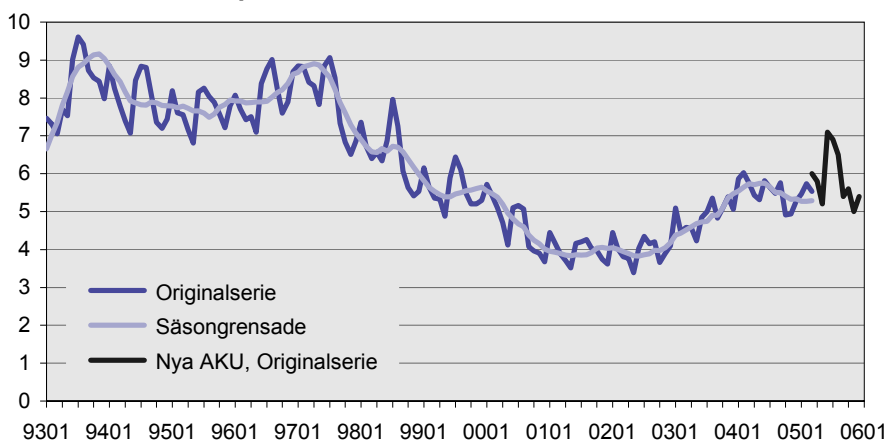
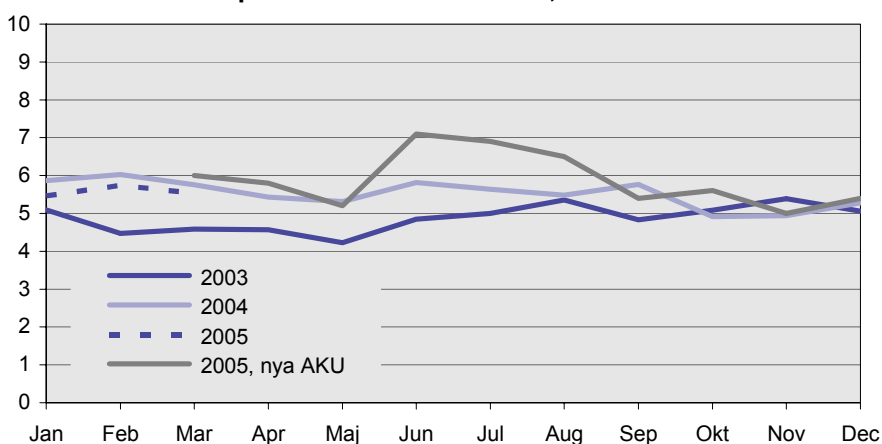


Diagram 2
Andel arbetslösa i procent av arbetskraften, 16–64 år. År 2003–2005¹

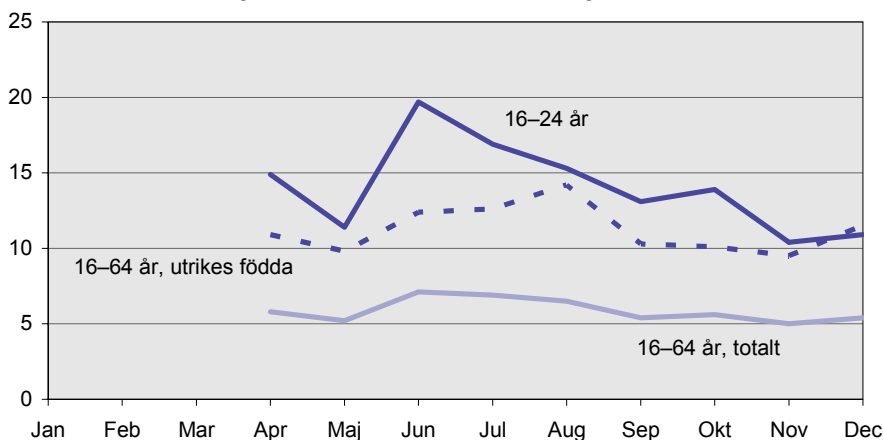


Arbetslösheten bland ungdomar 16–24 år och bland utrikes födda är fortfarande betydligt högre än genomsnittet för personer i åldrarna 16–64 år, vilket framgår av diagram 3.

¹ OBS! I april 2005 infördes en ny EU-anpassad AKU, vilket medför att resultaten inte är helt jämförbara med tidigare undersökningar. I figuren redovisas värden från den nya AKU fr.o.m. april 2005. För mars redovisas dubbla värden, publicerade värden resp. omräknade värden, som justerats för att åstadkomma jämförbarhet, s.k. länkade värden.

Diagram 3

Andel arbetslösa i procent av arbetskraften. April – december 2005



Latent arbetssökande

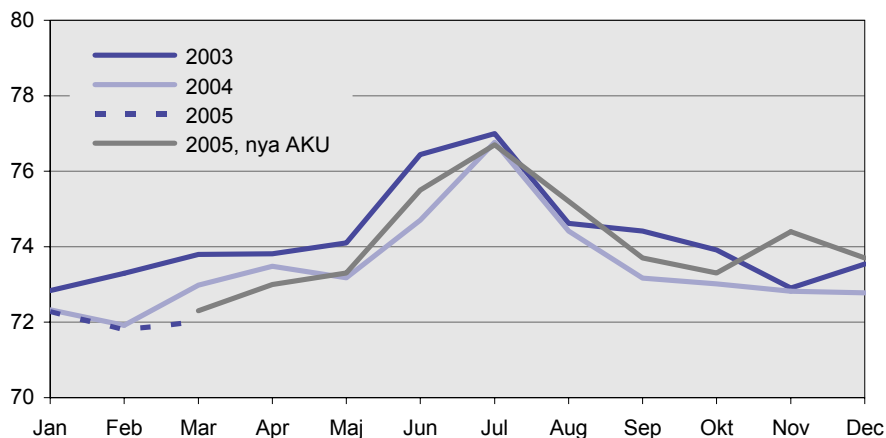
De latent arbetssökande, dvs. personer som velat och kunnat arbeta men som inte sökt arbete samt heltidsstuderande som sökt arbete, uppgick under fjärde kvartalet 2005 till i genomsnitt 189 000 ($\pm 10\ 000$). De heltidsstuderande som sökt arbete var totalt 85 000 ($\pm 7\ 000$) personer.

I internationell statistik förs heltidsstuderande som sökt arbete till gruppen arbetslösa, medan de i officiell svensk statistik räknas till gruppen "ej i arbetskraften".

Sysselsatta

Antalet sysselsatta ökade under andra halvåret 2005, för november och december redovisas statistiskt säkerställda ökning (även för september, men då endast för män). Genomsnittet för antalet sysselsatta tredje kvartalet 2005 var 4 335 000 ($\pm 20\ 000$), vilket innebär en ökning med 33 000 jämfört med året innan. Under det fjärde kvartalet var antalet sysselsatta i genomsnitt 4 268 000 ($\pm 19\ 000$) personer, vilket innebär en ökning med 64 000 jämfört med 2004. Andelen sysselsatta har ökat från 73,1 till 73,8 ($\pm 0,3$) procent av befolkningen.

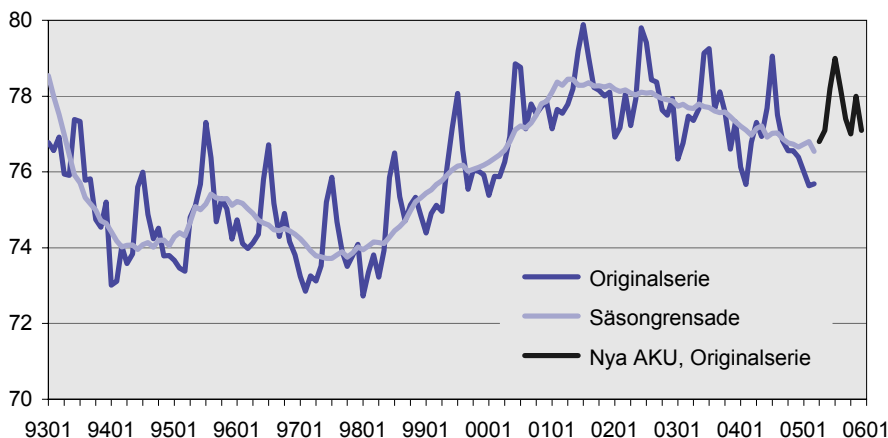
I nya AKU räknas, till skillnad från tidigare, personer som bor i Sverige men arbetar utomlands som sysselsatta. I genomsnitt var ca 36 000 personer sysselsatta utomlands men folkbokförda i Sverige under fjärde kvartalet 2005.

Diagram 4**Andel sysselsatta i procent av befolkningen 16–64 år. Månadsvis år 1993–2005¹****Regeringens sysselsättningsmål**

Regeringen har som mål att 80 procent av befolkningen i åldern 20–64 år ska vara sysselsatta på den reguljära arbetsmarknaden². För att kunna följa upp detta mål har SCB fått i uppdrag att varje månad ta fram och publicera statistik över detta.

Under andra halvåret 2005 nåddes inte regeringens sysselsättningsmål under någon enskild månad. Den reguljära sysselsättningen var som högst i juli, då den uppgick till 79,0 procent ($\pm 0,5$), och som lägst i oktober, då den var 77,0 procent ($\pm 0,5$).

² Som sysselsatta på den reguljära arbetsmarknaden räknas sysselsatta enligt AKU exkl. friårslediga, sysselsatta i konjunkturberoende arbetsmarknadspolitiska program, bristyrkesutbildning, allmänt, förstärkt eller särskilt anställningsstöd, offentligt tillfälligt arbete (OTA), resursarbeten i offentlig verksamhet samt sysselsatta med stöd till start av näringsverksamhet, enligt statistik från AMS. Fr.o.m. april 2005 ingår sysselsatta utomlands men folkbokförda i Sverige.

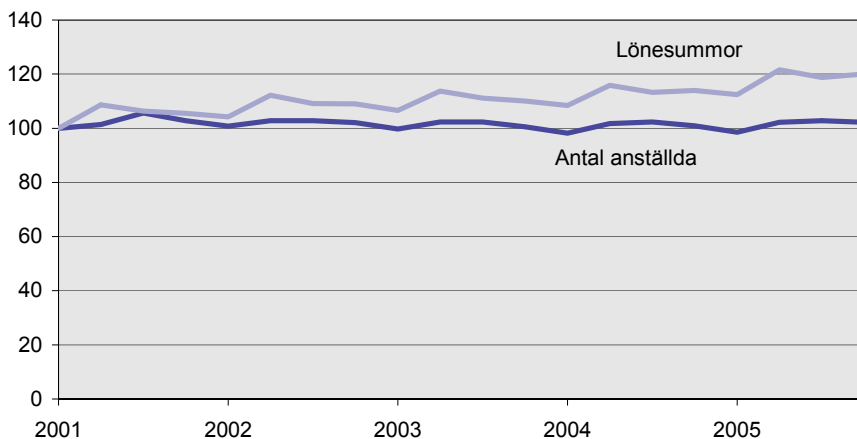
Diagram 5**Andel sysselsatta på den reguljära arbetsmarknaden i procent av befolkningen 20–64 år. År 1993–2005¹****Fler lediga jobb och anställningar**

Trenden under hösten 2005 har varit stigande förändringssiffror i den *företagsbaserade sysselsättningsstatistiken*. Tidigare under året har ökningarna observerats vad gäller lediga jobb, vakanser och lönesummor. Nu börjar den ökade aktiviteten i ekonomin ge utslag även i konjunkturstatistiken över antal anställda. Antalet anställda ökade totalt med 0,9 procent under fjärde kvartalet – den stora delen inom privat sektor som ökade med 1,3 procent. Lönesumman ökade totalt med omkring 5 procent under hösten och utvecklingstakten under fjärde kvartalet var den högsta på sju år. Efterfrågan på arbetskraft var fortsatt stark och har nu ökat under fem kvartal i rad. Antalet lediga jobb ökade under fjärde kvartalet 2005 totalt med 25 procent.

Antalet anställda har varit mer eller mindre konstant sedan 2001, medan lönesumman har ökat under samma period. Diagrammet nedan innehåller icke-säsongrensade värden. Den största ökningen av antalet anställda skedde under senare delen av hösten och framför allt inom privat sektor. Situationen i offentlig sektor var totalt sett oförändrad under hösten och för statlig sektor märktes en minskning av antalet anställda under fjärde kvartalet. Av branscherna har tjänstenäringsarna och byggindustrin ökat antalet anställda, medan tillverkningsindustrin har uppvisat en negativ utveckling under höstens båda kvartal. Lönesummorna har ökat i samtliga större branschaggregat under samma period, som mest i byggindustrin med omkring 9 procent. Tillverkningsindustrin har haft den lägsta procentuella ökningen med under 2 procent. Under fjärde

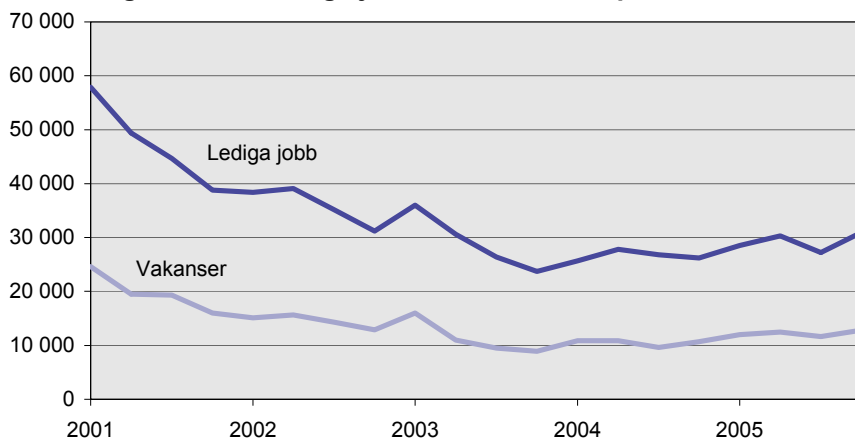
kvartalet var ökningen i lönesumman för offentlig sektor i nivå med den för privat sektor.

Diagram 6
Utveckling av lönesumma och antal anställda i privat sektor.
Index=100 kvartal 1, 2001



Fortsatt stark efterfrågan på arbetskraft

Höstens båda kvartalsundersökningar avseende lediga jobb och vakanser visar att den ökning i efterfrågan på arbetskraft, som inleddes under fjärde kvartalet 2004, håller i sig. Ser man till utvecklingen för lediga jobb inom privat sektor var det stor skillnad i ökningen mellan tredje och fjärde kvartalet; 1,7 respektive 18 procent. Tredje kvartalet får därmed närmast betecknas som ett undantag under 2005. Antalet vakanser – den akuta bristen på arbetskraft – inom privat sektor har under hösten uppvisat en ökning på drygt 20 procent. Vakanserna speglar den del av de lediga jobben som kan tillsättas omedelbart. En tredjedel av dessa fanns i Stockholms län, vilket är i nivå med samma period föregående år. Den genomsnittliga rekryteringstiden var densamma som under våren för privat sektor, 0,4 månader. Detta är längre än under tidigare år och indikerar att matchningseffektiviteten mellan lediga jobb och jobbsökande har försämrats något.

Diagram 7**Utveckling av antalet lediga jobb och vakanser i privat sektor****Löneutvecklingen**

Konjunkturlönestatistiken, som produceras av SCB på uppdrag av Medlingsinstitutet (MI), har som syfte att månadsvis belysa lönenivån och dess förändringar över tiden uppdelat på kommuner, landsting, staten och privat sektor. Statistiken används främst som underlag för ekonomisk analys och konjunkturbedömningar av bland annat MI, Konjunkturinstitutet, Sveriges Riksbank, Finansdepartementet och SCB:s Nationalräkenskaper.

I tabell 1 visas årsgenomsnittet av de förändringstal som publicerats från januari 1997 till december 2005 för de olika sektorerna.

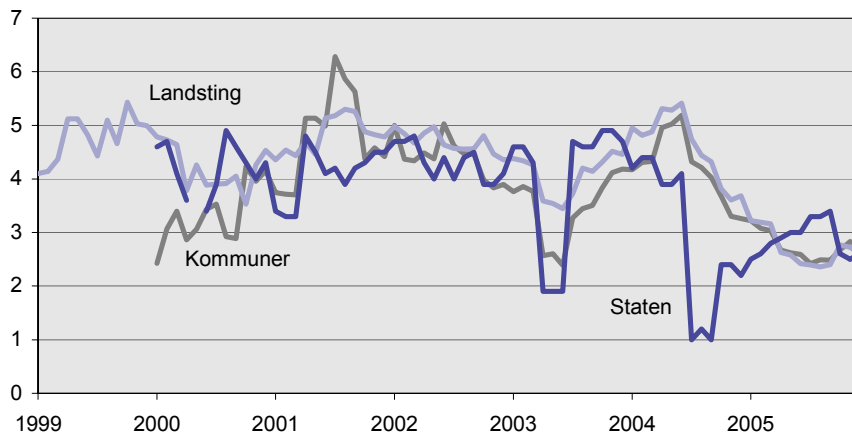
Tabell 1**Förändringstal av den genomsnittliga lönen.****Årsgenomsnitt, 1997 – 2005**

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Privat-arb	4,5	3,2	2,7	2,9	3,9	3,5	3,1	2,6	2,9
Privat-tjm	4,0	4,8	3,5	3,9	4,3	4,0	3,0	3,2	3,6
Kommuner	-	-	-	3,2	3,3	4,4	3,5	4,2	2,7
Landsting	-	-	4,8	4,2	4,2	4,7	4,1	4,5	2,7
Staten	-	-	-	4,2	4,1	4,3	4,0	2,9	2,9

Förändringstalen för 1997 – 2004 baseras på de definitiva lönerna aktuellt år jämfört med de definitiva lönerna föregående år, medan förändringstalen för 2005 baseras på de hittills uppmätta lönerna jämfört med de definitiva lönerna föregående år. Detta beror på att

lönestatistiken kompletteras med retroaktiv lön under tolv månader. Uppgifterna för den privata sektorn baseras på löner för tjänstemän inklusive rörliga tillägg och löner för arbetare exklusive övertidsersättning. I uppgifterna för den statliga sektorn inkluderas rörliga tillägg, medan uppgifterna för kommuner och landsting redovisas exklusive rörliga tillägg.

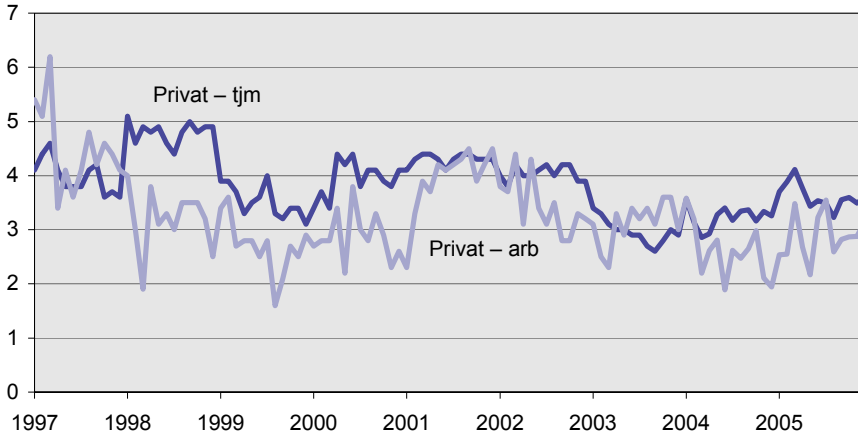
Diagram 8
Förändringstal av den genomsnittliga lönen i offentlig sektor.
Januari 1999 – december 2005. Procent



Förändringstalen för 2005 för kommuner och landsting visar att de procentuella löneökningarna under 2005 har varit de lägsta hittills under tjugohundratalet. I april 2003 gick kommunals medlemmar ut i strejk, ett nytt avtal tecknades och kom att gälla fr.o.m. juli 2003. På grund av detta betalades ingen retroaktiv lön ut för april, maj och juni 2003. Förändringstalen för dessa månader blev därmed relativt låga.

Inom staten beror de låga förändringstalen under april till juni 2003 på att avtalsperioderna började olika månader under 2002 respektive 2003. Förändringstalen var även låga under juli till september 2004, vilket beror på att avtalet trädde i kraft i juli 2003, medan det 2004 trädde i kraft först i oktober. Förändringstalen har ökat något under 2005.

Diagram 9
Förändringstal av den genomsnittliga lönen i privat sektor.
Januari 1997 – december 2005. Procent

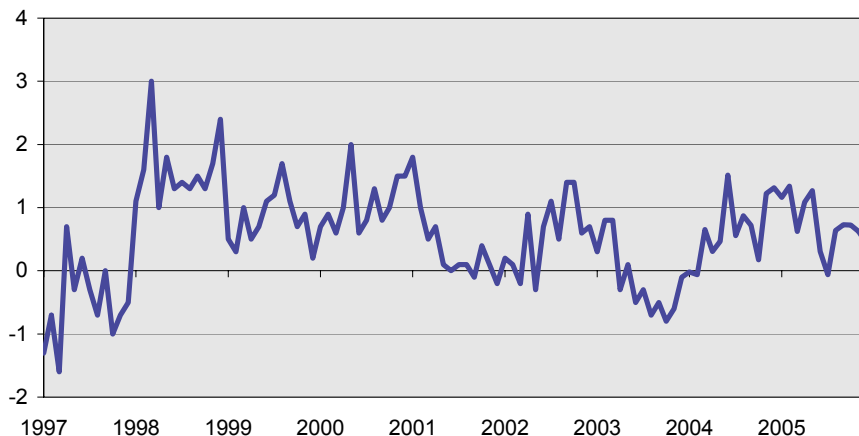


Den generella avtalstidpunkten infaller för privat sektor i april. Förändringstalen för arbetare, främst i branscher med kontinuerlig drift, påverkas av hur helgdagarna infaller under de olika åren på grund av storhelgstillägg.

Löneutvecklingen för arbetare och tjänstemän

Tjänstemännen i privat sektor har under andra halvåret 2005 haft högre procentuella löneökningar än arbetare i privat sektor. Från januari 1997 fram till december 2005 har arbetarna haft en högre procentuell löneökning på årsbasis än tjänstemännen under 24 av totalt 108 månader. Lönegapet mellan arbetare och tjänstemän har i princip ökat under de senaste nio åren.

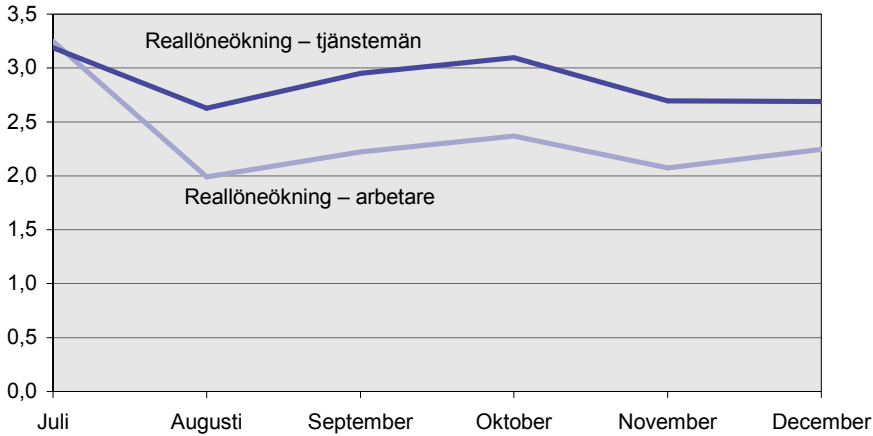
Diagram 10
Skillnad i löneökningstakt mellan tjänstemän och arbetare (bas).
Januari 1997 – december 2005. Procent



För arbetare är det SNI 34+35 (tillverkning av transportmedel) som med 4,2 procent på årsbasis har ökat mest. De högsta löneökningarna för tjänstemän har skett i bransch SNI 36+37 (övrig tillverkning), som ökade med 4,9 procent per år.

De näringsgrenar där utvecklingen har varit betydligt lägre än för genomsnittet är för arbetare I (transport, magasinering och kommunikation) samt för tjänstemän E (el-, gas-, värme- och vattenförsörjning). I båda näringsgrenarna var löneökningstakten 1,3 procent på årsbasis.

Diagram 11
Reallöneökningar för arbetare och tjänstemän i privat sektor.
Juli 2005 – december 2005. Procent



Den genomsnittliga reallöneökningen var under andra halvåret 2005 2,4 procent för arbetare i privat sektor, medan tjänstemännens reallöner steg med 2,9 procent på årsbasis.

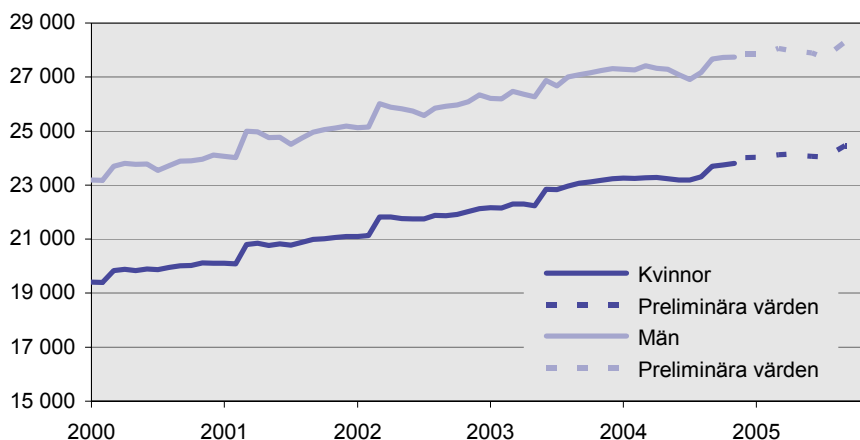
Lönerna inom offentlig sektor

Inom den offentliga sektorn är inte alla lönenivåer helt jämförbara. I den genomsnittliga månadslönen för statlig sektor ingår grundlön, fasta tillägg och rörliga tillägg, medan det i kommuner och landsting endast ingår grundlön och fasta tillägg. På grund av denna löneskillnad och att den statliga undersökningen också kan delas upp på exempelvis kön, redovisas här statlig sektor för sig samt kommuner och landsting tillsammans.

Statlig sektor

Diagram 12

Genomsnittlig månadslön inom statlig sektor fördelad efter kön.
Januari 2000 – december 2005

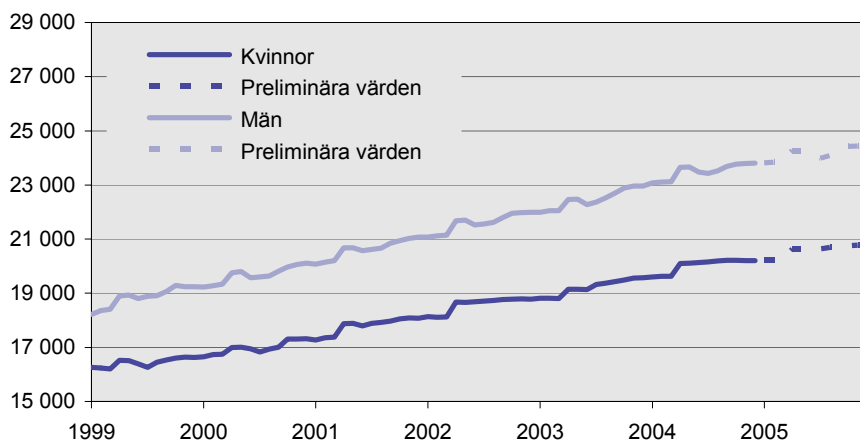


Eftersom undersökningen av statlig sektor avser individuppgifter, kan man redovisa lönerna fördelade efter kön. Diagrammet ovan visar att lönerna för män och kvinnor följer varandra och att löneökningen fortsätter i ungefär samma takt som tidigare år.

Kommuner och landsting

Diagram 13

Genomsnittlig månadslön för kommuner och landsting.
Januari 1999 – december 2005



De genomsnittliga lönenivåerna för kommuner och landsting följer varandra relativt väl, dock med en liten antydning att skillnaden ökar med åren. För landstingen syns tydligt att löneökningar framför allt sker i april månad och att lönen därpå sjunker till juni månad i samband med att sommarjobbare anställs. Även för kommunerna syns att löneökningarna i de flesta fall inträffar i april månad.

Arbetskostnader inom privat sektor

Diagram 14

Förändringar av arbetskraftskostnader efter näringsgren.

Andra halvåret 2004 – andra halvåret 2005. Procent

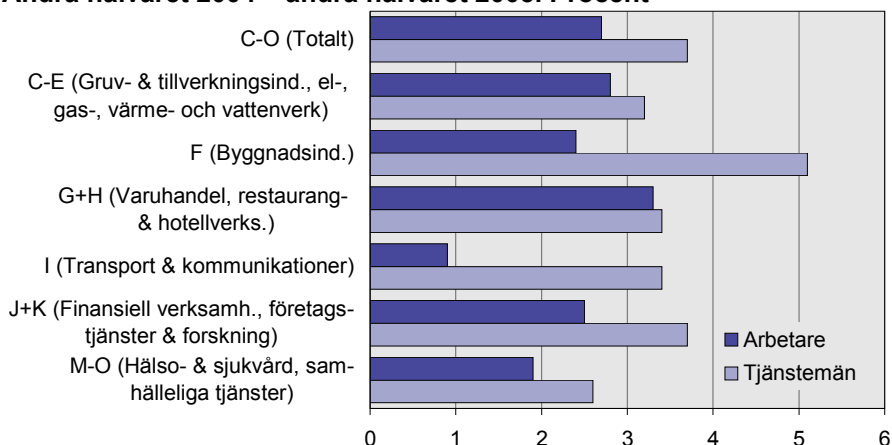


Diagram 14 visar hur arbetskostnaderna har förändrats i olika näringsgrenar inom privat sektor från andra halvåret 2004 till och med andra halvåret 2005. Förändringstalen är beräknade som ett genomsnitt av de månadsvisa förändringstalen, där varje enskild månad (juli till december) jämförs med samma månad året innan.

I diagrammet kan man se att arbetsgivarnas kostnader för att ha en tjänsteman anställd generellt har ökat mer än för att ha en arbetare. Störst skillnad var det inom byggnadsindustrin samt inom transport och kommunikationer.

De sammanlagda lagstadgade och avtalade sociala avgifterna minskade dock för båda personalkategorierna mellan 2004 och 2005. För en tjänsteman betalade en arbetsgivare 49,61 procent i sociala avgifter under 2005 jämfört med 49,81 procent under 2004. För en arbetare betalade en arbetsgivare 39,21 procent under 2005 jämfört med 39,62 procent under 2004.

I beräkningen av arbetskostnaderna ingår lön för arbetad och ej arbetad tid (bland annat betald sjukfrånvaro, semester och annan betald frånvaro) samt lagstadgade och avtalade sociala avgifter. Dessutom tillkommer särskild löneskatt på pensionsavsättningar.

Diagram 15
Arbetskostnader för arbetare. December 2005. Kr per timme

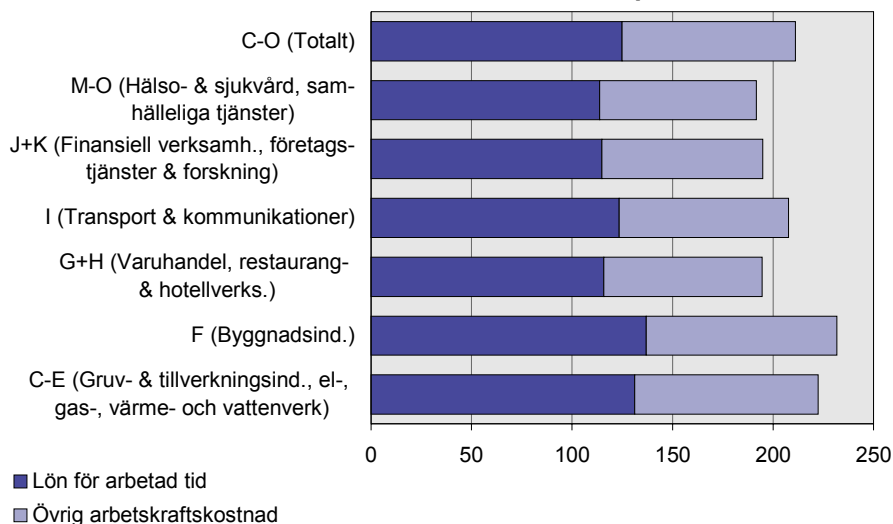


Diagram 15 visar arbetskraftskostnaden per timme för arbetare under mät månaden december 2005 för ett antal näringsgrenar (enligt SNI 2002).

Kostnaden för en anställd arbetare i den privata sektorn totalt (SNI C-O) uppgick till ca 211 kronor per timme. Lägst arbetskraftskostnad mötte arbetsgivare inom de vård- och utbildningsrelaterade näringsgrenarna (192 kr per timme) och de högsta kostnaderna mötte arbetsgivare inom byggnadsindustrin (ca 232 kr per timme).

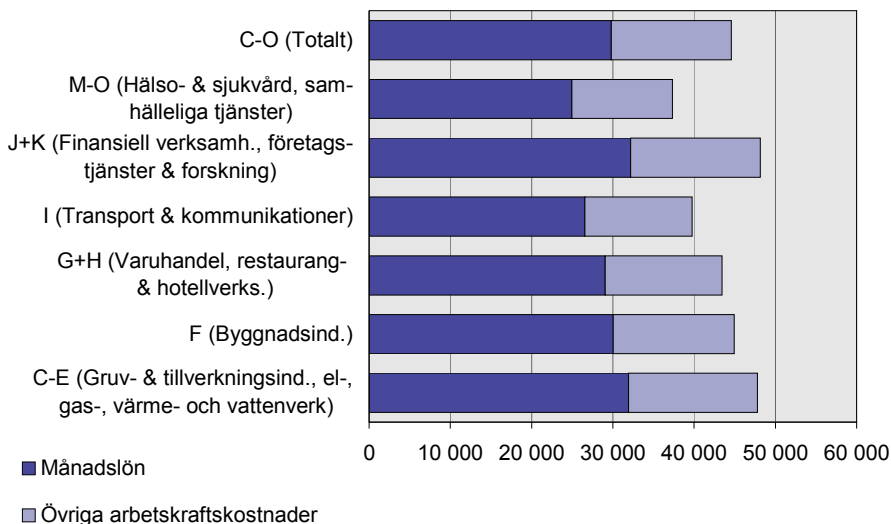
Arbetskostnaden för kategorin arbetare är uppdelad på lön för arbetad tid och övriga arbetskraftskostnader, vilka inkluderar bland annat sjuklön, helglön, semesterlön och såväl lagstadgade som avtalade arbetsgivaravgifter. Andelen övriga arbetskraftskostnader skiljer sig endast marginellt mellan de olika näringsgrenarna.

Arbetskraftskostnaderna för tjänstemän redovisas istället som kronor per månad, vilket gör att arbetskraftskostnaderna för arbetare och tjänstemän inte är direkt jämförbara vad gäller de ingående komponenterna. Kostnaderna för kategorin tjänstemän delas upp på månadslön och övriga arbetskraftskostnader, vilka inkluderar lag-

stadgade och avtalade sociala avgifter och särskild löneskatt på pensionsavsättningar.

I diagram 16 redovisas arbetskraftskostnaden per månad för tjänstemän inom olika näringsgrenar.

Diagram 16
Arbetskostnader för tjänstemän. December 2005. Kr per månad



Arbetskraftskostnaden för en tjänsteman i den privata sektorn totalt var ca 44 600 kronor per månad under december 2005. Inom de vård- och utbildningsrelaterade näringsgrenarna var kostnaden för en tjänsteman ca 37 300 kronor per månad, vilket var lägst av de redovisade näringsgrenarna. Högst kostnad mötte arbetsgivare i näringsgrenarna J+K, vilka omfattar bland annat finansiell verksamhet, företagstjänster och forskning, där en tjänsteman kostade ca 48 100 kr i genomsnitt i december månad 2005.

Överensstämmelse mellan utbildning och yrkets kvalifikationskrav³

Karin Björklind⁴
Claes-Håkan Gustafson⁴
Ann-Charlotte Larsson⁴

Inledning

Nya möjligheter till analyser har tillkommit sedan yrkesregistret publicerades för första gången under 2003. Detta innebär att yrkesuppgiften från yrkesregistret kan jämföras mot den registrerade högsta utbildningen i utbildningsregistret. Syftet med denna studie är att beskriva överensstämmelsen mellan utbildning och yrkets kvalifikationskrav för personer med eftergymnasial utbildning som var anställda i november 2002. Detta har gjorts genom att beskriva skillnader i möjligheter, för personer med olika utbildningar, att arbeta inom ett *ledningsarbete* eller ett *arbete som kräver högskoleutbildning*. Hänsyn har tagits till kön, ålder och andra faktorer som antas påverka möjligheterna att få sådana arbeten.

Med *ledningsarbete* avses yrken inom yrkesområde 1 enligt Standard för svensk yrkesklassificering, SSYK (SCB 1998)⁵. *Arbeten som kräver högskoleutbildning* omfattas i studien utöver ledningsarbeten av yrkesområde 2 (Arbeten som kräver teoretisk specialistkompetens) och yrkesområde 3 (Arbeten som kräver kortare högskoleutbildning eller motsvarande)⁶.

³ Artikeln är resultatet av ett projekt som bedrivits i samarbete mellan Högskoleverket och SCB.

⁴ Författarna är utredare vid avdelningen för näringsliv och arbetsmarknad vid SCB. Förfrågningar kan ställas direkt via e-post med adress fornamn.efternamn@scb.se.

⁵ För en beskrivning av SSYK, se även www.scb.se/ssyk.

⁶ Se bilaga 1, Yrken inom ledningsarbete resp. arbeten som kräver högskoleutbildning.

Datakällor

Populationen utgörs av personer i den svenska befolkningen i åldern 20 – 44 år som var folkbokförda den 31 december 2002 och hade eftergymnasial utbildning (nivåkod 4–6 enligt SUN 2000)⁷ samt var anställda i november 2002. Sammanlagt ingår 490 357 personer i studien. I studien ingår 23 olika utbildningsinriktningar som är huvudinriktningar enligt SUN 2000. Inriktningarna motsvarar *Fields of education* enligt den internationella standarden för utbildningsklassificering, ISCED 97 (SCB 2000). Uppgiften om utbildning avser högsta avslutade utbildning fram t.o.m. vårterminen 2002, medan uppgiften om yrke i de flesta fall avser huvudsaklig anställning i november 2002.

Studien omfattar inte egna företagare, eftersom dessa ännu inte ingår i yrkesregistret. Personer som är arbetslösa eller står utanför arbetskraften ingår av samma skäl inte i populationen. Det innebär att studien av utbildningens överensstämmelse med yrkets kvalifikationskrav inte tar hänsyn till hur stor andel som har ett arbete inom olika utbildningar.

Bortfallet i studien utgörs av personer i åldern 20 - 44 år som var anställda i november 2002 men saknade uppgift om utbildningsnivå i utbildningsregistret eller anställda med eftergymnasial utbildning som saknade uppgift om yrke i yrkesregistret. Detta gäller 27 668 personer, varav 7 503 personer saknar uppgift om utbildningsnivå. När det gäller personer som saknar uppgift om utbildningsnivå, har förmodligen majoriteten inte en eftergymnasial utbildning och tillhör därför inte populationen. Mer om kvalitetsproblem i studien finns beskrivna på webbplatsen: www.scb.se/am9903.

Tabellen nedan visar hur stor andel av det totala antalet personer i studien som hade ett ledningsarbete eller ett arbete som kräver högskoleutbildning under november 2002 efter utbildningsinriktning. Här har ingen hänsyn tagits till skillnader i längd på utbildningen, ålderssammansättning eller andra faktorer som kan tänkas påverka överensstämmelsen mellan utbildning och yrkets kvalifikationskrav.

⁷ Personer med gymnasial påbyggnadsutbildning ingår inte i studien. För mer information om Svensk utbildningsnomenklatur (SUN), se www.scb.se/sun.

Tabell 2

Antal och andel av det totala antalet personer i studien med ett ledningsarbete (yrkesområde 1) respektive ett arbete som kräver högskoleutbildning (yrkesområde 1, 2 och 3) efter utbildningsinriktning

SUN-kod	Utbildningsinriktning	Antal med anställning	Andel inom yrkesområde	
			1	1, 2, 3
64	Djursjukvård	798	2,1	93,7
72	Hälso- och sjukvård	75 040	1,5	93,1
58	Samhällsbyggnad och byggnadsteknik	13 153	10,7	91,0
14	Pedagogik och lärarutbildning	95 134	2,5	91,0
38	Juridik och rättsvetenskap	13 827	5,7	90,1
44	Fysik, kemi och geovetenskap	5 621	5,7	89,5
85	Miljövård och miljöskydd	1 402	3,6	88,9
48	Data	19 983	4,9	88,0
52	Teknik och teknisk industri	70 106	7,9	85,9
42	Biologi och miljövetenskap	4 244	2,6	85,7
32	Journalistik och information	7 292	4,9	84,8
76	Socialt arbete och omsorg	22 875	9,1	83,9
34	Företagsekonomi, handel, administration	68 173	15,8	83,4
54	Material och tillverkning	3 047	10,1	78,0
46	Matematik och övrig naturvetenskap	5 833	4,5	76,8
84	Transporttjänster	2 029	4,0	75,2
62	Lantbruk, trädgård, skog och fiske	4 768	10,1	72,8
31	Samhälls- och beteendevetenskap	24 236	5,9	71,9
21	Konst och media	7 859	3,0	71,4
22	Humaniora	21 042	3,5	63,4
81	Personliga tjänster	3 614	8,1	54,7
86	Säkerhetstjänster	15 694	4,1	54,6
99	Okänd	4 578	5,6	38,5

Utbildningsinriktningen *säkerhetstjänster* omfattar bl.a. polis- respektive yrkesofficersutbildningen. När det gäller militärer arbetar samtliga inom yrkesområde 0 (Militärt arbete) och det går inte att avgöra om arbetet kräver högskoleutbildning eller inte. Om *Militärt arbete* (yrkesområde 0) till största delen antas innehålla arbeten som kräver högskoleutbildning, har nästan 98 procent av personerna inom utbildningsinriktningen *säkerhetstjänster* ett arbete som kräver högskoleutbildning.

Vad påverkar möjligheterna att få ett ledningsarbete eller ett arbete som kräver högskoleutbildning?

I studien används ett antal förklarande variabler. Dessa antas i olika grad ha påverkat skillnaderna mellan olika personers möjligheter att arbeta inom ett ledningsarbete eller ett arbete som kräver högskoleutbildning. Det primära syftet med studien är att beskriva utbildningens betydelse för personers möjligheter att finnas inom sådana arbeten. Övriga faktorer som tas med i studien bidrar till att ge en bättre beskrivning av överensstämmelsen mellan utbildning och yrkets kvalifikationskrav. De variabler som ingår i studien är styrda av tillgången på befintliga data, då enbart registerdata använts.

Nedan följer en beskrivning av samtliga förklarande variabler i studien. Dessutom ges en kort beskrivning av de förklarande variabler som kan tänkas ha betydelse för analysen, men som inte har varit möjliga att ta med.

Utbildning

Utbildningen har betydelse för inom vilka yrken en person kan få arbete. För personer med olika utbildningsbakgrund varierar arbetsmarknadssituationen, både avseende efterfrågan på arbetskraft och utbudet av arbetskraft. Utbildningen definieras med hjälp av inriktning och längd på utbildningen. Det har visat sig i andra studier att det finns en stark korrelation mellan utbildningsinriktning och yrke (Gartell, Regné 2005). Utbildningens längd, i de fall det förekommer examina på olika nivåer inom en utbildningsinriktning, bör ha betydelse för utsikterna att få ett arbete som kräver högskoleutbildning.

Antal år i utbildning och arbetslivserfarenhet brukar tas med som förklarande variabler vid studier av skillnader i inkomster (Björklund, Kjellström 2002). Dessa variabler kan även antas ha betydelse för skillnader i möjligheter att ha ett ledningsarbete eller ett arbete som kräver högskoleutbildning, då yrke och inkomster kan förväntas vara korrelerade.

Ålder

Möjligheterna att arbeta inom ett ledningsarbete eller ett arbete som kräver högskoleutbildning ökar förmodligen med stigande ålder, eftersom arbetslivserfarenhet antagligen har betydelse för utsikterna

att få ett önskat arbete. Det saknas uppgift om arbetslivserfarenhet, men ålder antas samvariera med arbetslivserfarenhet.

Bostadsort

Vår utgångspunkt är att arbetsmarknadens beskaffenhet, såväl med avseende på antalet jobb som med avseende på diversifieringen i yrkesinriktningar, har betydelse för möjligheterna att arbeta inom ett ledningsarbete och/eller ett arbete som kräver högskoleutbildning. Det är rimligt att tro att befolkningsmässigt större arbetsmarknader erbjuder större möjligheter.

Barn

Familjeförhållandena, bl.a. om en person har hemmavarande barn, kan förväntas ha betydelse för möjligheterna att utnyttja tillfällen att få ett till utbildningen passande arbete. Antagligen är personer utan barn mera flexibla i detta avseende, så att utsikterna att ha ett ledningsarbete och/eller ett arbete som kräver högskoleutbildning är större för dem som inte har hemmavarande barn. Det teoretiska sambandet är emellertid vanskligt, eftersom en framgångsrik yrkeskarriär kan utgöra en god ekonomisk grund för familjebildning och föräldraskap. Dessutom är det stor skillnad mellan att ha små barn och barn i gymnasieåldern. En annan viktig faktor, som inte har kunnat tas med i analysen, är om en person är ensamstående med barn.

Kön

En kartläggning av vilka yrken personer med eftergymnasial utbildning befinner sig inom (Björklind et al. 2005), indikerar att män oftare än kvinnor tillhör ett yrkesområde som överensstämmer med utbildningen. Det finns stora skillnader mellan kvinnor och män avseende valet av utbildning. Män har ofta en teknisk utbildning medan kvinnor ofta har en pedagogisk utbildning eller en vårdutbildning.

Födelseland

Härkomst, brist på nätverk, språkkunskaper m.m. (SCB 2004) kan tänkas inverka på invandrares förutsättningar att arbeta inom ett ledningsarbete och/eller ett arbete som kräver högskoleutbildning, vilket tydligt indikeras i kartläggningen av yrken för personer med eftergymnasial utbildning. Det förefaller inte osannolikt att invandrare från de övriga nordiska länderna skulle ha lättare än andra

invandrare i det avseendet. För att kunna uttala sig om skillnader mellan personer födda i Sverige och personer födda utomlands, bör även hänsyn tas till invandringsår och vilken världsdel personen kommer ifrån. Dessa faktorer har visat sig vara betydelsefulla i andra studier (Rooth, Åslund 2003)⁸.

Examen

En stor del av dem som har eftergymnasial utbildning saknar examen från utbildningen. Det kan innebära att man inte har fullföljt utbildningen, antingen för att man misslyckats med någon del av den eller för att man erbjudits ett jobb och därför valt att avsluta studierna i förtid. Några kan också ha fullföljt utbildningen men avstått från att ta ut examen. Det är möjligt att en uttagen examen innebär en konkurrensfördel på arbetsmarknaden, som ökar möjligheterna att arbeta inom ett ledningsarbete eller ett arbete som kräver högskoleutbildning.

Lärosäte

Lärosäte har tagits med för att studera om det kan ha någon effekt att ha en examen från något av de "gamla" universiteten än från något av de andra lärosätena. I det statistiska materialet finns endast uppgifter om på vilken ort man tagit sin examen, inte vid vilket lärosäte. Vi har antagit att en examen från Stockholm betyder Stockholms universitet etc., vilket gör att kvalitén på denna variabel är relativt svag. Estimaterna för variabeln bör därför behandlas med försiktighet.

Betyg

En persons egenskaper vid sidan av utbildningsbakgrunden, t.ex. "begåvning", "framåtanda", "ihärdighet" etc. kan förmodas ha betydelse för hans/hennes förmåga att skaffa sig ett ledningsarbete och/eller ett arbete som kräver högskoleutbildning. Kvantifieringen av sådana egenskaper stöter naturligtvis på svåra problem och man riskerar att i stor utsträckning begränsas av tillgången på data. Gymnasiebetygen bör åtminstone i någon mån kunna samvariera med personliga egenskaper och därför till viss del kunna ersätta dem i en analys.

⁸ Rapporten visar bl.a. att vilket år man invandrat och vilken världsdel man utvandrat ifrån har betydelse för utbildningars träffsäkerhet vad gäller yrkesområde.

Indelning av förklarande variabler

De förklarande variablerna har delats upp i två kategorier.

Grundmodellen utgår från de variabler som enligt SCB:s statistik visat sig ha ett inflytande på personers situation på arbetsmarknaden:

- Hit hör utbildning, ålder, kön och födelse-land.

Andra variabler vars inflytande är av intresse att studera:

- Hit hör betyg, barn, lokal arbetsmarknad, examen och lärosäte.

Förklarande variabler som saknas i studien

Faktorer som kan tänkas påverka möjligheterna att arbeta inom ett ledningsarbete och/eller ett arbete som kräver högskoleutbildning är efterfrågan och utbud på personer med en viss utbildning när en person avslutar sina studier. Hur populär en viss utbildning är påverkar förmodligen hur många som avslutar utbildningen under olika år och därmed möjligheten att få ett arbete som kräver högskoleutbildning. Konjunkturen har betydelse för hur stora chanser en person har att hamna inom ett arbete som kräver högskoleutbildning. Det kan vara svårt att upprätthålla de kunskaper som en person har fått genom studier om personen inte får utnyttja dem inom sitt arbete. Detta beror naturligtvis på hur lång lågkonjunkturen är och hur motiverad personen själv är.

En variabel, som kan tänkas samvariera med arbetsmarknads-situationen när studierna avslutas, är examensår. Kvaliteten är dock dålig för denna variabel och den har därför inte tagits med i studien.

Ett sätt att titta närmare på hur konjunkturen påverkar skillnader i möjligheter att ha ett ledningsarbete och/eller ett arbete som kräver högskoleutbildning är en longitudinell studie, där det är möjligt att följa en persons väg genom utbildningssystemet, ut på arbetsmarknaden och genom karriären.

För att undersöka om barn och andra förklarande variabler har olika inverkan på kvinnors och mäns möjligheter att få ledningsarbete eller arbete som kräver högskoleutbildning, krävs separata analyser för kvinnor och män. Denna typ av analyser ingår inte i denna studie, men kan vara av intresse för framtida undersökningar.

Metod

Valet av analysmetod är logistisk regression. Skillnaden mellan logistisk regression och "vanlig" linjär regression är att den beroende variabeln enbart antar två värden, 1 eller 0. I detta fall:

1 = hade ett ledningsarbete respektive ett arbete som kräver högskoleutbildning under november 2002.

0 = hade inte ett ledningsarbete respektive ett arbete som kräver högskoleutbildning under november 2002.

Syftet med logistisk regression och flertalet andra metoder är att använda en modell för att på ett enkelt och lättförståeligt sätt beskriva den population som studeras. Modellen byggs upp utifrån antaganden om vilka variabler som skall ingå och dessvärre i många fall tillgången på användbara data.

Om en viktig variabel saknas i analysen innebär det svårigheter att tolka resultaten på ett riktigt sätt.

Att konstruera en modell som är "sann" är inte möjligt och det är heller inte önskvärt, den skulle bli allt för komplicerad och svårånvänd. Med detta menas att det aldrig går att beskriva verkligheten fullt ut i en modell, eftersom den är en förenkling. De skattningar som tas fram med hjälp av modeller skall därför inte ses som sanna värden, utan bör användas med visst mått av försiktighet.

När modellen byggs upp är det viktigt att i förväg beskriva varför en förklarande variabel inkluderas och hur dess inverkan antas vara, till exempel positiv eller negativ. I avsnittet om faktorer som påverkar skillnader i möjligheter att ha ett ledningsarbete och/eller ett arbete som kräver högskoleutbildning, finns en sådan genomgång. Genomgången är bland annat viktig för att kunna stämma av resultaten mot de antaganden som görs när modellen byggs upp.

Modell

Modellen har byggts upp utifrån resonemang om de förklarande variablerna.

Den modell, som studien bygger på, har strukturen:

$$(1) \quad \log \frac{P}{1-P} = \beta_0 + B_1 \text{utbildning} + B_2 \text{ålder} + B_3 \text{kön} + B_4 \text{födelseland} + B_5 \text{betyg} + B_6 \text{barn} + B_7 \text{bostadsort} + B_8 \text{examen} + B_9 \text{universitet}$$

Därav:

$$(2) P = \frac{1}{1 + e^{\beta_0 + B_1 \text{utbildning} + B_2 \text{ålder} + B_3 \text{kön} + B_4 \text{födelseland} + B_5 \text{betyg} + B_6 \text{barn} + B_7 \text{bostadsort} + B_8 \text{examen} + B_9 \text{universitet}}}$$

P betecknar sannolikheten att en person har arbete inom den studerade kategorin, dvs. ledningsarbete respektive arbete som kräver högskoleutbildning. Variabelnamnen i högerledet, dvs. utbildning, ålder, kön etc. representerar alla vektorer av dummyvariabler, där varje dummyvariabel representerar en nivå av aktuell variabel. Alla i modellen inkluderade variabler är av nominal eller ordinal skalnivå, därför representeras de av dummyvariabler. Parametrarna B_1, \dots, B_9 är motsvarande vektorer av parametrar. Dummyrepresentationen av de inkluderade variablerna beskrivs nedan.

Utbildning

En utbildning byggs upp av kombinationen av huvudinriktning enligt SUN 2000 och utbildningens längd. För utbildningens längd har en indelning i tre grupper använts: högst tvåårig utbildning, treårig utbildning och minst fyraårig utbildning. Detta innebär att personerna i studien delas in i $23 \cdot 3 = 69$ utbildningsgrupper (23 olika utbildningsinriktningar som är huvudinriktningar enligt SUN 2000). För varje utbildningsgrupp bildas en dummy variabel enligt följande exempel:

1=avslutat en minst tvåårig utbildning inom företagsekonomi, handel och administration

0=har inte avslutat en sådan utbildning.

Vektorn, B_1 , består av 68 skattningar av parametrar,

$(\beta_2, \dots, \beta_j, \dots, \beta_{69})$, en för varje utbildningsgrupp utom referensgruppen. Vektorn *utbildning* består av en dummy variabel för varje person i studien (1, ..., i, ..., 490 357), som antingen kan ha värdet 1 eller 0 beroende på om personen tillhör den utbildningsgrupp (2, ..., j, ..., 69) som skattas.

Gruppen med högst tvåårig utbildning inom pedagogik och/eller lärarutbildning utgör referensgrupp.

Ålder

Studien har begränsats till personer i åldrarna 20 – 44 år. Detta för att undvika de svåra jämförelserna mellan utbildningar före och efter högskolereformerna i slutet av 1970-talet. Populationen har delats in

i fem åldersgrupper: 20 – 24 år, 25 – 29 år, 30 – 34 år, 35 – 39 år och 40 – 44 år.

Vektorn B_2 består av fyra skattningar av parametrar, en för varje åldersgrupp exklusive referensgruppen. Vektorn *ålder* är uppbyggd på liknande sätt som vektorn utbildning.

Gruppen 20 – 24 år används som referensgrupp.

Kön

Vektorn B_3 består av skattningen av en parameter, endast för män, eftersom kvinnor utgör referensgruppen. Vektorn *kön* är uppbyggd på liknande sätt som vektorn utbildning.

Födelseland

Populationen har delats in i tre grupper: födda i Sverige, födda i övriga Norden och födda utanför Norden. Vi har således inte valt en indelning efter eventuell utländsk bakgrund, där även föräldrarnas födelseland spelar in.

Vektorn B_4 består av två skattningar av parametrar, en för varje kategori av födelseland exklusive referensgruppen. Vektorn *födelseland* är uppbyggd på liknande sätt som vektorn utbildning.

Födda i Sverige utgör referensgrupp.

Betyg

I populationen finns dels sådana som har de gamla sifferbetygen från det relativa betygssystemet, dels sådana som har de nya målrelaterade bokstavs-betygen. Dessa betygsskalor är svåra att jämföra. För att kringgå problemet har vi rangordnat individernas betyg och delat in dem i kvartiler, så att den fjärdedel som har de lägsta betygen bildar en grupp osv. Man bör observera att endast sådana personer som har eftergymnasial utbildning ingår i undersökningen.

Vi har bildat fem grupper av populationen: kvartil 1 (den fjärdedel som har de lägsta betygen), kvartil 2 (den fjärdedel som har de näst lägsta betygen), kvartil 3 (den fjärdedel som har de näst högsta betygen), kvartil 4 (den fjärdedel som har de högsta betygen) samt okänt betyg.

Vektorn B_5 består av fyra skattningar av parametrar, en för varje betygsgrupp exklusive referensgruppen. Vektorn *betyg* är uppbyggd på liknande sätt som vektorn utbildning.

Kvartil 1 utgör referensgrupp.

Barn

Vi har delat in populationen i personer med och utan hemmavarande barn under 18 år.

Vektorn B_6 består av skattningen av en parameter, endast för personer med barn eftersom personer utan barn utgör referensgrupp. Vektorn *barn* är uppbyggd på liknande sätt som vektorn utbildning.

Bostadsort

Vi har använt oss av indelningen i *lokala arbetsmarknader* (SCB, ERU 1991). Till skillnad från olika administrativa indelningar tar denna hänsyn till att personer kan bo och arbeta i olika kommuner. De 86 lokala arbetsmarknaderna har delats in i fyra grupper efter folkmängd: färre än 10 000 invånare, 10 000 – 50 000 invånare, 50 000 – 200 000 invånare och fler än 200 000 invånare. Den senare gruppen omfattar endast storstäderna Stockholm, Göteborg och Malmö.

Vektorn B_7 består av tre skattningar av parametrar, en för varje grupp exklusive referensgruppen. Vektorn *bostadsort* är uppbyggd på liknande sätt som vektorn utbildning.

Lokala arbetsmarknader med färre än 10 000 invånare används som referensgrupp.

Examen

Vi har delat populationen i två grupper: de som inte har examen och de som har examen.

Vektorn B_8 består av skattningen av en parameter, endast för personer med examen eftersom personer utan examen utgör referensgrupp. Vektorn *examen* är uppbyggd på liknande sätt som vektorn utbildning.

Universitet

Vi har delat in populationen i två grupper: de som har studerat vid något av de "gamla" universiteten (Uppsala, Lund, Stockholm, Göteborg, Umeå eller Linköping) och de som har studerat vid andra lärosäten.

Vektorn B_9 består av skattningen av en parameter, endast för personer som har studerat vid "gamla" universitet, eftersom personer som inte har studerat vid "gamla" universitet utgör referensgrupp. Vektorn *universitet* är uppbyggd på liknande sätt som vektorn utbildning.

Beräkning av oddskvot

Uppgifter om antal och punkttestimat redovisas i tabeller. Punkttestimaten avser s.k. oddskvoter (eng. *odds ratios*), som beräknas utifrån skattningarna av parametrarna i modellerna. Avsikten med de framtagna skattningarna av oddskvoter är att beskriva skillnader mellan olika utbildningar med avseende på möjligheterna att ha ett ledningsarbete eller ett arbete som kräver högskoleutbildning under november 2002. Oddset har satts till 1 för den utbildning som bildar referens, dvs. pedagogisk utbildning två år eller kortare. Oddskvoten för en viss utbildning X definieras enligt (1).

$$(3) \quad \text{Oddskvot}_X = \frac{\left(\frac{1}{1-P}\right)_X}{\left(\frac{1}{1-P}\right)_{\text{Referens}}}$$

Där oddset, (2), är kvoten mellan sannolikheten att arbeta inom ett ledningsarbete eller ett arbete som kräver högskoleutbildning under november 2002, P , och sannolikheten att inte göra det.

$$(4) \quad \text{Odds} = \frac{P}{1-P}$$

Ett odds på 4 skulle således innebära att sannolikheten att arbeta inom ett ledningsarbete eller ett arbete som kräver högskoleutbildning är 80 procent, eftersom $0,8/(1-0,8) = 4$.

En estimerad oddskvot på 3 för en viss utbildning kan exempelvis innebära att chansen att arbeta inom ett ledningsarbete är tre gånger större för anställda med denna utbildning än för anställda med den utbildning som utgör referens. Det innebär att sannolikheten för att arbeta inom ett ledningsarbete också är högre för anställda med denna utbildning än för anställda med referensutbildningen. Där emot är inte sannolikheten tre gånger större, eftersom sambandet mellan oddskvot och sannolikhet inte är linjärt.

En högre oddskvot innebär alltid en högre sannolikhet. De estimerade oddskvoterna låter sig således användas för en rangordning av utbildningarna.

Resultat

I studien ingår tre olika moment:

- Skattningar av skillnader mellan personer med olika utbildningar med avseende på möjligheterna att ha ett ledningsarbete respek-

tive ett arbete som kräver högskoleutbildning under november 2002.

- Test av de variabler som är av intresse att ta med i modellen.
- Test av interaktion mellan utbildning och några andra variabler.

Resultaten av de olika momenten redovisas var för sig i kommande avsnitt.

Företagsekonomiutbildning ledde ofta till ett chefsjobb

I tabell 3 presenteras de olika utbildningarnas inriktning och längd med avseende på möjligheten att arbeta inom ett ledningsarbete. Oddskvoten anger möjligheten i förhållande till dem som har skaffat sig en pedagogisk utbildning eller lärarutbildning två år eller kortare. I denna grupp finns bl.a. den äldre förskolläroverutbildningen med. Till exempel hade de med en treårig eftergymnasial utbildning inom *företagsekonomi, handel och administration* 7 gånger större möjlighet att arbeta inom ett ledningsarbete under november 2002, jämfört med dem som hade en tvåårig eller kortare *pedagogik- eller lärarutbildning*.

Utbildningsinriktningen mot *företagsekonomi, handel och administration* visade sig vara den utbildningsbakgrund som gav störst möjlighet till ett chefsyrke. Denna inriktning är, liksom *socialt arbete och omsorg* samt *samhällsbyggnad och byggnadsteknik*, relativt "breda" utbildningar. Inriktningen *personliga tjänster* gav en relativt hög möjlighet för anställda att arbeta inom ett chefsyrke. Denna inriktning innehåller bl.a. *hotell-, restaurang- och storhushållsutbildningar*, vilka riktar sig mot yrken inom näringsgrenar med många små företag.

Både kortare och längre utbildningar inom hälso- och sjukvård visade sig ge relativt små möjligheter att arbeta inom ett ledningsarbete. Detta kan bero på sättet att yrkesklassificera. Klinikchefer och avdelningschefer är exempel på jobb som oftare klassificeras efter kraven på medicinsk kompetens (yrkesområde 2) än som ett renodlat ledningsarbete (yrkesområde 1).

Längden på utbildningen har ingen tydlig effekt på möjligheterna att arbeta inom ett ledningsarbete. Äldre personer har oftare en kortare högskoleutbildning än yngre personer, men har troligen hunnit längre i karriären.

Även innan hänsyn togs till bakomliggande faktorer såsom ålder, kön etc. arbetade en stor andel av personer med utbildning mot *företagsekonomi, handel och administration* inom ledningsarbeten (se tabell 2). De bakomliggande faktorerna förändrar rangordningen något mellan utbildningarna (tabell 3). Det är dock inga stora skill-

nader. Utbildningar mot *personliga tjänster* låg exempelvis på sjätte plats, när andelen med arbete inom ett chefsyrke jämfördes mellan olika utbildningsinriktningar. När hänsyn tas till bakomliggande faktorer hamnar denna utbildningsinriktning på andra plats för utbildningar två år eller kortare och treåriga utbildningar, medan den hamnar på första plats för utbildningar om fyra år och längre.

Tabell 3

Oddsquoter för att arbeta inom ett ledningsarbete i november 2002 för anställda med eftergymnasial utbildning efter inriktning och längd på utbildningen

SUN-kod	Utbildningsinriktning	Antal	Utbildningslängd		
			Oddsquot		
			Högst 2 år	3 år	Minst 4 år
14	Pedagogik och lärarutbildning	95 134	1	0,9	1,2
21	Konst och media	7 859	1,8	..	0,6
22	Humaniora	21 042	2,1	1,6	0,6
31	Samhälls- och beteendevetenskap	24 236	3,5	3,2	1,3
32	Journalistik och information	7 292	2,4	2,4	..
34	Företagsekonomi, handel, administration	68 173	5,7	6,8	6,1
38	Juridik och rättsvetenskap	13 827	4,5	2,6	1,5
42	Biologi och miljövetenskap	4 244
44	Fysik, kemi och geovetenskap	5 621	2,0	..	1,9
46	Matematik och övrig naturvetenskap	5 833	2,1	1,6	1,9
48	Data	19 983	1,6	1,9	1,6
52	Teknik och teknisk industri	70 106	1,9	1,6	3,6
54	Material och tillverkning	3 047	2,9	3,6	3,7
58	Samhällsbyggnad och byggnadsteknik	13 153	4,3	3,1	4,0
62	Lantbruk, trädgård, skog och fiske	4 768	2,6	2,1	3,8
64	Djursjukvård	798
72	Hälso- och sjukvård	75 040	0,8	0,6	0,3
76	Socialt arbete och omsorg	22 875	4,5	3,5	2,0
81	Personliga tjänster	3 614	4,8	5,9	8,7
84	Transporttjänster	2 029	-
85	Miljövård och miljöskydd	1 402	..	1,4	..
86	Säkerhetstjänster	15 694	0,6	2,1	0,2
99	Okänd	4 578	2,7	2,5	2,9

Av tabell 4 framgår det att de flesta av de förklarande variablerna ger det förväntade utslaget. Åldern inverkar positivt på möjligheten att ha ett ledningsarbete. Storleken på den lokala arbetsmarknad man var bosatt i spelade liten roll.

De som hade hemmavarande barn hade oftare ett ledningsarbete jämfört med personer utan. Orsakssammanhanget bör dock inte tas

för givet, vilket påpekades inledningsvis. Männerna hade mer än dubbelt så stor möjlighet jämfört med kvinnorna att bli chefer. Utomnordiska invandrare blev mera sällan chefer än de som fötts inom landet eller i övriga Norden.

Betydelsen av examen liksom om man har sin utbildning från ett "gammalt" universitet eller "nytt" lärosäte går inte att bedöma, vilket kan bero på den bristfälliga statistiska kvaliteten i dessa variabler.

Individernas bakgrund i form av gymnasiebetyg spelar en viss roll för att få ett ledningsarbete.

Tabell 4

Oddsquoter för att arbeta inom ett ledningsarbete i november 2002 för anställda med eftergymnasial utbildning efter olika förklaringsvariabler

	Oddsquot
Alder	
20–24 år	1
25–29 år	2,0
30–34 år	4,3
35–39 år	7,2
40–44 år	10,1
Bostadsort	
<10 000 inv.	1
10 000 – 50 000 inv.	0,9
50 000 – 200 000 inv.	..
>200 000 inv.	0,9
Barn	
Inga barn finns	1
Barn finns	1,5
Kön	
Kvinna	1
Man	2,1
Födelseland	
Sverige	1
Övriga Norden	1,2
Utanför Norden	0,5
Examen	
Ej examen	1
Examen	1,1
Lärosäte	
Nytt universitet	1
Gammalt universitet	..
Betyg	
Kvartil 1	1
Kvartil 2	1,1
Kvartil 3	1,3
Kvartil 4	1,4
Okänt betyg	..

Hälso- och sjukvårdsutbildning en "säker" utbildning

I tabell 5 presenteras de olika utbildningsinriktningarna uppdelade på utbildningens längd med avseende på möjligheten att arbeta inom ett yrke som kräver högskolestudier under november 2002. Oddsquoten anger möjligheterna i förhållande till dem som har skaffat sig en tvåårig pedagogisk utbildning eller lärarutbildning. Till exempel hade de med en fyraårig eftergymnasial utbildning inom *hälso- och sjukvård* 10 gånger större möjlighet att arbeta inom

ett yrke som kräver högskoleutbildning, jämfört med dem som hade en tvåårig *pedagogik och lärarutbildning*.

Tabell 5

Oddskvoter för att arbeta inom ett yrke som kräver högskoleutbildning i november 2002 för anställda med eftergymnasial utbildning efter inriktning och längd på utbildningen

SUN-kod	Utbildningsinriktning	Antal	Utbildningslängd		
			Oddskvot		
			Högst 2 år	3 år	Minst 4 år
14	Pedagogik och lärarutbildning	95 134	1	3,6	4,5
21	Konst och media	7 859	0,4	0,8	0,6
22	Humaniora	21 042	0,3	0,6	1,4
31	Samhälls- och beteendevetenskap	24 236	0,4	0,8	2,1
32	Journalistik och information	7 292	0,7	1,5	2,4
34	Företagsekonomi, handel, administration	68 173	0,5	1,3	1,8
38	Juridik och rättsvetenskap	13 827	0,4	0,8	2,7
42	Biologi och miljövetenskap	4 244	0,3	..	1,9
44	Fysik, kemi och geovetenskap	5 621	0,4	1,4	3,5
46	Matematik och övrig naturvetenskap	5 833	0,6	0,8	6,2
48	Data	19 983	0,9	3,4	6,7
52	Teknik och teknisk industri	70 106	0,6	2,0	4,3
54	Material och tillverkning	3 047	0,3	1,3	4,3
58	Samhällsbyggnad och byggnadsteknik	13 153	0,7	3,1	4,9
62	Lantbruk, trädgård, skog och fiske	4 768	0,2	0,5	1,3
64	Djursjukvård	798	0,6	..	5,0
72	Hälso- och sjukvård	75 040	1,4	3,7	10,2
76	Socialt arbete och omsorg	22 875	0,5	3,2	7,4
81	Personliga tjänster	3 614	0,2	0,6	0,3
84	Transporttjänster	2 029	0,3	..	-
85	Miljövard och miljöskydd	1 402	0,5	2,2	9,1
86	Säkerhetstjänster	15 694	0,5	0,0	0,0
99	Okänd	4 578	0,2	0,4	..

Störst möjlighet att vara sysselsatt i ett arbete som kräver högskolestudier under november 2002 hade personer med utbildning inom *hälso- och sjukvård*. Detta gällde oavsett om det var en kortare eller längre utbildning. Stora möjligheter hade även personer med utbildning inom *data* eller *socialt arbete och omsorg*. Bland personer med utbildning inom *personliga tjänster*, *lantbruk*, *konst och media* samt *humaniora* var det mindre vanligt att arbeta inom ett yrke som kräver högskoleutbildning. Även personer med långa utbildningar inom *företagsekonomi*, *handel och administration* hade relativt små möjligheter.

Utbildningens längd var betydelsefull för möjligheten att vara sysselsatt i ett arbete som kräver högskolestudier. Inom alla utbildningsinriktningar, utom *konst och media* samt *personliga tjänster*, ökade möjligheten med utbildningens längd. Skillnaden mellan minst tvåårig och treårig utbildning var störst för dem med utbildning inom *socialt arbete och omsorg*. Också med utbildning inom *samhällsbyggnad, miljö-
vård och miljöskydd* samt *material och tillverkning* var det mer än fyra gånger så vanligt att de som hade en treårig utbildning hade ett yrke som kräver högskolestudier. Att ha minst fyraårig utbildning, vilket inbegriper forskarutbildning, gjorde det vanligare att få ett yrke som kräver högskoleutbildning i de flesta utbildningsinriktningar. Särskilt stor skillnad gjorde det för personer med utbildning inom *matematik och övrig naturvetenskap*, men även inom *miljö-
vård, juridik* och *djursjukvård* hade den längre utbildningen stor betydelse.

Vid en jämförelse mellan tabell 2, där hänsyn inte tagits till några bakomliggande faktorer, och tabell 5 visar det sig att rangordningen förändras något mellan utbildningarna.

Tabell 6

Oddsquoter för att arbeta inom ett yrke som kräver högskoleutbildning i november 2002 för anställda med eftergymnasial utbildning efter olika förklaringsvariabler

	Oddsquot
Ålder	
20–24 år	1
25–29 år	2,6
30–34 år	3,9
35–39 år	4,2
40–44 år	4,6
Bostadsort	
<10 000 inv.	1
10 000 – 50 000 inv.	..
50 000 – 200 000 inv.	1,1
>200 000 inv.	1,3
Barn	
Inga barn finns	1
Barn finns	1,3
Kön	
Kvinna	1
Man	1,3
Födelseland	
Sverige	1
Övriga Norden	0,9
Utanför Norden	0,3
Examen	
Ej examen	1
Examen	1,5
Lärosäte	
Nytt universitet	1
Gammalt universitet	1,3
Betyg	
Kvartil 1	1
Kvartil 2	1,2
Kvartil 3	1,4
Kvartil 4	1,6
Okänt betyg	0,6

Åldern var betydelsefull, om än något mindre än för *ledningsarbete*. Storleken på den lokala arbetsmarknad där personen var bosatt hade liten betydelse. Födelslandet hade något större betydelse för utsikterna att få ett yrke som *krävde högskoleutbildning* jämfört med *ledningsarbete*, speciellt för personer födda utanför Norden. Hemmaparande barn var en positiv faktor liksom att vara man, även om könsskillnaden spelar något mindre roll jämfört med *ledningsarbete*.

Examina från ett "gammalt" universitet kan ha en positiv effekt på möjligheterna att arbeta inom *yrken som kräver högskoleutbildning*. Formell examen var också en positiv faktor. Men bristen i kvalitet påverkar tolkningen av resultaten. Gymnasiebetygen hade en positiv effekt.

Test av modellen

Variabler som inte ingår i grundmodellen

För att bedöma om variabler som är av intresse att studera påverkar modellen, används först en grundmodell där de variabler ingår vilka är starkt korrelerade med personers situation på arbetsmarknaden.

$$(5) \quad \log \frac{P}{1-P} = \beta_0 + B_1 \text{utbildning} + B_2 \text{ålder} + B_3 \text{kön} + B_4 \text{födelseland}$$

Utifrån denna grundmodell har en variabel i taget inkluderats för att se hur dessa påverkar analysresultaten. Variablerna är inkluderade i följande ordning: betyg, barn, lokal arbetsmarknad, examen och lärosäte.

Resultatet ger vid hand att skattningarna av parametrarna för utbildning förändras mycket litet vid införandet av de nya variablerna. Dessa tillför därmed inte något ytterligare till modellen. Detta betyder att skattningarna av parametrar för utbildning är stabila och inte påverkas i någon större utsträckning av inkluderandet av de nya variablerna.

Interaktion mellan utbildning och några andra variabler

Det är troligt att ålder och kön har olika inverkan inom skilda utbildningar. I denna studie tas inte hänsyn till interaktionstermer, vilka skulle kunna påverka framtagna skattningar.

För att se om samvariation mellan ålder och utbildning respektive kön och utbildning kan ha haft någon effekt på skattningar av oddskvoter för utbildning, genomfördes två test. Testen gick ut på att se om det fanns en statistiskt säkerställd skillnad i hur väl modellen var anpassad efter datamaterialet (*likelihood ratio*). En modell med en interaktionsterm, utbildning*ålder eller utbildning*kön, jämfördes mot en modell utan interaktionsterm. Modellerna med en interaktionsterm var definierade enligt följande:

$$\log \frac{P}{1-P} = \beta_0 + B_1 \text{utbildning} + B_2 \text{ålder} + B_3 \text{kön} + B_4 \text{födelseland} +$$

(6) $B_5 \text{betyg} + B_6 \text{barn} + B_7 \text{bostadsort} + B_8 \text{examen} + B_9 \text{universitet} +$
 $B_{10} \text{utbildning} * \text{kön}$

$$\log \frac{P}{1-P} = \beta_0 + B_1 \text{utbildning} + B_2 \text{ålder} + B_3 \text{kön} + B_4 \text{födelseland} +$$

(7) $B_5 \text{betyg} + B_6 \text{barn} + B_7 \text{bostadsort} + B_8 \text{examen} + B_9 \text{universitet} +$
 $B_{10} \text{utbildning} * \text{ålder}$

Resultaten från testen visade att interaktionstermerna hade betydelse. Detta innebär att effekterna av utbildningen på möjligheterna att arbeta inom ett *ledningsarbete* respektive ett *arbete som kräver högskoleutbildning* verkar variera med ålder och kön. Hur denna variation ser ut ingår inte i denna studie, men kan vara av intresse för vidare analyser.

Allt fler 65+ i arbete!

Staffan Brantingson⁹

Margareta Carlsson⁹

Peter Gidlund⁹

Jenny Karlsson⁹

Allt fler 30-talister väljer att stanna kvar på arbetsmarknaden! Antalet 65+ i den offentliga sektorn har nästan tredubblats mellan åren 2000 och 2004. Dessutom arbetar denna grupp allt fler timmar. Det visar sig också att de har den högsta medellönen av de jämförda åldersgrupperna.

Sveriges befolkning blir äldre. I SCB:s demografiska rapport *Sveriges framtida befolkning* (SCB 2003) beräknas andelen 65+, det vill säga personer 65 år eller äldre, öka från 17 procent i början av 2000-talet till över 23 procent år 2050. Samtidigt ökar den förväntade medellivslängden. År 2030 förväntas bidraget till försörjningskvoten¹⁰ vara lika stort från personer i åldern 65 år och äldre som från barn och ungdomar. På kortare sikt talas det mycket om de stora kommande pensionsavgångarna, då 40-talisterna lämnar arbetsmarknaden. När denna grupp börjar gå i pension, befaras det uppstå stora brister i arbetskraftsutbudet inom vissa yrken. Mycket talar för att den förväntade bristen kommer att se olika ut i olika delar av landet.

Från och med år 2001 finns det ingen fastställd pensionsålder i Sverige. Den anställde får gå i pension vid 65 års ålder eller tidigare, men har samtidigt rätt att jobba till 67 års ålder. I redovisningen från den officiella lönestatistiken används åldersavgränsningen 18–64 år. I denna studie undersöks hur många som utesluts ur den officiella lönestatistiken på grund av den övre gränsen och hur dessa fördelar sig på ålder, yrkesgrupp och region. Analysen omfattar även en kartläggning av lönestrukturen bland äldre anställda. Då det finns

⁹ Författarna är utredare vid enheten för löne- och arbetskostnadsstatistik vid SCB. Förfrågningar kan ställas direkt via e-post med adress fornamn.efternamn@scb.se.

¹⁰ Försörjningskvoten beräknas i detta fall som antalet personer i åldern 0-19 år (barn och ungdomar) sammanslaget med antalet personer 65 år och äldre. Dessa är sedan satta i relation till antalet personer i åldern 20-64 år.

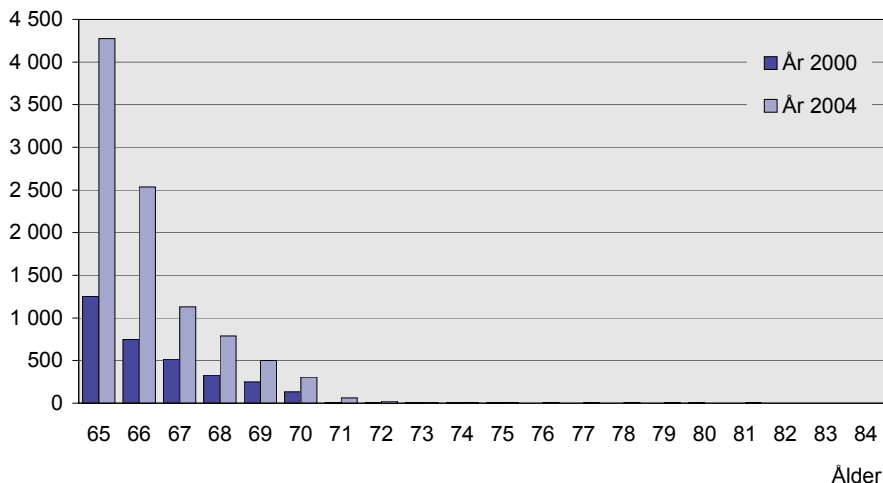
speciella begränsningar för anställda under 18 år, studeras inte den gruppen närmare.

SCB samlar in uppgifter om lön endast för anställda 18–64 år från den privata sektorn, detta till skillnad från den offentliga sektorn. Huvuddelen av denna studie kan därför inte täcka hela arbetsmarknaden. Den privata sektorn ingår endast i det avsnitt som handlar om regionala skillnader. Då det är få i gruppen 65+, är det generellt sett inte meningsfullt att särredovisa efter kön. Detta görs därför endast i avsnittet om medellön efter olika åldersgrupper.

Antalet äldre anställda i den offentliga sektorn har under en fyraårsperiod nästan tredubblats. År 2004 var 9 700 anställda över 64 år mot 3 300 år 2000. Dessutom arbetar denna grupp av anställda alltmer. År 2004 var den genomsnittliga tjänstgöringsomfattningen 52 procent mot 42 procent år 2000.

Diagram 17 visar att de äldre anställda i störst utsträckning återfinns i åldrarna 65–70 år och att den största procentuella ökningen har skett bland 65- och 66-åringarna. Antalet anställda har i båda dessa åldersklasser mer än tredubblats.

Diagram 17
Antal anställda äldre än 64 år inom offentlig sektor



Att antalet har ökat mycket mellan 2000 och 2004 förklaras troligen till stor del av den, år 2001, införda rättigheten att jobba till 67 års ålder. Ökningen kan däremot inte i någon större utsträckning förklaras av det nya pensionssystemet, som grundar sig på hela livsinkomsten, då det ännu inte har slagit igenom i full skala. De som går i pension idag tjänar inte mycket på att jobba några år till. I

framtiden kan emellertid denna aspekt medföra att ännu fler äldre väljer att stanna kvar på arbetsmarknaden.

Störst andel 65+ bland hälso- och sjukvårdsspecialister

Typ av arbete verkar påverka i vilken utsträckning anställda väljer att arbeta efter 64 års ålder.

Det är vanligast att arbeta kvar efter 64 år bland *hälso- och sjukvårdsspecialister*, en yrkesgrupp där medellönen också är klart högst, 46 200 kr per månad. Medellönen är oftast högre för 65+ jämfört med samtliga anställda. I synnerhet gäller detta för yrkesgrupper som kräver eftergymnasial utbildning. Det finns dock inget starkt samband mellan medellön och andel 65+. I hela den offentliga sektorn uppgår korrelationskoefficienten till 0,28. Faktorer som istället kan tänkas påverka viljan att arbeta länge kan vara social status, privatekonomi, gemenskap och intresse.

Tabell 7 visar antal och andel 65+ (i procent av samtliga sysselsatta inom respektive yrkesgrupp) avseende år 2000 och 2004 samt medellön, för 18+ respektive 65+, avseende 2004 för de 20 största yrkesgrupperna (SCB 1998) i den offentliga sektorn.

Tabell 7

Anställda i offentlig sektor efter yrkesgrupp och medellön¹¹

Yrkesgrupp enligt SSYK ¹²	Antal		Andel 65+ procent		Medellön, år 2004 kr/mån	
	År 2000	År 2004	År 2000	År 2004	18+	65+
Samtliga	1 174 740	1 200 421	0,28	0,75	22 100	25 000
Hälso- och sjukvårdsspecialister	26 193	29 704	0,68	2,06	46 200	53 000
Sjuksköterskor	48 947	48 932	0,49	1,09	23 600	25 700
Köks- och restaurangbiträden	23 479	21 108	0,32	1,08	16 300	16 200
Universitets- och högskolelärare	26 968	30 609	0,30	1,06	28 400	36 500
Gymnasielärare	49 181	49 159	0,34	1,05	24 000	25 700
Barnmorskor; sjuksköterskor m. särskild kompetens	25 401	31 655	0,46	1,03	25 200	25 300
Administratörer i offentlig förvaltning	36 610	37 267	0,23	0,81	26 800	30 400
Övrig kontorspersonal	28 215	29 691	0,26	0,77	18 400	18 600
Psykologer, socialsekreterare m.fl.	23 126	26 629	0,14	0,74	23 900	26 700
Drift- och verksamhetschefer	14 984	16 504	0,17	0,73	33 800	36 100
Vård- och omsorgspersonal	368 835	373 212	0,27	0,71	18 700	19 100
Grundskollärare	77 177	77 503	0,51	0,70	22 700	23 900
Storhushålls- och restaurangpersonal	15 674	15 363	0,27	0,69	17 900	17 500
Kontorssekreterare och dataregistrerare	23 961	21 368	0,26	0,66	18 700	19 000
Städare	27 135	22 847	0,17	0,55	16 100	16 100
Behandlingsassistenter, fritidsledare	19 338	21 198	0,18	0,50	19 900	20 000
Sjukgymnaster, tandhygienister m.fl.	16 331	17 961	0,07	0,37	21 800	23 100
Förskolelärare och fritidspedagoger	61 889	62 280	0,10	0,32	20 100	19 300
Redovisningsekonomer, adm. assistenter m.fl.	13 870	19 048	0,22	0,26	21 700	23 500
Poliser	15 866	15 311	0,01	0,07	26 300	26 100

Andelen äldre har ökat i alla yrkesgrupper. Alla läraryrken förutom grundskollärare uppvisar stora andelsökningar. Bland förskollärare och fritidspedagoger ligger dock andelen äldre anställda trots ökningen på en låg nivå. Behovet av lärare kan tänkas öka de närmaste åren på grund av de stora barnkullarna från slutet av 1980-talet och början av 1990-talet. Ett sätt att täcka detta behov kan vara att motivera fler lärare att arbeta längre upp i åldrarna.

¹¹ Yrkesuppgifterna för den statliga sektorn avser år 2000 och 2003 på grund av att SCB saknar yrkesuppgifter för år 2004.

¹² För en beskrivning av Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK), se även www.scb.se/ssyk.

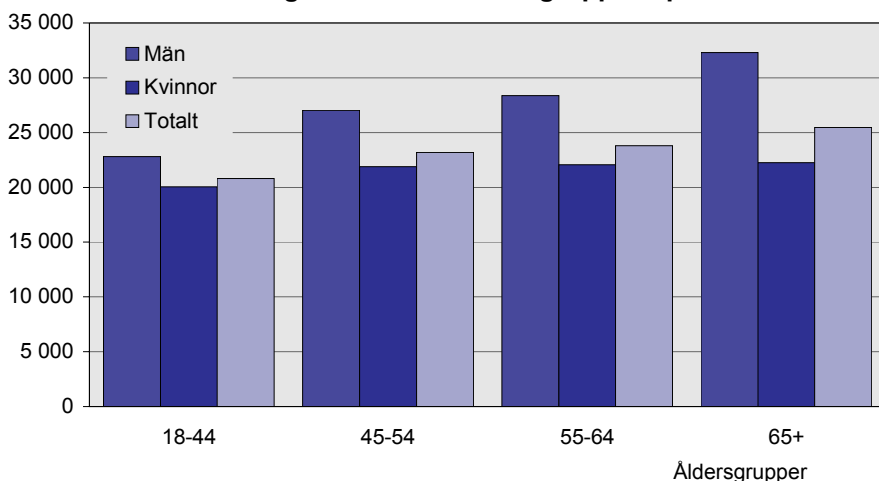
Flera rapporter om de framtida demografiska förändringarna i Sverige visar att många anställda inom vården kommer att gå i pension samtidigt som efterfrågan på vård ökar då medellivslängden stiger. Som tidigare nämnts är andelen äldre anställda störst bland *hälso- och sjukvårdsspecialister*, där läkare och tandläkare m.fl. ingår. Motsvarande andel bland *vård- och omsorgspersonal*, där fysiskt krävande yrken som vårdbiträden och undersköterskor ingår, är betydligt lägre.

Medellönen ökar även för de allra äldsta

Medellönen för åldersgruppen 65 år och äldre är högre än för övriga åldersgrupper. Löneskillnaden mellan 65+ och de i åldersgruppen 55–64 år uppgår t.ex. till 1 600 kronor. Av diagram 18 framgår att män har en bättre löneutveckling än kvinnor. Skillnaden i löneutveckling mellan könen kan i hög grad förklaras av att män och kvinnor arbetar i olika yrken. Den höga medellönen bland män i åldersgruppen 65+ kan förklaras av att det i första hand är män i högavlönade yrken som väljer att stanna kvar på arbetsmarknaden.

Diagram 18

Medellön inom offentlig sektor efter åldersgrupp. Kr per månad



Antalet anställda över 64 år har således ökat mellan åren 2000 och 2004. Mycket talar för att andelen äldre anställda kommer att fortsätta växa. Om 65+ skulle inkluderas i den officiella lönestatistiken, skulle också de genomsnittliga lönenivåerna i statistiken öka något.

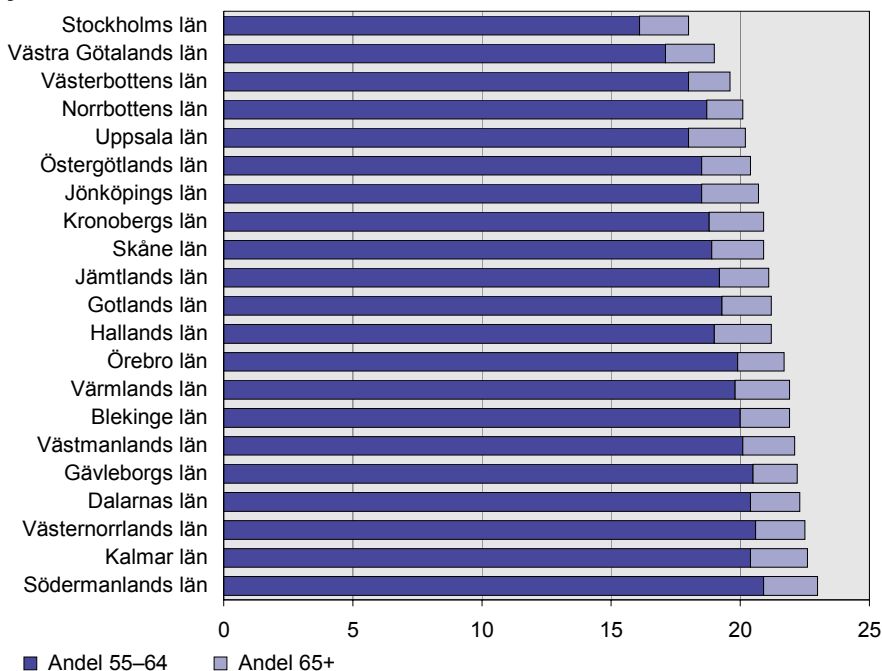
Benägenheten att arbeta länge störst i privat sektor

Åldersstrukturen skiljer sig mellan olika delar av landet. Det är rimligt att anta att ett län med en stor andel äldre kan få större problem med den framtida försörjningen om många anställda går i pension samtidigt.

I diagram 19 och 20 redovisas hur stor andel av de sysselsatta (anställda och egenföretagare) som är äldre än 54 år inom respektive län. Detta ger en fingervisning om omfattningen av kommande pensionsavgångar på arbetsmarknaden. Andelen är uppdelad på åldersgrupperna 55–64 år samt 65 år och äldre. Den senare kan ses som en indikation på benägenheten av att jobba kvar efter 64 år.

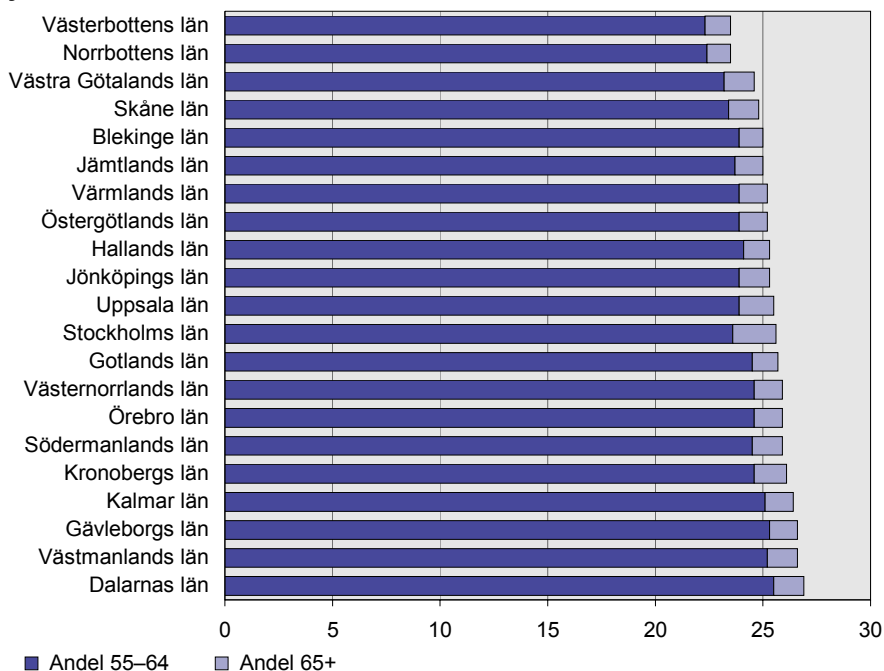
I detta avsnitt används den registerbaserade arbetsmarknadsstatistiken (RAMS) som källa för att möjliggöra studier av hela arbetsmarknaden. Inom den offentliga sektorn utgör andelen sysselsatta äldre än 54 år ca 25 procent av det totala antalet sysselsatta. Det varierar länsvis mellan 24 och 27 procent. Andelen i den privata sektorn är 20 procent med en länsvis variation mellan 18 och 23 procent.

De kommande pensionsavgångarna kan således bli ett större bekymmer i den offentliga sektorn, eftersom andelen 55+ där är större än i den privata sektorn. Samtidigt är andelen 65+ större i den privata sektorn. Att fler väljer att arbeta längre i den privata sektorn skulle kunna bero på att arbetsmiljön där är bättre anpassad för ett längre arbetsliv.

Diagram 19**Andel sysselsatta äldre än 54 år inom privat sektor i procent av alla sysselsatta efter län**

Den minsta andelen sysselsatta äldre än 54 år i den privata sektorn återfinns i Stockholms län och den största i Södermanlands län. Sveriges högsta genomsnittliga löner finns inom den privata sektorn i Stockholms län, vilket i kombination med en stor arbetsmarknad leder till en tillströmning av yngre arbetssökande. Detta kan förklara att andelen äldre är låg i Stockholms län.

Den genomsnittliga andelen sysselsatta äldre än 64 år är 1,9 procent inom den privata sektorn. För att klara det förväntade ökade trycket på välfärdstjänster i framtiden pekar många debattörer och forskare på vikten av att öka antalet arbetade timmar. Ur samhällsekonomisk synpunkt är det av den anledningen positivt om andelen som fortsätter att arbeta efter 64 års ålder är stor.

Diagram 20**Andel sysselsatta äldre än 54 år inom offentlig sektor i procent av alla sysselsatta efter län**

De minsta andelarna sysselsatta äldre än 54 år inom den offentliga sektorn återfinns i Norrbottens och Västerbottens län, de största i Gävleborgs, Västmanlands och Dalarnas län. Benägenheten att jobba efter 64 år i den offentliga sektorn är störst i Stockholms län. Där utgör de allra äldsta sysselsatta 2 procent av den totala sysselsättningen att jämföra med genomsnittet på 1,5 procent för den offentliga sektorn.

Förändringar i den registerbaserade arbetsmarknadsstatistiken

Sara Ekmark¹³

Marita Rydstedt¹³

Inför 1985 års Folk- och bostadsräkning, FoB, genomfördes en utredning om nya metoder för framställningen. Syftet var att se om det fanns möjligheter att använda en alternativ uppläggning, en registerbaserad FoB. Ett resultat av utredningsarbetet blev att sysselsättningsuppgifterna i FoB skulle hämtas från administrativa register, i första hand från kontrolluppgiftsregistret från Skatteverket. Den första årgången av registerbaserad arbetsmarknadsstatistik, RAMS, framställdes i samband med FoB 1985 i enlighet med utredningens förslag. Den har sedan dess publicerats årligen, den senast offentliggjorda årgången avser år 2004.

Grunden för RAMS är registret över totalbefolkningen, kontrolluppgiftsregistret samt taxeringsuppgifter från inkomstregistret. Med dessa register som utgångspunkt fastställs vilka personer över 16 år som kan betraktas som förvärvsarbetande under november månad. Detta bestäms enligt en speciell klassifikationsmodell. Samtliga personer folkbokförda i Sverige vid en given tidpunkt finns med, vilket ger stora möjligheter att redovisa statistik på kommunnivå eller del av kommun. Genom att personnumret, arbetsgivarens organisationsnummer samt kopplingen till arbetsställe finns på varje kontrolluppgift, ges möjlighet att tillföra information från olika SCB-register om företag, arbetsställe och individ.

RAMS publiceras bland annat i Statistiska Meddelanden, pressmeddelanden samt i Sveriges Statistiska Databaser i form av tabeller och kartor. Statistiken är viktig för bl.a. kommunernas planering och uppföljning. SCB framställer särskilda statistikpaket för detta ändamål. Statistiken är också en viktig källa för en mängd databaser

¹³ Författarna är utredare vid enheten för företags- och registerbaserad sysselsättningsstatistik vid SCB. Förfrågningar kan ställas direkt till författarna via e-post med adress fornamn.efternamn@scb.se.

inom olika tillämpningsområden för forskning om arbetsmarknaden och dess funktionssätt.

Förändringar i RAMS 2004

Bakgrund

Framställningstiden för RAMS har hittills varit relativt lång. Skälet till att statistiken har publicerats mer än ett år efter mätperiodens utgång är att taxeringsmaterialet, som ger underlag för beräkning av egenföretagarnas antal och sysselsättningsstatus, finns tillgängligt först i januari andra året efter mätmånaden november. Det levereras från Skatteverket och färdigbearbetas därefter av SCB. RAMS har därför inte kunnat publiceras förrän efter ytterligare två månader. För anställda, som står för mer än 90 procent av de förvärvsarbetande, är kontrolluppgifterna källan och fastställande av sysselsättningsstatus skulle för deras del kunna göras före årsskiftet.

Den *avgränsningsmetod* som nu används för att klassa förvärvsarbetande infördes 1993. Avgränsningen är modellbaserad och bygger på sambandet mellan dels svaren i arbetskraftsundersökningen (AKU) på frågan om sysselsättning under en mätvecka i november, dels inkomstdata från kontrolluppgifterna. Denna avgränsningsmetod fungerar i stort väl för de flesta grupper, men är något osäker för vissa.

Företagarpopulationen

Från och med årgång 2004 av RAMS används standardiserade räkenskapsutdrag (SRU) för att identifiera och avgränsa egenföretagare¹⁴. SRU är de deklarationsbilagor som egenföretagare och fåmansbolagsdelägare lämnar till Skatteverket. Dessa uppgifter får SCB ta del av i en preliminär version, redan tre månader innan den slutliga taxeringen är klar.

Då det slutliga taxeringsmaterialet användes, kunde enbart personer som deklarerat en positiv inkomst (överskott) av aktiv förvärvsverksamhet som företagare komma i fråga. I och med att den nya källan SRU börjar användas, identifieras även de som redovisat ett underskott i förvärvskällan och kan klassas som förvärvsarbetande.

¹⁴ Som egenföretagare räknas personer som driver enskild firma, enkelt bolag eller är delägare i fåmansägt handels- eller kommanditbolag.

Delägare i fåmansägda aktiebolag erhåller kontrolluppgift från det företag de arbetar i och ingår således i gruppen anställda. De har dock kunnat särredovisas som anställda i eget bolag med hjälp av uppgifter från den slutliga taxeringen. Avgränsningen av denna grupp görs i fortsättningen utifrån uppgifter från SRU.

Förvärvsarbetande anställda

I RAMS används en variant av diskriminantanalys för att klassificera förvärvsarbetande respektive ej förvärvsarbetande. För detta ändamål används bl.a. uppgiften om kontant bruttolön samt tidsmarkeringen (den tid som förmånen avser) på kontrolluppgiften från arbetsgivare. Vidare utnyttjas uppgifter ur AKU avseende november. Mycket förenklat uttryckt går metoden ut på att hitta ett gränsvärde för inkomstbeloppet och därigenom klassa personer som förvärvsarbetande eller ej förvärvsarbetande beroende på om individens totala inkomst enligt kontrolluppgiften överstiger gränsvärdet eller ej. Dessa gränsvärden skattas för ett antal olika grupper av populationen utifrån bl.a. kön, ålder samt tidsmarkeringen på kontrolluppgiften.

Den justering som nu gjorts i metoden för att klassificera anställda berör framförallt personer över 65 år samt kvinnor som fått barn under året och varit barnlediga under en period. Båda dessa kategorier har grupperats på ett annat sätt än tidigare och gränsvärdet för att skattas som förvärvsarbetande har därmed sjunkit. För att ytterligare förbättra kvaliteten i skattningsmetoden tas nu också hänsyn till uppräkningsstalen vid användandet av uppgifterna ur AKU.

Resultat av förändringarna

Resultatet av de förändringar som genomförts i årgång 2004 innebär att

- statistiken kan publiceras tidigare
- den redovisade nivån av antal företagare sannolikt är mer rättvisande än tidigare
- att den longitudinella kvaliteten för företagarpuppgifterna blir bättre.

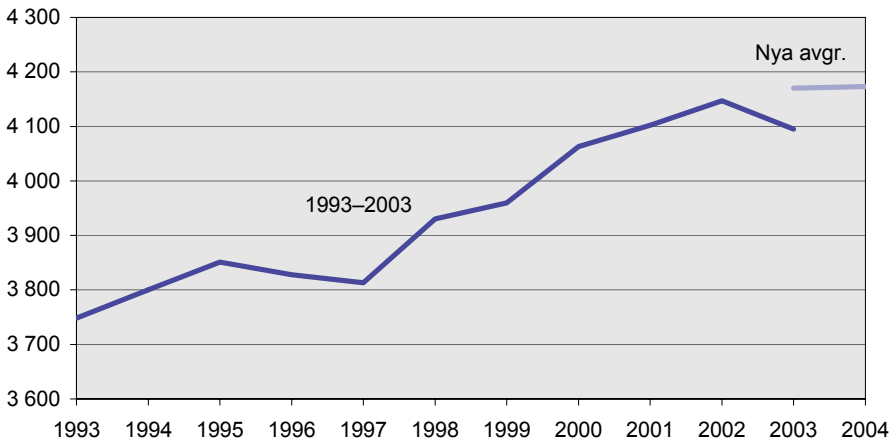
Den nya källan för uppgifter om företagarpopulationen medför att uppgifter från RAMS på sikt ska kunna publiceras ca 12 månader efter referensåret till skillnad från de 15 månader, som varit fallet tidigare.

För att kunna belysa tidsseriebrottet gjordes en klassificering enligt den nya metoden även för RAMS 2003. Den nya metoden medför att den totala sysselsättningsnivån (anställda och företagare) ökar med 1,8 procent eller drygt 75 000 personer jämfört med den gamla metoden.

I åldersgruppen 20–64 år är ökningen av antalet förvärvsarbetande ca 47 000 personer. Ett stort tillskott till populationen förvärvsarbetande utgörs av personer över 64 år. Antalet egenföretagare ökar totalt med ca 30 000 personer, varav en tredjedel är äldre än 64 år.

Diagram 21

Antal förvärvsarbetande i november, 1993–2004, 1 000-tal



Ökningen av antal förvärvsarbetande företagare märks givetvis tydligast inom de näringsgrenar som domineras av egenföretagare, framför allt jordbruk och fiske, hotell och restaurang samt detaljhandel.

En effekt av den tidigare avgränsningen av egenföretagare var att en företagare kunde ingå i populationen ett år, men saknas året därpå på grund av att verksamheten då uppvisade ett underskott. I och med att även företagare med underskott nu kan ingå, uppstår inte denna effekt varvid den longitudinella kvaliteten blir bättre. Förmodligen ger användningen av SRU en något sannare bild av företagandet i landet än tidigare.

Tabell 8
Förändringar mellan officiell statistik (bas) och statistik enligt den nya metoden. RAMS 2003

	Antal förvärvs- arbetande	Procent
Anställda (exkl. anst. i eget AB)		
Män	-14 290	-0,7
Kvinnor	23 937	1,3
Egenföretagare		
Män	16 554	11,5
Kvinnor	12 863	20,1
Anställda i eget AB		
Män	34 091	45,5
Kvinnor	1 364	5,1
Samtliga		
Män	36 355	1,7
Kvinnor	38 164	1,9

Mer information finns på webbplatsen: www.scb.se/rams.

Löneskillnader mellan offentlig och privat sektor

Clara Ferdman¹⁵

Sofia Nilsson¹⁵

Av de cirka 3,5 miljoner anställda i Sverige år 2004 arbetade drygt en tredjedel i offentlig sektor och två tredjedelar i privat sektor. Andelen i offentlig sektor har minskat från drygt 40 procent i början av 1990-talet och andelen i privat sektor har således ökat. År 2004 var den genomsnittliga månadslönen¹⁶ i offentlig sektor 22 200 kr och i privat sektor 24 400 kr. Om statistiken bryts ner på finare nivå efter till exempel yrkesgrupp, kön eller ålder, kommer den genomsnittliga månadslönen för vissa grupper att vara högre i offentlig sektor och för andra grupper högre i privat sektor. I den här artikeln ligger fokus på att jämföra yrkesgrupper (SCB 1998)¹⁷ som återfinns i båda sektorerna. Även skillnader mellan kvinnors och mäns löner kommer att behandlas.

Idag har gränsen mellan sektorerna i viss mån luckrats upp och nästan alla yrkesgrupper finns i både offentlig och privat sektor. Dock är många yrkesgrupper betydligt vanligare i den ena eller andra sektorn och olika verksamheter är fortfarande typiskt offentliga eller privata. De enda yrkesgrupper som per definition bara kan förekomma i offentlig sektor är militärer och poliser. Flera områden som förut nästan bara funnits i offentlig regi har i olika utsträckning privatiserats och blivit konkurrensutsatta. Områden som hälso- och

¹⁵ Författarna är utredare vid enheten för löne- och arbetskostnadsstatistik vid SCB. Förfrågningar kan ställas direkt via e-post med adress fornamn.efternamn@scb.se.

¹⁶ Lönen som redovisas består av fast och rörlig lön (t.ex. provision och ackordslön), rörliga lönetillägg, ob- och skifttillägg, helglön (gäller arbetare i privat sektor, ersättning för förlorad lön vid helger) samt naturaförmåner. Lönen är uppräknad till att avse lön vid heltid för alla. Resultaten för privat sektor grundar sig på en urvalsundersökning, medan offentlig sektor totalundersökts.

¹⁷ Med yrkesgrupp menas tresiffernivå, Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK). För närmare information, se även www.scb.se/ssyk. Någon heltäckande lönestatistik på fyrsiffernivå finns ännu inte.

sjukvård, barn- och äldreomsorg och utbildning är inte längre enbart förbehållna offentlig sektor.

Den yrkesklassificering som används är relativt grov och statistik kan bara göras på mer eller mindre breda yrkesgrupper. I varje yrkesgrupp ingår flera olika yrken, som kan ha skilda lönenivåer och vara olika frekventa i offentlig respektive privat sektor. Detta kan naturligtvis påverka löneskillnaderna mellan sektorerna.

Skillnader i lön mellan olika yrkesgrupper i privat och offentlig sektor

I denna artikel behandlas ett antal yrkesgrupper som har relativt många anställda i både offentlig och privat sektor. Det är dock vanligast att gruppen är större i den ena sektorn och att andelen i den andra är ganska låg. I tabell 9 visas månadslönen både i privat och i offentlig sektor samt hur hög lönen är i offentlig sektor i förhållande till privat sektor (lön i offentlig sektor/lön i privat sektor).

Av redovisningen framgår att lönen är högre i privat sektor för de flesta yrkesgrupper. I några grupper är dock medellönen lika i offentlig och privat sektor och i många grupper är den genomsnittliga månadslönen nästan densamma i privat och offentlig sektor.

De grupper där lönen är precis lika är *vård- och omsorgspersonal* (bl.a. vårdbiträden, undersköterskor), *säkerhetspersonal* samt *förskollärare och fritidspedagoger*. Yrkesgrupper som ligger mycket nära 100 procent är *hälso- och sjukvårdsspecialister, städare m.fl., köks- och restaurangbiträden, storhushålls- och restaurangpersonal* samt *gymnasielärare*.

Yrkesgrupper med störst skillnad mellan offentlig och privat sektor

Yrkesgrupper där det är störst skillnad i lön mellan offentlig och privat sektor är *företagsekonomer, marknadsförare och personaltjänstemän, dataspecialister, datatekniker och dataoperatörer* samt *jurister*. Alla dessa yrkesgrupper hör till området ekonomi, data och juridik och i samtliga grupper är medellönen högre i privat sektor. *Jurister* i offentlig sektor har i genomsnitt bara 69 procent av lönen i privat sektor.

Gruppen är antalsmässigt jämnt fördelad över sektorerna, men privatanställda advokater och jurister har högre löner än offentliganställda domare och åklagare. Ungefär en fjärdedel av *företagsekonomer, marknadsförare och personaltjänstemän* arbetar i offentlig sektor och deras genomsnittliga månadslön är 70 procent av lönen i privat sektor.

Av de redovisade yrkesgrupperna finns det inte någon, där lönen är avsevärt högre i offentlig än i privat sektor. Den yrkesgrupp som ligger högst är *grundskollärare* med 103 procent, vilket motsvarar en skillnad på ca 700 kr i månadslön. Ytterligare två grupper, *köks- och restaurangbiträden* och *gymnasielärare*, har en högre genomsnittlig månadslön i offentlig sektor. I båda grupperna är skillnaden mellan sektorerna ca 200 kr.

Tabell 9
Genomsnittlig månadslön för ett urval av stora yrkesgrupper efter sektor

	Antal	Andel i privat sektor	Offentlig sektor kr/mån	Privat sektor kr/mån	Lön i offentlig sektor/lön i privat sektor
Yrkesgrupper inom hälso- och sjukvård					
Barnmorskor; sjuksköterskor med särskild kompetens	35 900	13	25 200	26 900	94
Hälso- och sjukvårdsspecialister	40 000	24	45 000	46 100	98
Sjukgymnaster, tandhygienister m.fl.	30 800	42	21 900	24 600	89
Sjuksköterskor	58 500	17	23 600	26 000	91
Vård- och omsorgspersonal	436 800	15	18 600	18 600	100
Chefsyrken					
Chefer för mindre företag och enheter	57 800	85	25 800	29 800	87
Chefer för särskilda funktioner	63 600	92	36 900	45 100	82
Drift- och verksamhetschefer	53 300	63	35 200	36 300	97
Kontorsyrken					
Bokförings- och redovisningsassistenter	54 200	88	19 200	21 400	90
Kontorssekreterare och dataregistrarer	36 900	56	18 700	21 500	87
Övrig kontorspersonal	99 400	70	18 600	20 500	91
Yrkesgrupper inom ekonomi, data och juridik					
Dataspecialister	67 700	88	26 900	34 300	78
Datatekniker och dataoperatörer	37 800	92	21 600	26 700	81
Företagsekonomer, marknadsförare och personaltjänstemän	88 700	76	24 700	35 100	70
Jurister	14 000	48	30 200	43 900	69
Redovisningsekonomer, administrativa assistenter m.fl.	61 500	77	20 400	25 000	82
Yrkesgrupper inom service och säkerhet					
Kundinformatörer	45 200	91	18 100	18 600	97
Städare m.fl.	77 300	71	16 200	16 500	98
Säkerhetspersonal	26 100	54	20 500	20 500	100
Tidningsdistributörer, vaktmästare m.fl.	12 600	59	17 600	19 100	92
Yrkesgrupper inom kök och restaurang					
Köks- och restaurangbiträden	56 200	62	16 400	16 200	101
Storhushålls- och restaurangpersonal	49 100	70	17 900	18 300	98
Yrkesgrupper inom barnomsorg och utbildning					
Andra pedagoger med teoretisk specialistkompetens	9 400	49	22 900	25 300	91
Behandlingsassistenter, fritidsledare m.fl.	30 500	36	19 900	20 600	96
Förskollärare och fritidspedagoger	69 400	11	20 100	20 000	100
Grundskollärare	83 000	7	22 700	22 000	103
Gymnasielärare	55 300	12	24 000	23 800	101

Yrkesgrupper inom hälso- och sjukvård

Ett område som på senare tid blivit allt vanligare inom privat sektor är hälso- och sjukvård. Bland de yrkesgrupper som är med i studien är det lönemässigt ingen större skillnad om man arbetar i privat eller offentlig regi. Den största yrkesgruppen på hela arbetsmarknaden är *vård- och omsorgspersonal*, som omfattar ca 436 800 personer. I den gruppen ingår yrken som barnskötare, undersköterskor, sjukvårdsbiträden, personliga assistenter m.fl. Av dessa återfinns 15 procent i privat sektor. Den genomsnittliga månadslönen är 18 600 kr i både offentlig och privat sektor.

Den yrkesgrupp, som andelsmässigt är störst inom privat sektor, är *sjukgymnaster, tandhygienister m.fl.* med 42 procent. Andra yrken som ingår i gruppen är *arbetsterapeuter, optiker, dietister, miljö- och hälso-skyddsinspektörer m.fl.* I den gruppen finns den största skillnaden, lönen i offentlig sektor endast är 89 procent av lönen i privat sektor. Det är troligt att fördelningen av de olika yrkena mellan offentlig och privat sektor är olika, vilket skulle kunna förklara löneskillnaden.

En annan grupp som också innehåller flera olika yrken är *hälso- och sjukvårdsspecialister*, där *läkare, tandläkare, veterinärer, apotekare och logoped* ingår. Där arbetar ungefär en fjärdedel i privat sektor, men lönen är nästan densamma i de båda sektorerna. För *sjuksköterskor*, både "vanliga" och de som har särskild kompetens, kan det löna sig att arbeta i privat sektor. Lönen i offentlig sektor är 91 respektive 94 procent av lönen i privat sektor. Andelen sjuksköterskor som arbetar i privat sektor är 17 respektive 13 procent.

Chefsgrupper

Alla chefsgrupper som finns med i studien är antalsmässigt större i privat sektor och har en högre genomsnittlig månadslön där än i offentlig sektor. *Drift- och verksamhetschefer* är en relativt stor grupp med knappt 20 000 anställda i offentlig sektor och nästan 34 000 i privat sektor. Exempel på chefer i den här gruppen i offentlig sektor är förvaltningschefer i kommuner och landsting, polismästare, rektorer, förskolechefer och sjukhemschefer. I privat sektor finns driftchefer inom t.ex. tillverkning, el, värme och vatten, byggverksamhet, handel, hotell, restaurang och finansiell verksamhet. Den genomsnittliga månadslönen är 1 100 kr högre i privat sektor. *Chefer för särskilda funktioner* omfattar ekonomichefer, personalchefer, marknadschefer, inköpschefer etc.

Yrkesgrupper inom barnomsorg och utbildning

Ett annat område som fått en större utbredning inom privat sektor på senare år är barnomsorg och utbildning. Sju procent, eller cirka 6 000, av *grundskollärarna* och tolv procent, eller cirka 6 700, av *gymnasielärarna*, arbetar i privat sektor. I båda grupperna är den genomsnittliga månadslönen något högre i offentlig sektor. En grupp som är nästan lika stor i privat som offentlig sektor är *andra pedagoger med specialistkompetens*. I den gruppen ingår yrken som skol- och utbildningskonsulenter och lärare på olika utbildningsföretag, musikskolor etc. *Förskollärare och fritidspedagoger* har ungefär samma genomsnittliga månadslön oavsett sektor. Man kan också anta att arbetsuppgifterna är desamma oavsett om man arbetar i privat eller offentlig sektor.

Yrkesgrupper inom kök och restaurang

Två yrkesgrupper som är ganska stora på arbetsmarknaden är *köks- och restaurangbiträden* samt *storkushålls- och restaurangpersonal*. Dessa yrken har relativt låga medellöner och skillnaden mellan privat och offentlig sektor är liten. *Köks- och restaurangbiträden* har en något högre lön i offentlig sektor och för *storkushålls- och restaurangpersonal* gäller det omvända. Något som kan bidra till att lönerna är så pass lika i sektorerna är att det är frågan om ett litet antal yrken och att arbetsuppgifterna är ganska lika oavsett vilken sektor man arbetar i.

Kontorsyrken

Nästan 200 000 personer arbetar i de tre yrkesgrupper som kategoriserats som kontorsyrken. De flesta finns i privat sektor, där de genomsnittliga månadslönerna också är högst. *Kontorssekreterare och dataregistrerare* är dock nästan lika många i offentlig som privat sektor, samtidigt som den genomsnittliga månadslönen är betydligt högre i privat sektor. Även i gruppen *övrig kontorspersonal*, där fördelningen mellan privat och offentlig sektor är jämn, är lönen lägre i offentlig sektor än i privat.

Yrkesgrupper inom service och säkerhet

I yrkesgruppen *säkerhetspersonal* är den genomsnittliga månadslönen lika hög i båda sektorerna och de har ungefär lika många anställda. Dock kan man anta att de ingående yrkena inte fördelar sig lika jämnt över sektorerna, eftersom t.ex. brandmän, väktare och ordningsvakter samt kriminalvårdare ingår i gruppen. Även bland *städare* och *kundinformatörer* är lönerna nästan lika höga i privat och offentlig sektor. För städare kan man anta att arbetet är i det närmaste lika

oavsett sektor. I gruppen *kundinformatörer* ingår resebyråpersonal, som rimligen återfinns främst inom privat sektor, samt receptionister och telefonister som finns i båda sektorerna. Hela gruppen *kundinformatörer* är dock betydligt större i privat sektor.

Skillnader mellan kvinnor och män i privat och offentlig sektor

Fördelningen av män och kvinnor skiljer sig åt mellan privat och offentlig sektor. Privat sektor domineras av män, som utgör 63 procent, medan de flesta anställda i offentlig sektor, 73 procent, är kvinnor. Det arbetar dock ungefär lika många kvinnor i offentlig sektor som i privat¹⁸. Av männen arbetar en klar majoritet eller drygt 82 procent¹⁹ i privat sektor.

De genomsnittliga månadslönerna för såväl män som kvinnor är något högre i privat sektor än i offentlig. För män är medellönen i privat sektor 25 900 kr och i offentlig sektor 25 400 kr. För kvinnor är motsvarande tal 22 000 kr respektive 21 000 kr. Vissa yrkesgrupper utmärker sig genom att lönen varierar mycket mellan sektorerna för endera eller båda könen. Exempel på stora yrkesgrupper där genomsnittslönen skiljer sig mycket mellan sektorerna för båda könen är *företagsekonomer, marknadsförare och personaltjänstemän, jurister* samt olika chefsgrupper.

Lönespridning

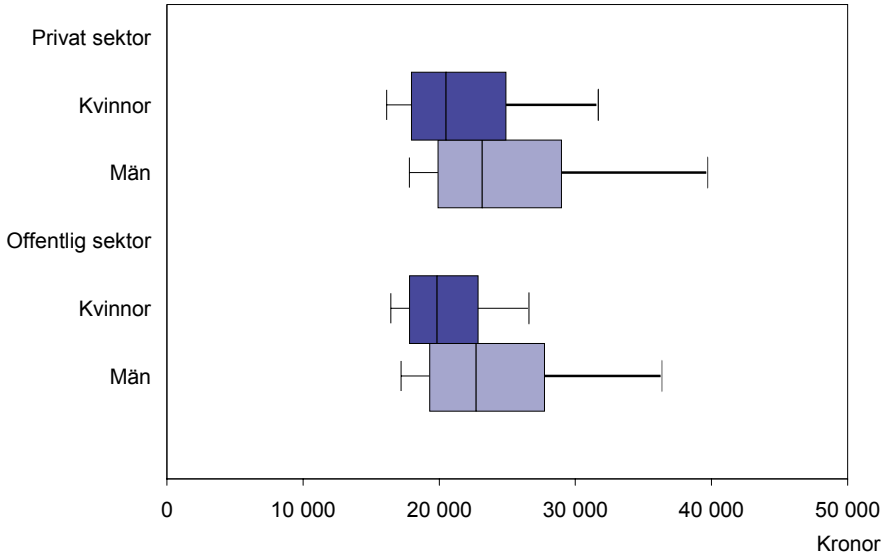
Inte bara lönenivån utan även lönespridningen skiljer sig mellan privat och offentlig sektor för både kvinnor och män. Diagram 22 ger en bild av lönespridningen genom att visa de olika percentilerna²⁰. "Lådan" avgränsas av 25:e och 75:e percentilen, vilket innebär att 50 procent av alla observationer ligger inom detta löneintervall. Linjen inuti "lådan" representerar medianlönen och linjerna utanför "lådan", de s.k. "morrhåren", visar avstånden till den 10:e respektive 90:e percentilen.

¹⁸ År 2004 arbetade omkring 877 000 kvinnor i offentlig sektor och omkring 869 100 i privat sektor.

¹⁹ År 2004 arbetade omkring 317 900 män i offentlig sektor och omkring 1 468 800 i privat sektor.

²⁰ Om observationerna för lön sorteras efter storleksordning med den lägsta först, utgörs den x:te percentilen av den observation som utgör gränsen för de x:te första procenten.

Diagram 22
Lönespridning för män och kvinnor i privat respektive offentlig sektor



Som framgår av diagrammet varierar lönen mer i privat sektor än i offentlig för båda könen. Likaså är spridningen större för män än för kvinnor oavsett sektorstillhörighet. Den enskilda grupp som har den största lönespridningen är män inom privat sektor. 50 procent av männens löner i privat sektor ligger inom ett intervall²¹ om 9 000 kr. I offentlig sektor är intervallet något mindre, 8 400 kr. För kvinnor är det större skillnad i lönespridningen mellan privat och offentlig sektor, 6 900 kr respektive 5 000 kr. Värt att notera är att människens medianlön i offentlig sektor ligger på ungefär samma nivå som kvinnornas tredje kvartil²². Dessutom når kvinnors lön vid 90:e percentilen inte upp till männens lön vid 75:e percentilen. I privat sektor ligger kvinnors lön vid första kvartilen endast något över människens 10:e percentil och kvinnornas medianlön endast något över människens första kvartil. Lönespridningen för kvinnor är alltså mindre än för män. Samtidigt är kvinnornas löner genomsnittligt lägre än människens.

²¹ 75:e percentilen – 25:e percentilen

²² Tredje kvartilen motsvarar 75:e percentilen, dvs. om observationerna sorteras i storleksordning utgörs tredje kvartilen av den observation som utgör gränsen för de 75 första procenten.

De tio vanligaste yrkesgrupperna efter sektor och kön

Diagram 23 och 24 visar medellönen för de tio antalsmässigt största yrkesgrupperna på arbetsmarknaden. Dessa grupper utgör tillsammans nästan 40 procent av den totala arbetsmarknaden. Då få män arbetar i gruppen *försäljare, detaljhandel; demonstratörer m.fl.* i offentlig sektor, redovisas inget medelvärde för denna grupp.

Diagram 23

Medellön för kvinnor i privat respektive offentlig sektor. Kr per månad

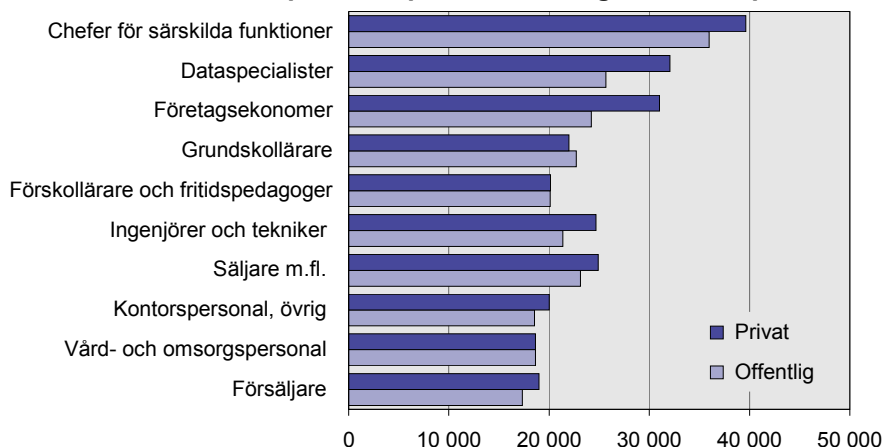
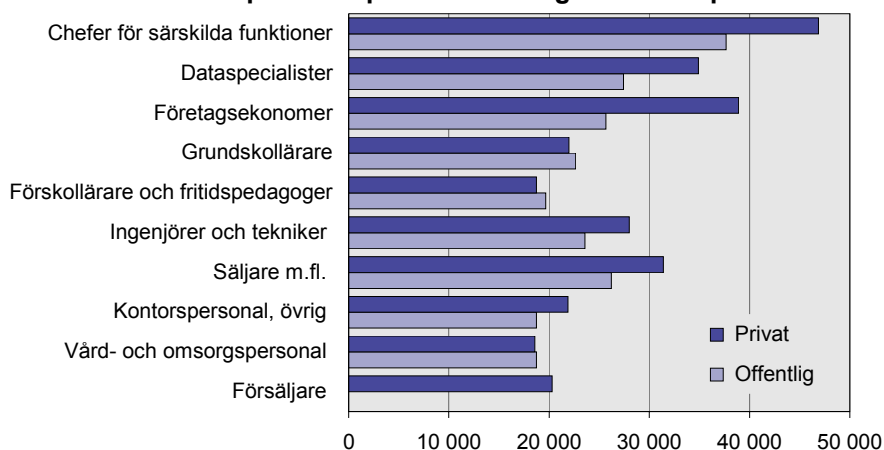


Diagram 24

Medellön för män i privat respektive offentlig sektor. Kr per månad



De av dessa tio yrkesgrupper som har stor skillnad i medellön mellan offentlig och privat sektor är desamma för båda könen. Skillnaden

mellan den genomsnittliga lönen i offentlig och privat sektor är dock större för män än för kvinnor i samtliga yrkesgrupper.

Den största skillnaden mellan privat och offentlig sektor för både kvinnor och män har *företagsekonomer, marknadsförare och personal-tjänstemän*. Skillnaden är mest markant för männen, som tjänar ca 13 200 kr mer i privat sektor än i offentlig. Motsvarande skillnad för kvinnor är ca 6 800 kr. Även bland *chefer för särskilda funktioner* är skillnaden i lön stor mellan sektorerna. Skillnaden för män är 9 200 kr och för kvinnor 3 600 kr. Om man bara ser till offentlig sektor, är lönenivåerna i dessa yrkesgrupper relativt lika för kvinnor och män. Det är således medellönerna i privat sektor som främst bidrar till skillnaden mellan mäns och kvinnors genomsnittliga månadslön. Vidare uppvisar yrkesgruppen *dataspecialister* stor skillnad i medellön mellan sektorerna. Skillnaden mellan mäns och kvinnors genomsnittliga månadslön är 2 000 – 3 000 kr i båda sektorerna.

För männens del finns det tre yrkesgrupper, *grundskollärare, förskollärare och fritidspedagoger* samt *vård- och omsorgspersonal*, där den genomsnittliga månadslönen är högre i offentlig sektor. För kvinnorna är det bara i yrkesgruppen *grundskollärare* som medellönen är högre i offentlig sektor. Skillnaderna mellan sektorerna i dessa yrkesgrupper är dock små, framför allt för *vård- och omsorgspersonal*. De yrkesgrupper av de tio största som har relativt lika lön i privat och offentlig sektor alternativt högre i offentlig domineras av kvinnor. De yrken där skillnaden i medellön mellan sektorerna är stor och medellönen är högre i privat sektor domineras av män eller har en relativt lika könsfördelning.

Standardvägning

Skillnader i lön beror på många olika faktorer som kan härröra från individen, företaget eller det yrke man har men också från arbetsmarknadens lagstiftning, avtal, konjunkturläge etc. Faktorer som beror på individen är t.ex. utbildning, prestation och familjeansvar. Sektortillhörighet, branschtillhörighet, storlek och lokalisering kan vara faktorer hos företaget som påverkar lönen. Många av dessa variabler saknas det information om.

Till de variabler som kan mätas eller härledas kan viss hänsyn tas med hjälp av s.k. standardvägning. Dessa variabler är ålder, kön, tjänstgöringsomfattning (dvs. hur mycket man jobbar), vilken utbildning man har samt i vilken region man arbetar. När man standardväger för att jämföra två grupper, i det här fallet offentligt och privat anställda, får de båda grupperna i princip samma egen-

skaper, dvs. fördelningen med avseende på ålder, kön, tjänstgöringsomfattning, utbildning och region blir densamma i de två kategorierna. Om man antar att lönen ökar med åldern skulle gruppen med fler äldre kunna ha en högre medellön enbart på grund av att de är äldre. Med hjälp av standardvägning tas den effekten bort.

Variabeln ålder är indelad i fyra klasser, 18–24, 25–29, 30–39 samt 40–64 år. Kön är naturligtvis indelad i kvinnor och män. Tjänstgöringsomfattningen är indelad i två grupper, heltidstjänstgörande och övriga. Utbildning är indelad i två kategorier, individer med minst den utbildning som anses normal för yrket enligt SSYK respektive lägre utbildning. Region är indelad i två grupper, där man antingen arbetar i Stockholms län eller i övriga landet.

I tabell 10 visas lönerelationen mellan offentlig och privat sektor före och efter standardvägningen. För många yrkesgrupper blir det ingen större skillnad i förhållandet mellan lönerna i offentlig och privat sektor. Det betyder att de löneskillnader som finns, inte i någon större utsträckning beror på skillnader i de faktorer som vi har kunna kontrollera för.

Tabell 10
Förhållandet mellan genomsnittlig månadslön i offentlig och privat sektor före och efter standardvägning

	Lön i offentlig sektor/lön i privat sektor	Stdv lön i offentlig sektor/stdv lön i privat sektor
Yrken inom hälso- och sjukvård		
Barnmorskor; sjuksköterskor med särskild kompetens	94	96
Hälso- och sjukvårdsspecialister	98	92
Sjukgymnaster, tandhygienister m.fl.	89	89
Sjuksköterskor	91	93
Vård- och omsorgspersonal	100	100
Chefer		
Chefer för mindre företag och enheter	87	85
Chefer för särskilda funktioner	82	82
Drift- och verksamhetschefer	97	97
Kontorsyrken		
Bokförings- och redovisningsassistenter	90	89
Kontorspersonal, övrig	91	90
Kontorssekreterare och dataregistrerare	87	89
Yrken med ekonomi och data, jurister		
Dataspecialister	78	81
Datatekniker och dataoperatörer	81	83
Jurister	69	80
Redovisningsekonomer, administrativa assistenter m.fl.	82	87
Service och säkerhet		
Kundinformatörer	97	97
Städare m.fl.	98	97
Säkerhetspersonal	100	97
Tidningsdistributörer, vaktmästare m.fl.	92	92
Yrken inom kök och restaurang		
Köks- och restaurangbiträden	101	98
Storhushålls- och restaurangpersonal	98	97
Lärare		
Andra pedagoger med teoretisk specialistkompetens	91	93
Behandlingsassistenter, fritidsledare m.fl.	96	96
Förskollärare och fritidspedagoger	100	100
Grundskollärare	103	101
Gymnasielärare	101	101

Den grupp där standardvägningen gör mest skillnad är *jurister*. Det är också den grupp där löneskillnaden var störst innan standardvägningen. Lönen i offentlig sektor var endast 69 procent av lönen i privat sektor och ökade till 80 procent efter standardvägningen. Till

viss del beror således löneskillnaden bland juristerna på olikheter i ålders-, köns-, arbetstids-, utbildnings- och regionsstruktur.

En yrkesgrupp där skillnaden blev större efter standardvägningen är *hälso- och sjukvårdsspecialister*. Förändringen var sex procentenheter.

I de flesta grupper är lönen högst i samma sektor både före och efter standardvägningen, men för *köks- och restaurangbiträden* blev det tvärtom. Före standardvägningen var lönen högre i offentlig sektor, men efter blev förhållandet det omvända.

Stora löneskillnader kvarstår således även efter det att hänsyn tagits till strukturen på arbetskraften. För samma yrkesgrupper är lönerna ofta högre i privat sektor än i offentlig.

Lokala arbetsmarknader – egenskaper, struktur och utveckling

Gunnar Hedin²³

Björn Tegsjö²⁴

Varför en indelning i lokala arbetsmarknader?

Behovet av studier av delarbetsmarknader

Vid analyser av arbetsmarknadens funktionssätt är det viktigt att gå på djupet och se hur olika delar av arbetsmarknaden fungerar. Vi vet t.ex. att högutbildades arbetsmarknad avviker från lågutbildades med avseende på en mängd faktorer och variabler såsom lön, inkomstförhållanden, andel arbetslösa etc. Vi vet också att det finns skillnader i beteendemönster på arbetsmarknaden mellan personer med olika yrken och specialkompetenser, kön, ålder, etnisk bakgrund etc.

Olika delar av arbetsmarknaden har således ofta skilda förutsättningar för rörlighet eller matchning mellan utbud och efterfrågan och fungerar därför på olika sätt. För att öka förståelsen av arbetsmarknadens funktionssätt är det därför ofta nödvändigt att dela upp arbetsmarknaden i för ändamålet adekvata grupperingarna och studera funktionssättet för var och en av dessa delarbetsmarknader.

Inte minst regionala förhållanden är av väsentlig betydelse för arbetsmarknadens funktionssätt. På samma sätt som individernas yrkes- eller utbildningstillhörighet kan bostadens belägenhet vara

²³ Författaren är utredare vid enheten för företags- och registerbaserad sysselsättningsstatistik vid SCB. Förfrågningar kan ställas direkt till författaren via e-post med adress fornamn.efternamn@scb.se.

²⁴ Författaren är utredare vid analysenheten på avdelningen för näringsliv och arbetsmarknad. Förfrågningar kan ställas direkt till författaren via e-post med adress fornamn.efternamn@scb.se.

en viktig faktor för t.ex. möjligheterna att få jobb. Visserligen kan personer som inte får jobb på sin hemort välja att flytta eller veckopendla. En sådan lösning skulle dock kunna likställas med att byta yrke, genomgå omskolning eller studera vidare om man tillhör en kategori som har svårt att få jobb. För samtliga nämnda omställningar krävs dock relativt stora insatser och anpassningar för berörda personer.

I denna genomgång som är koncentrerat till de regionala aspekterna på arbetsmarknaden, har lokala arbetsmarknader valts som den mest lämpliga uppdelningen av den svenska arbetsmarknaden.

Funktionella regionala indelningar

Regional hemvist kan som nämnts ses som en av flera viktiga indelningsgrunder vid studier av arbetsmarknaden rent allmänt. Vid regionala studier är det dessutom viktigt att den regionala indelningen passar syftet för den beskrivning eller analys man avser att genomföra. Vill man öka förståelsen för hur arbetsmarknaden fungerar, bör grunden för den regionala indelningen vara funktionell och bygga på hur människor verkligen beter sig. Möjligheterna att skaffa, byta eller fortsätta med sitt jobb utan att flytta eller börja långpendla är betingat av vad som finns tillgängligt inom avståndet för den normala dagliga pendlingen. Därför bör just pendlingen mellan bostad och arbetsplats utgöra indelningsgrund för en funktionell indelning. Av det skälet tog SCB fram den första riktäckande indelningen i funktionella lokala arbetsmarknader 1991 (SCB, ERU 1991).

Indelningen är inriktad på användning inom främst arbetsmarknads- och regionalpolitiska utredningar och analyser. Jämfört med en mängd andra ansatser och försök att konstruera funktionella regionala indelningar, bygger lokala arbetsmarknader (LA) på de arbetandes verkliga pendlingsmönster. Normativa regler med utgångspunkt från bedömningar av möjligheter eller hinder för pendling, t.ex. fysiskt avstånd, restid, kvaliteten hos tillgängliga kommunikationer eller förväntad framtida pendling har undvikits.

Kännetecken och struktur hos LA

Så bildas LA

Indelningen i LA bygger på statistik om arbetspendling utifrån SCB:s registerbaserade arbetsmarknadsstatistik (RAMS)²⁵. Metoden att bilda lokala arbetsmarknader utgår från kommunernas pendlingsförhållanden. Kommuner med liten utpendling klassas som självständiga kommuner och utgör kärnan i en lokal arbetsmarknad. Kommuner som inte är självständiga, knyts var och en till den självständiga kommun till vilken de har den största utpendlingen. Det finns även ett tredje steg som innebär urskiljning av flerkärniga LA²⁶. Detta steg utnyttjas inte i denna studie.

Steg 1: Bestämning av vilka kommuner som ska betecknas som "självständiga centra"

För att en kommun ska klassas som ett självständigt centrum måste två villkor vara uppfyllda:

Villkor 1: Andelen utpendlare bland dem som bor i kommunen, ska vara mindre än 20 procent av det totala antalet förvärvsarbetande (p1 ska vara mindre än 20 procent).

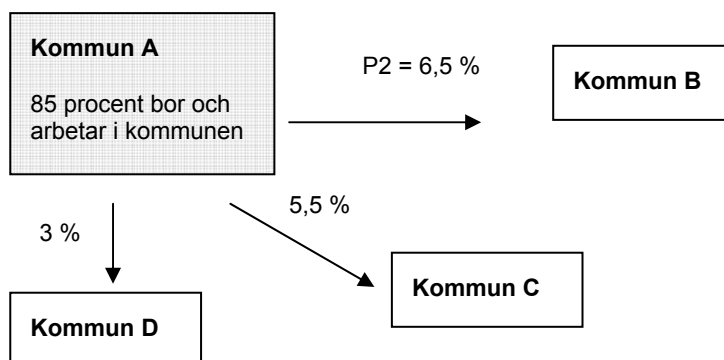
Villkor 2: Den största pendlingsströmmen till en annan enskild kommun ska vara mindre än 7,5 procent av totala antalet förvärvsarbetande i kommunen (p2 ska vara mindre än 7,5 procent).

Om båda villkoren är uppfyllda betecknas kommunen som ett självständigt centrum i en lokal arbetsmarknad.

²⁵ För mer information om RAMS, se www.scb.se/rams.

²⁶ För mer information, kontakta maria.hakansson@scb.se eller gunnar.hedin@scb.se.

Figur 1
Villkor för en självständig kommun (lokalt centrum)



I exemplet i figur 1 är

$p1 = 15$ procent (dvs. $6,5\% + 5,5\% + 3\%$)

medan

$p2 = 6,5$ procent

Steg 2: Bestämning till vilket lokalt centrum övriga, dvs. osjälvständiga kommuner, ska föras

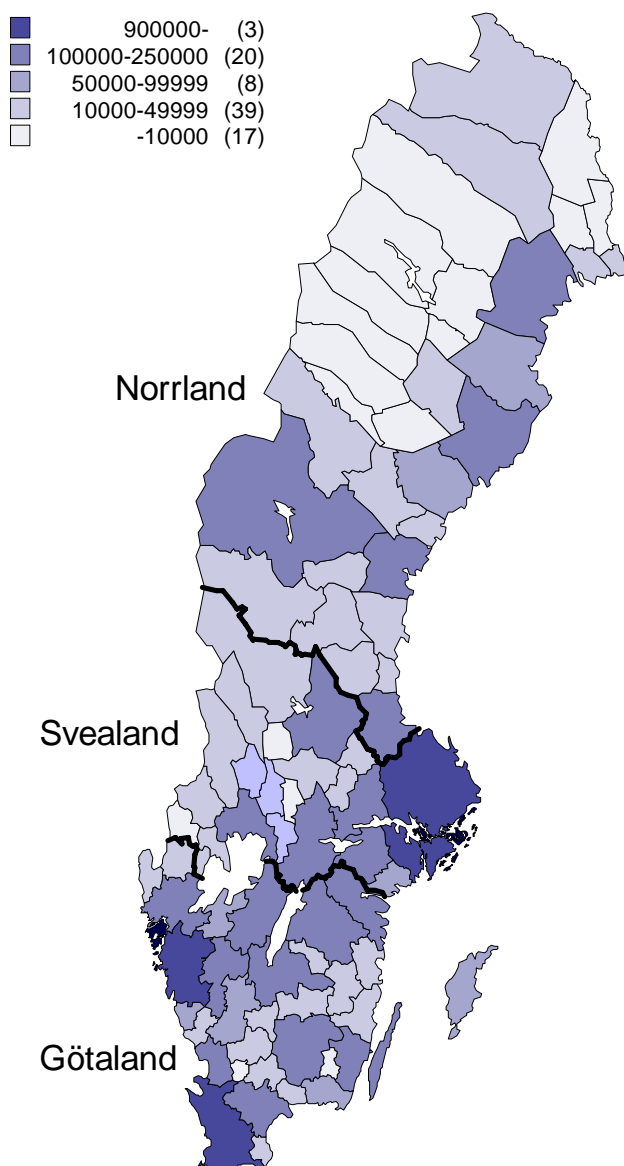
I steg 2 bestäms till vilket lokalt centrum de osjälvständiga kommunerna ska föras. Huvudregeln är att den osjälvständiga kommunen förs till den kommun till vilken den största pendlingsströmmen är riktad.

Den svenska LA-kartan och regionförstoring

Tillämpningen av pendlingsstatistik över kommungräns och indelningsvillkoren ovan innebär att det 2003²⁷ bildats 87 lokala arbetsmarknader (se Bilaga 2).

²⁷ Den officiella avgränsningen avser 2003 med 87 lokala arbetsmarknader. SCB har även gjort en senare avgränsning baserat på 2004 års pendlingsstatistik. Den redovisar 85 LA. Förändringarna består av att Simrishamn-Tomelilla LA, Markaryd LA, Säfte LA upphör och ingår i respektive Malmö-Lunds LA, Ljungby LA och Karlstads LA. Tranemo kommun byter från Gislaveds LA till Borås LA. Ragunda kommun har utgått från Östersunds LA och bildar nu eget LA.

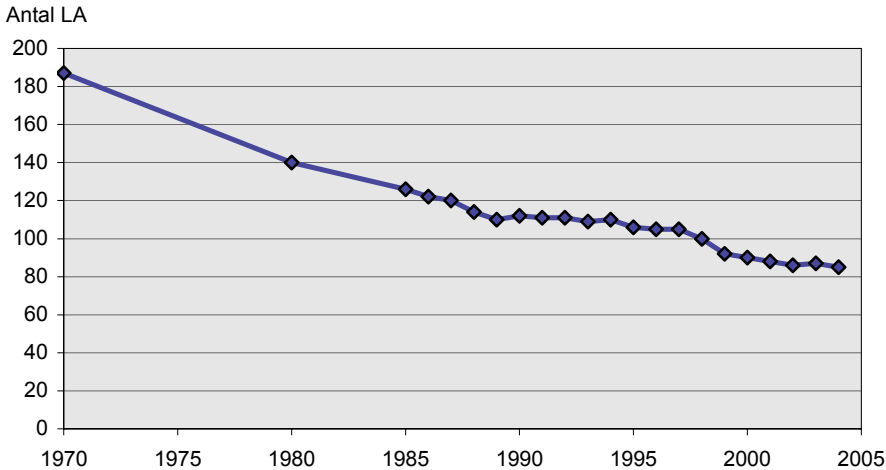
Figur 2
Karta över lokala arbetsmarknader i Sverige 2003



Genom att samma regler för avgränsning använts över åren, kan man se hur antalet LA i praktiken förändrats över tiden. En sådan minskning kan betecknas som ett mått på regionförstoring.

I diagram 25 kan man se att antalet LA har minskat från 187 till 85 mellan 1970 och 2004, vilket innebär en halvering under en 35-årsperiod. Det medför samtidigt att de lokala arbetsmarknadernas areal i genomsnitt fördubblats (därav begreppet "regionförstoring").

Diagram 25
Utvecklingen av antalet lokala arbetsmarknader under perioden 1970–2004



Källa: SCB RAMS

Den indelning i lokala arbetsmarknader som åskådliggörs i denna rapport baseras på förhållanden som gällde år 2003 eller 2004.

Strukturella kännetecken för lokala arbetsmarknader

De lokala arbetsmarknadernas geografiska utformning bygger på pendlingsförhållanden, som i sin tur är starkt beroende av befolkningens storlek, täthet och kommunikationsmöjligheter. Sveriges ojämna befolkningsfördelning speglas naturligtvis i hur de lokala arbetsmarknaderna ser ut både till form och innehåll.

Befolkningsstorlek

Den största lokala arbetsmarknaden befolkningsmässigt är Stockholm-Solna LA, vilken ligger i den tätbefolkade Mälardalen och omfattar 2,2 miljoner invånare. Den utgörs av ett trettiotal kommuner och berör hela eller delar av fyra län. De övriga två riktigt stora lokala arbetsmarknaderna ligger i det tätbefolkade Skåne samt i Göteborgsregionen. Malmö-Lunds och Göteborgs LA omfattar vardera knappt en miljon invånare.

Sorsele LA i Norrlands inland med knappt 3 000 invånare, är den minsta lokala arbetsmarknaden. I Norrland finns ett tiotal lokala arbetsmarknader med färre än 10 000 invånare och som vardera omfattar endast en kommun. I tabell 11 redovisas de lokala arbetsmarknadernas storleksstruktur fördelad på landsdelar.

En kort karaktäristik av landsdelarna ger bilden att Svealand domine-
ras av Stockholm-Solna LA, som utgör ca två tredjedelar av befolk-
ningen i Svealand. Götaland domineras av medelstora lokala arbets-
marknader, medan Norrland har många mycket små men ofta ytstora
lokala arbetsmarknader.

Tabell 11
**Antal lokala arbetsmarknader 2003 fördelade efter befolkningsstorlek
och landsdel²⁸**

Storleksgrupp	Götaland	Svealand	Norrland	Riket	%
2 200 000	–	1	–	1	1,1
900 000–1 000 000	2	–	–	2	2,3
150 000– 249 999	6	3	2	11	12,6
100 000– 149 999	4	2	3	9	10,3
50 000– 99 999	5	1	2	8	9,2
25 000– 49 999	10	6	3	19	21,8
10 000– 24 999	4	5	11	20	23,0
<10 000	2	3	12	17	19,5
Summa	33	21	33	87	100
Antal invånare	4 332 666	3 512 007	1 166 719	9 011 392	
Procent	48,1	39,0	12,9	100	

Befolkningstäthet

En annan faktor som påverkar utformningen av LA är befolknings-
tätheten. Den varierar stort mellan lokala arbetsmarknader.

De befolkningsmässigt största lokala arbetsmarknaderna är även de
befolkningstätaste och de flesta av de minsta i befolkningshän-
seende tillhör de glesaste. I tabell 12 redovisas fördelningen av LA
efter befolkningsstäthet fördelad på landsdelar.

²⁸ Götaland omfattar följande län: Östergötlands, Jönköpings, Kronobergs, Kalmar, Gotlands, Blekinge, Skåne, Hallands och Västra Götalands län.

Svealand omfattar Stockholms, Uppsala, Södermanlands, Värmlands, Örebro, Västmanlands och Dalarnas län.

Norrland omfattar Gävleborgs, Västernorrlands, Jämtlands, Västerbottens och Norrbottens län.

Tabell 12
Befolkningstäthet i lokala arbetsmarknader efter landsdel

Invånare/km ²	Götaland	Svealand	Norrland
0– 4,9	-	4	21
5–14,9	3	7	8
15–29,9	14	3	3
30–70	14	6	1
>140	2	1	-
Antal	33	21	33
Invånare/km²	51,8	43,9	5,2

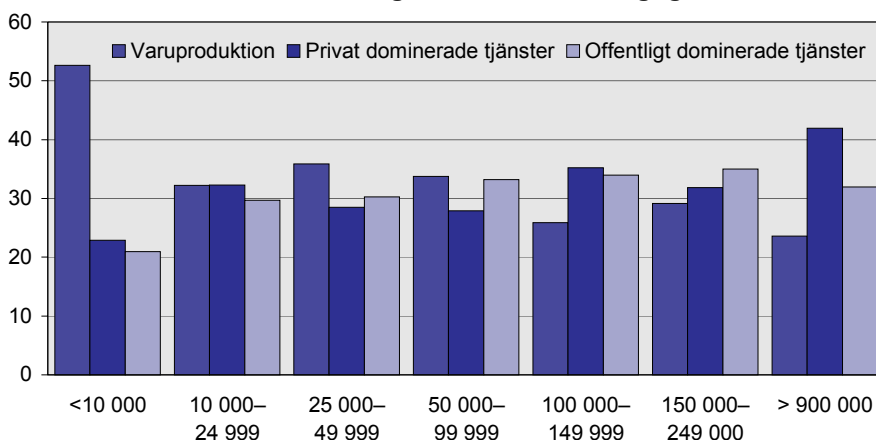
I Götaland har 30 av de 33 lokala arbetsmarknaderna mer än 15 invånare per kvadratkilometer, i Svealand är antalet 10 av 21 och i Norrland endast 4 av 33. Den låga befolkningstätheten i Norrland innebär att möjligheterna till regionförstoring där är mindre än i Svealand och i Götaland, främst på grund av de långa avstånden mellan kommunerna och deras centra.

Näringsgrensstruktur

Även näringsgrensstrukturen varierar mellan olika typer av lokala arbetsmarknader. Generellt kan sägas att i de befolkningsmässigt mindre lokala arbetsmarknaderna är fördelningen relativt jämn mellan *varuproduktion*, *privat dominerade* respektive *offentligt dominerade tjänster*. I de största storleksgrupperna har tjänstenäringarna en allt större betydelse. I de tre storstädernas lokala arbetsmarknader överväger *privat dominerade tjänstenäringar*.

Genom att studera näringsstrukturen utifrån de lokala arbetsmarknadernas befolkningsstorlek, får man en mer nyanserad bild.

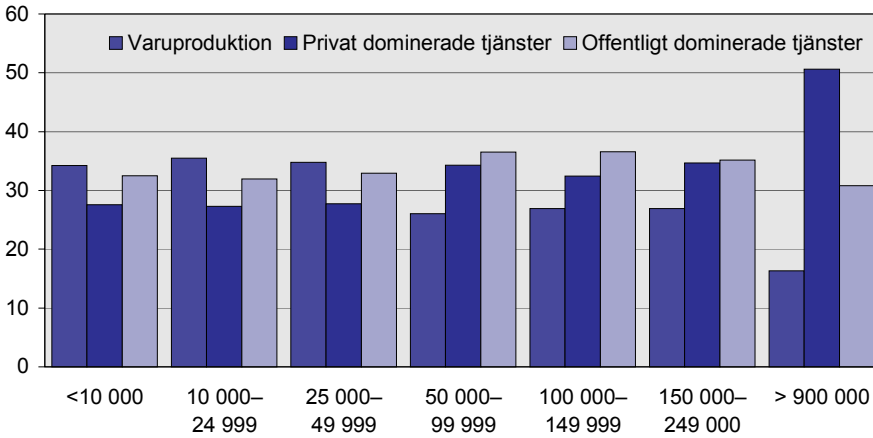
Diagram 26
Andel förvärvsarbetande i Götaland efter de lokala arbetsmarknadernas befolkningsstorlek och näringsgren. Procent



Källa: SCB RAMS

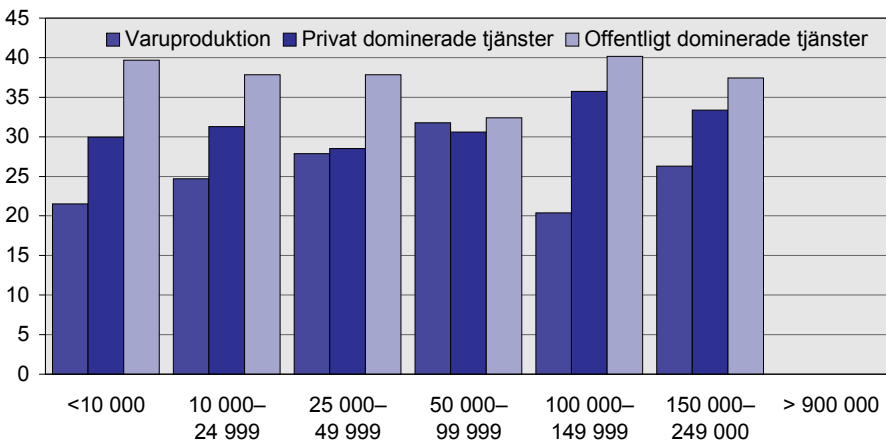
I Götaland har *tillverkningsindustrin* en stark ställning i LA upp till 100 000 invånare. I de minsta lokala arbetsmarknaderna i Götaland är drygt hälften av de förvärvsarbetande sysselsatta inom *varuproduktion*. Även i den näst största storleksgruppen är nästan 30 procent av befolkningen verksamma inom varuproducerande verksamhet. I den största storleksgruppen, dvs. Malmö-Lunds LA och Göteborgs LA, är *privat dominerade tjänster* den största näringsgrenen, vilken sysselsätter drygt 40 procent av den förvärvsverksamma befolkningen. *Offentligt dominerade tjänster* är den största näringsgrenen endast i LA med 150 000–249 000 invånare. Den främsta anledningen till detta är att till denna storleksgrupp hör många regionala centra med offentligt dominerade tjänster som t.ex. länsförvaltning, länsjukvård, högskola eller universitet.

I Svealand är *varuproduktion* den största näringsgrenen i LA upp till 50 000 invånare. I den största storleksgruppen, som omfattar Stockholm-Solna LA, sysselsätts mer än hälften av de förvärvsverksamma inom *privat dominerade tjänster*. I mellanliggande storleksklasser av LA sysselsätter *offentligt dominerande tjänster* fler personer än övriga näringsgrenar.

Diagram 27**Andel förvärvsarbetande i Svealand efter de lokala arbetsmarknadernas befolkningsstorlek och näringsgren. Procent**

Källa: SCB RAMS

I Norrland, som kännetecknas av många mycket små lokala arbetsmarknader, är *offentligt dominerade tjänster* den största näringsgrenen i samtliga storleksgrupper av lokala arbetsmarknader. *Varuproduktion* har en relativt liten andel av de sysselsatta. Endast i lokala arbetsmarknader med 50 000–99 999 invånare når andelen sysselsatta inom *varuproduktion* 30 procent av samtliga sysselsatta. *Privat dominerade tjänster* sysselsätter ungefär 30 procent av samtliga förvärvsarbetande i alla storlekstyper av LA.

Diagram 28**Andel förvärvsarbetande i Norrland efter de lokala arbetsmarknadernas befolkningsstorlek och näringsgren. Procent**

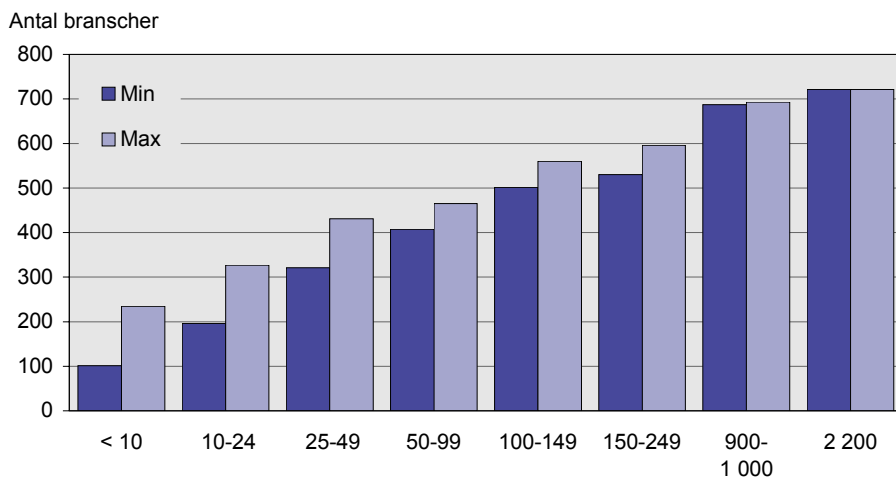
Källa: SCB RAMS

Branschbredd

Ett annat sätt att beskriva näringsstrukturen är att redovisa branschbredden. Antal branscher på lägsta näringsgrensnivå (femsiffernivå) är totalt 776 stycken (SCB 2003). Diagram 29 visar att ju större en lokal arbetsmarknad är, desto fler branscher finns representerade. I t.ex. Dorotea LA finns 100 branscher, i Stockholm-Solna LA finns 720. Variationen inom storleksgrupperna är dock relativt stor, främst i LA med högst 50 000 invånare.

Diagram 29

Antal branscher efter de lokala arbetsmarknadernas befolkningsstorlek (invånare i 1 000-tal)



Källa: RAMS

Utvecklingstendenser

Under senare tid har det förts en diskussion om varför sysselsättningen under de senaste åren utvecklats så svagt trots en god ekonomisk tillväxt. Flera förklaringar har hittats, t.ex. den allt mer långvariga fördröjningen mellan högkonjunktens topp och den därefter förväntade sysselsättningsökningen (Gustafson, Hagsten 2005), den snabba produktivitetstegringen inom främst tillverkningsindustrin (*jobless growth*) eller att arbetstillfällen flyttas från Sverige. På lokal nivå kan specifika särdrag påverka både befolknings- och sysselsättningsutvecklingen.

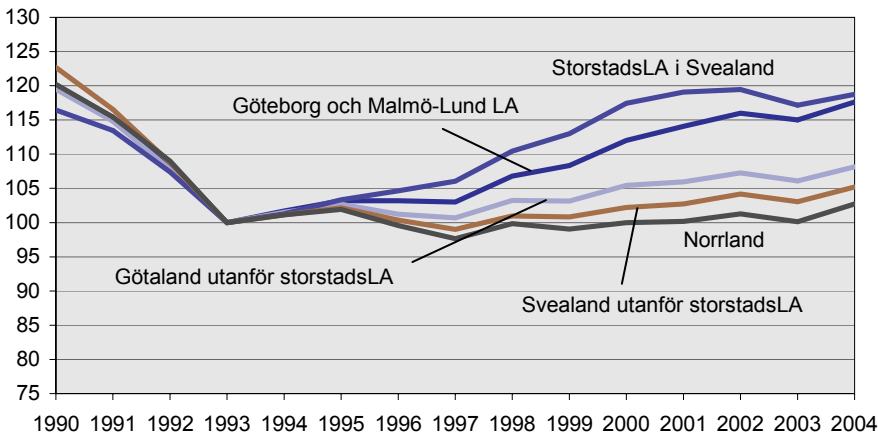
Sysselsättningsutvecklingen i olika lokala arbetsmarknader

Storstädernas positiva sysselsättningsutveckling kan ses som ett ömsesidigt samspel mellan uppkomst av nya arbetstillfällen och befolkningstillväxt, medan problemet för många små lokala arbetsmarknader är en minskande befolkning.

I diagram 30 redovisas sysselsättningsutvecklingen förorstädernas lokala arbetsmarknader, dvs. Stockholm-Solna LA i Svealand samt Göteborgs LA och Malmö-Lunds LA i Götaland. Norrland saknar storstäder. Dessutom redovisas Götaland exklusive storstads-LA och Svealand exklusive storstads-LA.

För samtliga redovisningsgrupper visas ungefär samma kraftiga nedgång i sysselsättningen under recessionen 1991–1993. Därefter skedde en kraftig sysselsättningstillväxt i Stockholm-Solna LA. I Götalands storstads-LA började tillväxten något senare. Övriga kurvor i diagrammet redovisar sysselsättningsutveckling i regioner utanför storstädernas LA. Utvecklingen i Götaland utanför storstads-LA har varit bättre än för motsvarande områden i Svealand och i Norrland. De senare har båda haft en svag utveckling av sysselsättningen.

Diagram 30
Sysselsättningsutvecklingen 1990–2004 efter typ av lokal arbetsmarknad och landsdel. Index 100 = år 1993

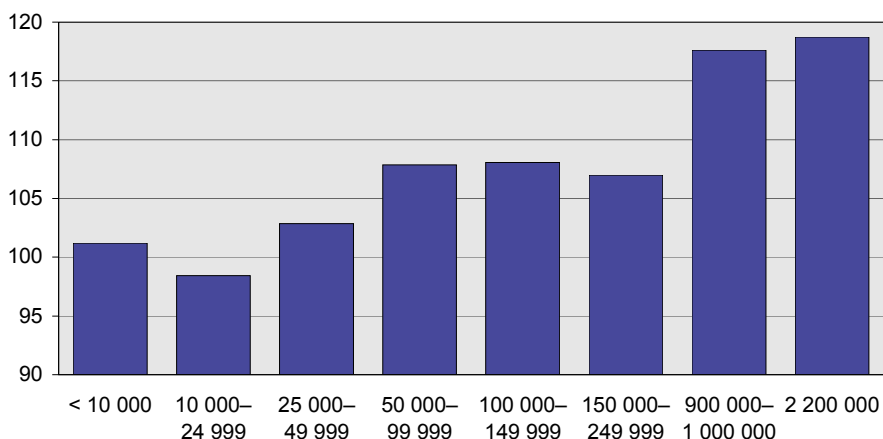


Källa: SCB RAMS

Samband mellan LA:s storlek och sysselsättningsutveckling

I diskussionen om regioners storlek och möjligheter att utvecklas talas det om att det behövs en kritisk massa för att regionerna ska kunna utvecklas positivt. Diagram 31 visar sysselsättningsutvecklingen i lokala arbetsmarknader i riket för perioden 1993–2004. Det stödjer hypotesen om behovet av en kritisk massa. De största LA har haft den mest positiva utvecklingen, medan de minsta har haft den sämsta utvecklingen.

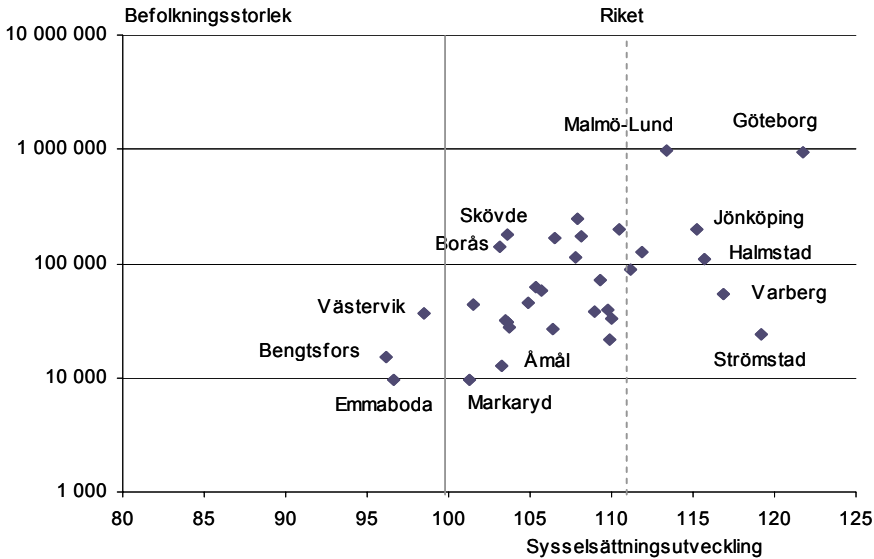
Diagram 31
Sysselsättningsutvecklingen 1993–2004 efter de lokala arbetsmarknadernas befolkningsstorlek. Index 100 = år 1993



Källa: SCB RAMS

Men det betyder inte att små lokala arbetsmarknader alltid har en sämre sysselsättningsutveckling än de stora. Av diagram 32 framgår t.ex. att Strömstad tillhör de LA, som haft den bästa utvecklingen i Götaland.

Diagram 32
Sysselsättningsutvecklingen i lokala arbetsmarknader i Götaland 1993–2004 efter befolkningsstorlek. Index 100 = år 1993

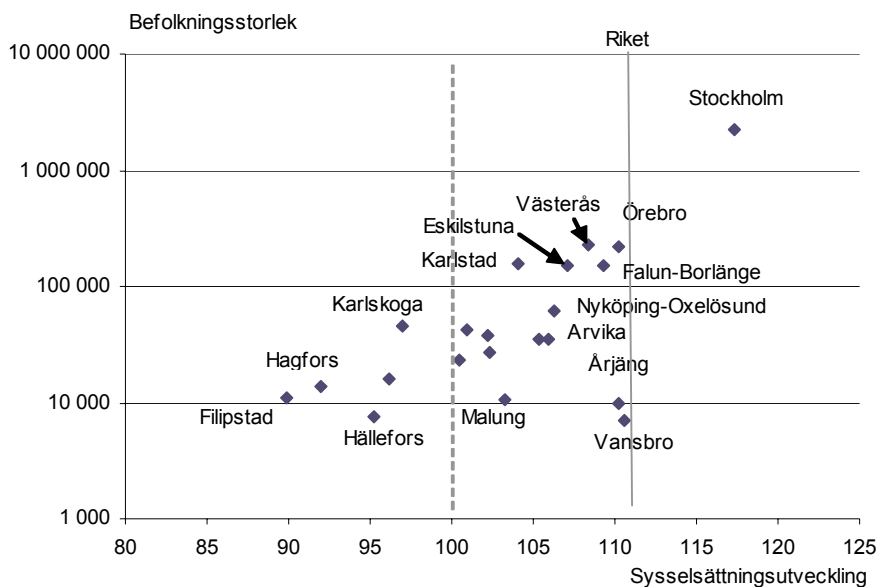


Källa: SCB RAMS

En vanlig anledning till att sysselsättningen minskar i små lokala arbetsmarknader är att de haft en negativ befolkningsutveckling. I andra fall drivs den negativa utvecklingen i större utsträckning av förlorade arbetstillfällen. I Götaland har Jönköpings LA, Halmstads LA, Varbergs LA och Strömstads LA haft en bättre sysselsättningsutveckling än den betydligt större lokala arbetsmarknaden Malmö-Lund.

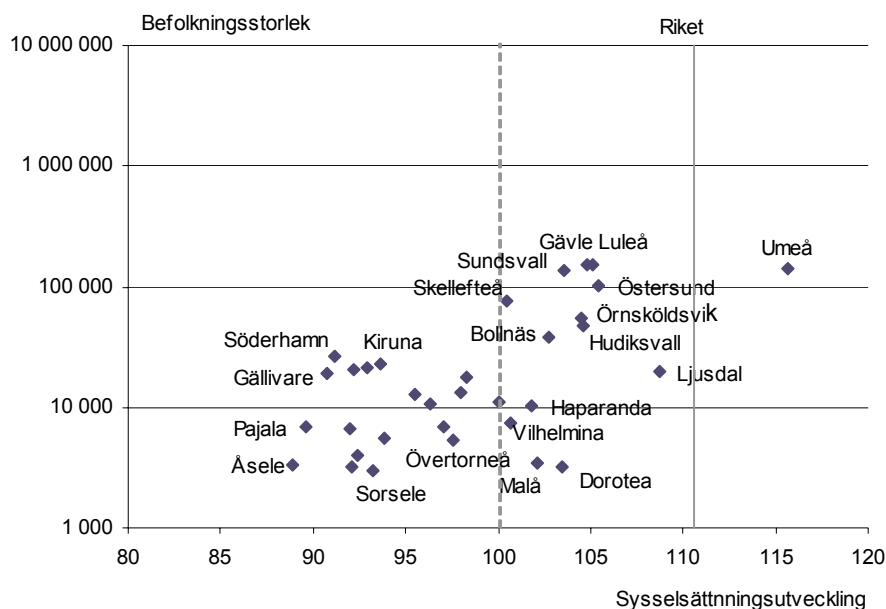
I Svealand (diagram 33) är det endast Stockholm-Solna LA som har haft en bättre sysselsättningsutveckling än riksgenomsnittet. Stockholm-Solna är som nämnts tidigare den befolkningsmässigt största lokala arbetsmarknaden och omfattar nästan två tredjedelar av befolkningen i Svealand. Även i Svealand finns exempel på små LA som har haft en positiv sysselsättningsutveckling. Vansbro LA och Årjängs LA är exempel på sådana. Det finns även små LA som haft en mycket svag utveckling, exempelvis Filipstads LA, Hällefors LA och Hagfors LA. Av de större lokala arbetsmarknaderna i Svealand har Örebro LA och Falun-Borlänge LA haft något bättre sysselsättningsutveckling än Västerås LA och Eskilstuna LA. Dock har alla fyra sistnämnda lokala arbetsmarknaderna haft en sämre sysselsättningsutveckling än riksgenomsnittet.

Diagram 33
Sysselsättningsutvecklingen i lokala arbetsmarknader i Svealand 1993–2004 efter befolkningsstorlek. Index 100 = år 1993



Källa: SCB RAMS

I Norrland (diagram 34) är det endast Umeå LA som har haft en bättre sysselsättningsutveckling än riket. Övriga med Umeå jämnstora lokala arbetsmarknader som Luleå, Gävle och Sundsvall har endast haft en måttlig sysselsättningsutveckling. Av de små lokala arbetsmarknaderna hade Dorotea, Malå, Haparanda och Vilhelmina en positiv utveckling, medan huvuddelen av de övriga hade en klart negativ utveckling.

Diagram 34**Sysselsättningsutvecklingen i lokala arbetsmarknader i Norrland 1993–2004 efter befolkningsstorlek. Index 100 = år 1993**

Källa: SCB RAMS

Regeringens sysselsättningsmål och storleken på LA

Regeringens sysselsättningsmål är knutet till hur stor andel av befolkningen 20–64 år som är i förvärvsarbete. År 2007 ska enligt detta mål 80 procent av befolkningen 20–64 år vara sysselsatta på den reguljära arbetsmarknaden. Hur hänger regeringens mål samman med sysselsättningsutvecklingen i en region? En positiv utveckling av sysselsättningen behöver inte alltid leda till att en större andel av befolkningen kommer i arbete. Massan, dvs. antalet sysselsatta i regionen, blir större men andelen i förvärvsarbete kan t.o.m. minska. Detta inträffar om den inflyttade delen av befolkningen har en lägre andel förvärvsarbetande än de redan som fanns där.

Utvecklingen i de tre storstädernas lokala arbetsmarknader, dvs. Stockholm-Solna LA, Malmö-Lunds LA och Göteborgs LA, är exempel på ovanstående. Trots att dessa lokala arbetsmarknader har haft en gynnsam sysselsättningsutveckling, är inte andelen förvärvsarbetande 20–64 år högre i dessa lokala arbetsmarknader än i andra. Gruppen 900 000–1 000 000 invånare har tvärtemot den lägsta andelen förvärvsarbetande av alla grupper med 73 procent i sysselsättning, medan lokala arbetsmarknader med 50 000–99 000 invånare

har den högsta med 79 procent (se tabell 13). Genomsnittet för riket är 75,8 procent. Den befolkningsmässigt minsta gruppen lokala arbetsmarknader, som haft en mycket svag sysselsättningsutveckling, ligger mätt i andelar endast något under rikets nivå.

Tabell 13**Andel förvärvsarbetande (sysselsättningsgrad) 20–64 år efter de lokala arbetsmarknadernas befolkningsstorlek**

Lokala arbetsmarknader efter antal invånare	Andel förvärvsarbetande 20–64 år i %
2 200 000	76,2
900 000–1 000 000	73,3
150 000– 249 999	75,9
100 000– 149 999	76,6
50 000– 99 999	79,0
25 000– 49 999	77,7
10 000– 24 999	75,8
<10 000	75,3

I enskilda lokala arbetsmarknader kan det finnas flera orsaker till att andelen förvärvsarbetande är låg. Många av de stora lokala arbetsmarknaderna har universitet eller högskolor och därmed ett relativt stort inslag av studerande i befolkningen, vilket påverkar andelen förvärvsarbetande i regionen i negativ riktning. En annan faktor som kan påverka andelen förvärvsarbetande är ett relativt stort inflöde av utrikes födda, vilka under sin första tid i Sverige kan ha svårt att göra sig gällande på arbetsmarknaden. En annan faktor som främst berör vissa gränsregioner är att andelen förvärvsarbetande blir underskattat i den officiella statistiken, eftersom en relativt stor andel av befolkningen har sitt förvärvsarbete förlagt till grannlandet. Dessa personer redovisas som ej förvärvsarbetande i den officiella statistiken. Haparanda LA, Årjängs LA, och Strömstads LA är exempel på sådana lokala arbetsmarknader.

Eftersom endast lokala arbetsmarknader med 25 000–99 999 invånare i princip har uppnått regeringens sysselsättningsmål²⁹, behövs det fler jobb i de flesta av landets lokala arbetsmarknader. Totalt

²⁹ Regeringens sysselsättningsmål utgår från mätningarna i Arbetskraftsundersökningarna (AKU). Då statistik från dessa inte är möjliga att redovisa för lokala arbetsmarknader används statistik från Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS) för beräkningar under länsnivå. Sysselsättningsnivån i RAMS är något lägre än i AKU och därför motsvarar ca 78 procent i RAMS 80 procent i AKU.

saknas ca 250 000 jobb för att regeringens sysselsättningsmål ska vara uppnått.

Olikheter i de lokala arbetsmarknadernas sätt att fungera

Flera egenskaper hos de lokala arbetsmarknaderna har betydelse för hur de fungerar. Av särskilt stor vikt är den lokala arbetsmarknadens befolkningsstorlek, som varierar från ca 2,2 miljoner invånare till ca 4 000 invånare. Sannolikheten för att matchningen mellan utbud och efterfrågan på jobb ska fungera, är rimligtvis avsevärt mindre i de minsta lokala arbetsmarknaderna än i storstads-LA. Några exempel på olikheterna i funktionssätt mellan LA och olikheternas samband med storleken på de lokala arbetsmarknaderna tas upp i detta avsnitt. Exemplen här berör arbetskraftens rörlighet i olikstora LA. Liksom tidigare delas LA in i åtta storleksgrupper.

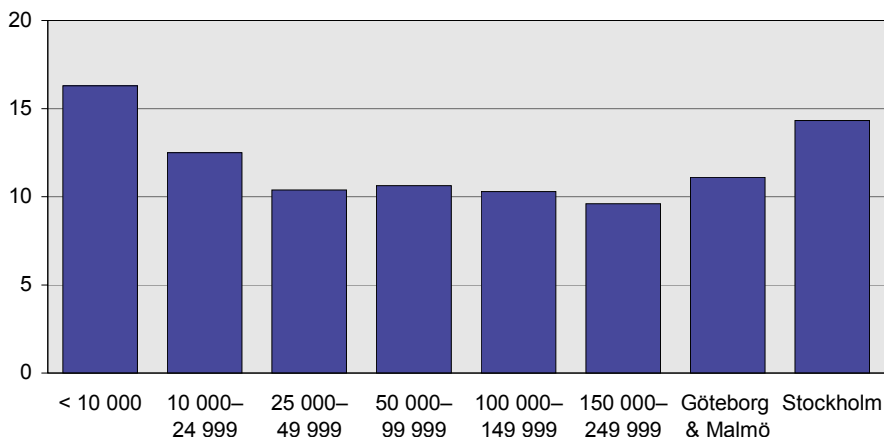
Är jobbyten vanligare i stora LA?

En ofta förekommande uppfattning är att rörligheten på arbetsmarknaden i form av jobbyten är störst i storstäder och särskilt i Stockholmsregionen. Uppfattningen bygger på att det där finns många fler arbetstillfällen att välja mellan och att väntetiderna för lämpliga vakanser därför blir kortare. Detta har ibland anförts som argument för att etablera företag och arbetsställen utanför storstäder om man vill undvika alltför stor personalomsättning.

I diagram 35 tycks ovanstående uppfattning få visst stöd. Andelen jobbytare i storstadsregionerna ligger på en högre nivå än i flertalet av de andra lokala arbetsmarknaderna. I Stockholm-Solna LA är andelen jobbytare drygt 14 procent och i Göteborgs och Malmös LA drygt 11. Flertalet övriga har en andel jobbytare nära 10 procent. Paradoxalt nog visar det sig dock att jobbyten är mycket vanliga bland dem som bor i de två minsta storleksklasserna av LA. Detta borde inte vara fallet med tanke på att det finns färre jobb att välja mellan.

En hypotes, som delvis skulle kunna förklara ovanstående förhållande, är att de nya jobben för dem som bor i de minsta lokala arbetsmarknaderna finns i andra delar av landet. Det skulle innebära att man i stor utsträckning behöver flytta eller långpendla för att få ett nytt jobb. Med andra ord skulle jobbyten i små LA ha en annan karaktär och ofta innebära stora omställningar för dem som bor i små LA.

Diagram 35
Andel sysselsatta som bytt jobb mellan 2002 och 2003 efter bostadens belägenhet i lokal arbetsmarknad före jobbytet. Procent



Måste man flytta eller långpendla när man byter jobb och bor i en liten LA?

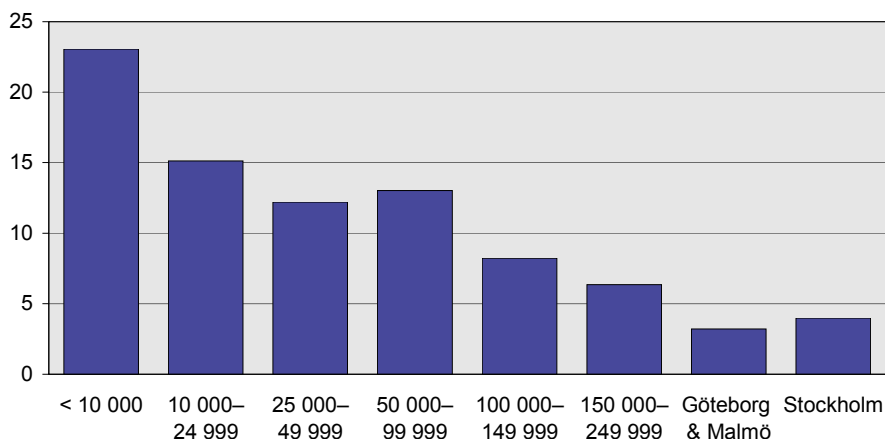
Hur många byter till ett jobb som finns utanför bostadens lokala arbetsmarknad? Av samtliga som byter jobb väljer drygt 6 procent att flytta och 8 procent att börja pendla till en annan lokal arbetsmarknad. Hur detta varierar mellan de lokala arbetsmarknadernas storleksgrupper framgår av diagrammen 36 (flyttning) och 37 (påbörjad pendling).

Flyttare

Av diagram 36 framgår hur stor andel som flyttar bland dem som bytt jobb. I den grupp lokala arbetsmarknader, som har det minsta befolkningsunderlaget, är flyttning i samband med jobbyte fem gånger vanligare än i storstadsregionerna. Det som är anmärkningsvärt är att boende som ju redan har ett jobb i de mycket små lokala arbetsmarknaderna i så stor utsträckning byter jobb, trots att det ofta leder till långväga flyttning (eller långpendling enligt nästa avsnitt). Mycket tyder dock på att det finns andra orsaker än brist på arbetsmöjligheter som gör att särskilt ungdomar lämnar de allra minsta lokala arbetsmarknaderna, t.ex. i samband med jobbyten.

Diagram 36

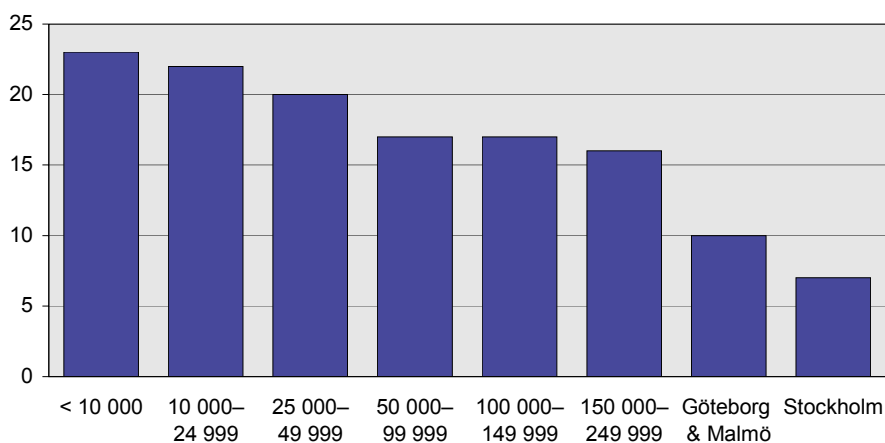
Andel flyttare till annan lokal arbetsmarknad bland sysselsatta som bytt jobb mellan 2002 och 2003 efter bostadens belägenhet i lokal arbetsmarknad före jobbytet. Procent

**Pendlare**

Den andra möjligheten för dem som bytt till ett jobb utanför den egna lokala arbetsmarknaden är att börja pendla till en annan LA.

Diagram 37

Andel pendlare till annan lokal arbetsmarknad bland sysselsatta som bytt jobb mellan 2002 och 2003 efter bostadens belägenhet i lokal arbetsmarknad före jobbytet. Procent



Av alla jobbytare väljer ca 8 procent att börja pendla. Av diagram 37 framgår att det för de största lokala arbetsmarknaderna är relativt ovanligt att man börjar pendla i samband med jobbyten. Sambandet

mellan de lokala arbetsmarknadernas storlek och pendlingsbenägenhet är här mycket tydlig. Det måste även framhållas att många i samband med jobbyten till annan LA väljer att till en början pendla, innan man efter ett par år beslutar sig för att flytta eller åter byta jobb.

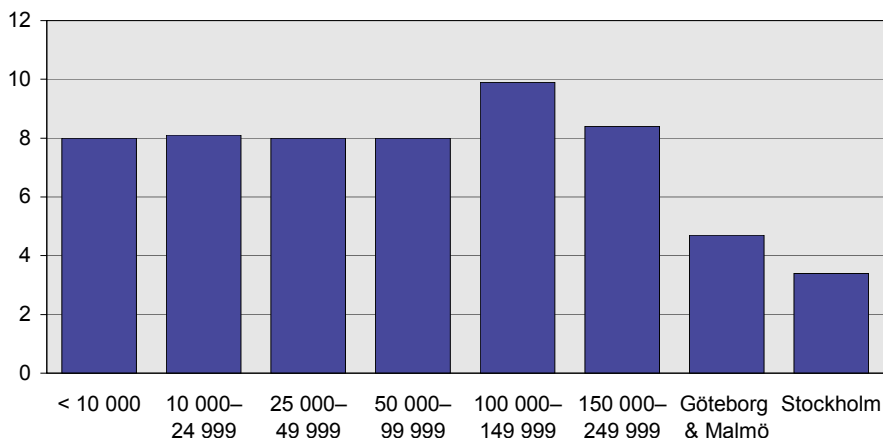
Måste man flytta eller långpendla när man börjar arbeta och bor i en liten LA?

Flyttare

Av diagram 38 framgår att av boende i storstadsregionerna är det endast ca 4 procent som flyttar när de övergår från att *inte* vara sysselsatta till att börja arbeta. Vanligast att man flyttar i samband med övergång till sysselsättning är det för dem som bor i LA i storleksklassen med 100 000–150 000 invånare. En förklaring till detta kan vara att det i denna grupp LA är vanligt att man avslutat utbildning vid universitet eller större högskolor på studieorter, som inte har i kapacitet att ta emot utbudet av välutbildade ungdomar.

Diagram 38

Andel flyttare till annan lokal arbetsmarknad bland personer som blivit sysselsatta mellan 2002 och 2003 efter bostadens belägenhet i lokal arbetsmarknad före inträdet i sysselsättning. Procent



Pendlare

Av dem som övergår till sysselsättning efter att året innan ha saknat sysselsättning, börjar 8 procent att pendla i samband med övergången.

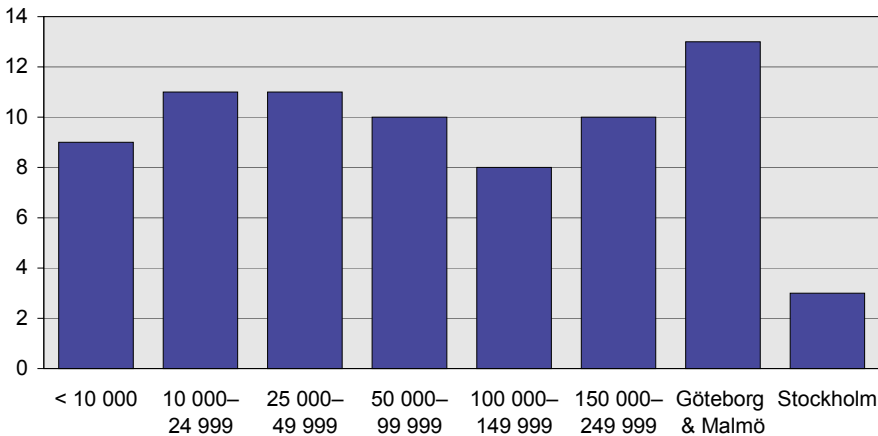
Även i detta fall är dock de regionala skillnaderna betydande.

Bland dem som bor i Stockholm börjar endast knappt 4 procent pendla till en annan LA i samband med inträdet i sysselsättning. Detta trots att sysselsättningen i Stockholm-Solna LA minskade mellan 2002 och 2003. Orsaken kan vara att det trots detta var ett tillräckligt utbud av jobb i Stockholmsregionen eller att man inte brydde sig om att söka jobb utanför Stockholm-Solna LA.

Samtliga övriga storleksklasser av LA hade en högre andel som i samband med inträdet i sysselsättning började pendla till en annan lokal arbetsmarknad. Ingen annan storleksgrupp kom riktigt i nivå med riksgenomsnittet (8 procent), utan låg på nivån drygt 8 – 13 procent. Anmärkningsvärt är att de två andra storstadsregionerna hade den högsta andelen pendlare bland dem som börjat sin yrkeskarriär eller återinträtt i sysselsättning efter ett uppehåll.

Diagram 39

Andel pendlare till annan lokal arbetsmarknad bland personer som blivit sysselsatta mellan 2002 och 2003 efter bostadens belägenhet i lokal arbetsmarknad före inträdet i sysselsättning. Procent



Slutsatser

Att arbetsmarknadens sätt att fungera skiljer sig regionalt, har kunnat visas i denna genomgång av individernas rörlighet på arbetsmarknaden. Det framgår även tydligt att det regionala befolkningsunderlaget, i de funktionella regioner som använts, är av stor betydelse för rörlighetsmönstren. Det finns dock anledning att gå djupare i den statistik som finns tillgänglig för att försöka hitta förklaringar till variationerna. Vissa svar har visserligen antytts, men behöver inte vara de enda eller de viktigaste orsakerna och bör därför kontrolleras ytterligare. Det som uppenbarligen saknas är analyser av variationerna i de lokala arbetsmarknadernas befolknings- och

företagsstrukturer och vad dessa kan ha för effekt på arbetsmarknadernas funktionssätt. Det kan röra sig om skillnader i fördelningen mellan kön, ålder, utbildning, yrke etc. Likaså är det viktigt att veta i vilken typ av LA utflyttarna respektive utpendlarna hamnar. Finns det t.ex. tydliga mönster som visar att rörligheten på arbetsmarknaden riktas mot allt större lokala arbetsmarknader och har rörlighetsmönstren förändrats över tiden?

Referenser

Överensstämmelse mellan utbildning och yrkets kvalifikationskrav

Björklind K, Forsgren A, Gustafson C-H, Larsson A-C & Öberg P (2005). *Yrkets överensstämmelse med utbildningen*. Fokus på arbetsmarknad och utbildning IAM 2005:4, SCB.

Björklund A, Kjellström C (2002). *Estimating the return to investments in education: how useful is the standard Mincer equation?* Economics of Education Review, June 2002.

Gartell M, Regnér H (2005). *Sambandet mellan val av högskola och inkomster efter examen för kvinnor och män*. IFAU 2005:12.

Rooth, D-O, Åslund O (2003). *Spelar när och var någon roll? Arbetsmarknadslägets betydelse för invandrades inkomster*. IFAU 2003:5.

Statistiska centralbyrån, Expertgruppen för forskning om regional utveckling, ERU (1991). *Lokala arbetsmarknader och förvävsregioner – Nya geografiska indelningar för regionala analyser*. Information om arbetsmarknaden 1991:7, SCB.

Statistiska centralbyrån (1998). *SSYK 96. Standard för svensk yrkesklassificering 1996*. Meddelanden i samordningsfrågor för Sveriges officiella statistik 1998:3.

Statistiska centralbyrån (2001). *SUN 2000. Svensk utbildningsnomenklatur*. Meddelanden i samordningsfrågor för Sveriges officiella statistik 2000:1.

Statistiska centralbyrån (2004). *Högutbildade utrikes födda*. Statistiskt meddelande UF 56 SM 0401.

Allt fler 65+ i arbete!

Statistiska centralbyrån (2003). *Sveriges framtida befolkning – Befolkningsframskrivning för åren 2003-2050*.

Löneskillnader mellan offentlig och privat sektor

Statistiska centralbyrån (1998). *SSYK 96. Standard för svensk yrkesklassificering 1996*. Meddelanden i samordningsfrågor för Sveriges officiella statistik 1998:3.

Lokala arbetsmarknader – egenskaper, struktur och utveckling

Gustafson C-H, Hagsten E (2005). *Produktion och sysselsättning i ekonomins olika faser*. Fokus på arbetsmarknad och utbildning IAM 2005:2, SCB.

Statistiska centralbyrån, Expertgruppen för forskning om regional utveckling, ERU (1991). *Lokala arbetsmarknader och förvävsregioner – Nya geografiska indelningar för regionala analyser*. Information om arbetsmarknaden 1991:7, SCB.

Statistiska centralbyrån (2003). *SNI 2002. Standard för svensk näringsgrensin-
delning 2002*. Meddelanden i samordningsfrågor för Sveriges officiella
statistik 2003:2.

Bilaga 1

SSYK 96. Yrken inom ledningsarbeten respektive arbeten som kräver högskoleutbildning (SCB 1998)

Ledningsarbete

Yrkesområdet *Ledningsarbete* (yrkesområde 1) omfattar politiskt arbete i demokratiskt valda organ samt administrativt ledningsarbete; att tolka och tillämpa författningar, politiska beslut eller stadgar; att planera, leda och samordna verksamheten i företag, organisationer, myndigheter, kommuner, landsting, sjukhus, universitet m.m.

Yrkesområdet omfattar yrkesgrupperna Högre ämbetsmän och politiker, Chefstjänstemän i intresseorganisationer, Verkställande direktörer, verkschefer m.fl., Drift- och verksamhetschefer, Chefer för särskilda funktioner samt Chefer för mindre företag och enheter.

Arbeten som kräver högskoleutbildning

Förutom *Ledningsarbete* (yrkesområde 1) ingår, *Arbete som kräver teoretisk specialistkompetens* (yrkesområde 2) och *Arbete som kräver kortare högskoleutbildning eller motsvarande kunskaper* (yrkesområde 3) i denna gruppering av yrken.

Yrkesområde 2 omfattar att utveckla teorier, modeller och metoder samt utforma praktiska tillämpningar av dessa; att undervisa; att göra utredningar, handlägga juridiska ärenden m.m.; att organisera verksamhet; att göra reportage, skriva artiklar eller skönlitterära verk, producera radio- och TV-program; att skapa konstverk; att komponera, tolka eller gestalta musik m.m.; att leda religiös verksamhet; att organisera verksamhet inom omsorg och socialtjänst. Arbete inom detta yrkesområde kräver mestadels färdigheter och kunskaper som motsvarar en längre högskoleutbildning.

Yrkesområdet omfattar yrkesgrupperna Fysiker, kemister m.fl., Matematiker och statistiker, Dataspecialister, Civilingenjörer, arkitekter m.fl., Specialister inom biologi, jord- och skogsbruk m.m., Hälso- och sjukvårdsspecialister, Barnmorskor; sjuksköterskor med särskild kompetens, Universitets- och högskollärare, Gymnasielärare,

Grundskollärare, Speciallärare, Andra pedagoger med teoretisk specialistkompetens, Företagsekonomer, marknadsförare och personaltjänstemän, Jurister, Arkivarier, bibliotekarier m.fl., Samhälls- och språkvetare, Journalister, konstnärer, skådespelare m.fl., Präster, Administratörer i offentlig förvaltning och Psykologer, socialsekreterare m.fl.

Yrkesområdet 3 omfattar att kontrollera produkter och processer; att utföra mättings-, ritnings- och beräkningsarbeten; att sköta datautrustning och programvara; att sköta bild-, ljud- och ljusutrustning, medicinsk utrustning m.m.; att navigera och styra fartyg och flygplan; att kontrollera att säkerhets-, hälso- och miljöföreskrifter efterlevs; att behandla och vårda patienter; att undervisa barn på förskolenivå, lära ut bilkörning, leda studiecirkel m.m.; att förmedla och sälja värdepapper, fastigheter, varor i parti m.m.; att handlägga bank-, tull-, skatte-, socialförsäkrings- och polisärenden; att organisera omsorgsinsatser; att arbeta med underhållning och sport.

Yrkesområdet omfattar yrkesgrupperna Ingenjörer och tekniker, Datatekniker och dataoperatörer, Fotografer; ljud- och bildtekniker, sjukhustekniker m.fl., Piloter, fartygsbefäl m.fl., Säkerhets- och kvalitetsinspektörer, Lantmästare, skogsmästare m.fl., Sjukgymnaster, tandhygienister m.fl., Sjuksköterskor, Biomedicinska analytiker, Förskollärare och fritidspedagoger, Andra lärare och instruktörer, Säljare, inköpare, mäklare m.fl., Agenter, förmedlare m.fl., Redovisningsekonomer, administrativa assistenter m.fl., Tull-, taxerings- och socialförsäkringstjänstemän, Poliser, Behandlingsassistenter m.fl. och Pastorer.

Med denna definition av överensstämmande yrke tillförs flera stora yrkesgrupper, bl.a. poliser, sjuksköterskor, förskollärare och fritidspedagoger, datatekniker, ingenjörer och tekniker samt redovisningsekonomer.

Bilaga 2

Förteckning över lokala arbetsmarknader år 2003

Lokal arbetsmarknad		Kom- mun- kod	Kommunnamn	Anknytning till	P1	P2
Kod	Namn					
1	Stockholm-Solna	0180	Stockholm	0184	0,25	0,06
1	Stockholm-Solna	0114	Upplands-Väsby	0180	0,64	0,26
1	Stockholm-Solna	0115	Vallentuna	0180	0,70	0,27
1	Stockholm-Solna	0117	Österåker	0180	0,64	0,27
1	Stockholm-Solna	0120	Värmdö	0180	0,63	0,39
1	Stockholm-Solna	0123	Järfälla	0180	0,67	0,42
1	Stockholm-Solna	0125	Ekerö	0180	0,62	0,42
1	Stockholm-Solna	0126	Huddinge	0180	0,68	0,47
1	Stockholm-Solna	0127	Botkyrka	0180	0,68	0,38
1	Stockholm-Solna	0128	Salem	0180	0,79	0,33
1	Stockholm-Solna	0136	Haninge	0180	0,61	0,40
1	Stockholm-Solna	0138	Tyresö	0180	0,70	0,48
1	Stockholm-Solna	0139	Upplands-Bro	0180	0,67	0,31
1	Stockholm-Solna	0160	Täby	0180	0,68	0,39
1	Stockholm-Solna	0162	Danderyd	0180	0,75	0,48
1	Stockholm-Solna	0163	Sollentuna	0180	0,72	0,41
1	Stockholm-Solna	0181	Södertälje	0180	0,29	0,13
1	Stockholm-Solna	0182	Nacka	0180	0,67	0,49
1	Stockholm-Solna	0183	Sundbyberg	0180	0,79	0,48
1	Stockholm-Solna	0184	Solna	0180	0,71	0,49
1	Stockholm-Solna	0186	Lidingö	0180	0,67	0,49
1	Stockholm-Solna	0187	Vaxholm	0180	0,66	0,32
1	Stockholm-Solna	0188	Norrtälje	0180	0,29	0,10
1	Stockholm-Solna	0191	Sigtuna	0180	0,44	0,17
1	Stockholm-Solna	0192	Nynäshamn	0180	0,47	0,20
1	Stockholm-Solna	0305	Håbo	0180	0,66	0,25
1	Stockholm-Solna	0380	Uppsala	0180	0,21	0,07
1	Stockholm-Solna	0140	Nykvarn	0181	0,75	0,51
1	Stockholm-Solna	0330	Knivsta	0380	0,73	0,31
1	Stockholm-Solna	0360	Tierp	0380	0,32	0,17
1	Stockholm-Solna	0381	Enköping	0380	0,36	0,10
1	Stockholm-Solna	0382	Östhammar	0380	0,29	0,18
1	Stockholm-Solna	0461	Gnesta	0181	0,54	0,25
1	Stockholm-Solna	0486	Strängnäs	0181	0,39	0,13
1	Stockholm-Solna	0488	Trosa	0181	0,49	0,24
1	Stockholm-Solna	1917	Heby	0380	0,44	0,23
2	Nyköping-Oxelösund	0480	Nyköping	0481	0,23	0,06
2	Nyköping-Oxelösund	0481	Oxelösund	0480	0,32	0,25

Lokal arbetsmarknad		Kommun-kod	Kommunnamn	Anknytning till	P1	P2
Kod	Namn					
3	Eskilstuna	0484	Eskilstuna	0180	0,14	0,03
3	Eskilstuna	0482	Flen	0484	0,32	0,08
3	Eskilstuna	0483	Katrineholm	0482	0,22	0,04
3	Eskilstuna	0428	Vingåker	0483	0,39	0,26
4	Linköping	0580	Linköping	0581	0,13	0,03
4	Linköping	0513	Kinda	0580	0,33	0,21
4	Linköping	0561	Åtvidaberg	0580	0,41	0,32
4	Linköping	0583	Motala	0580	0,22	0,11
4	Linköping	0586	Mjölby	0580	0,37	0,22
4	Linköping	0509	Ödeshög	0586	0,37	0,11
4	Linköping	0560	Boxholm	0586	0,43	0,21
4	Linköping	0584	Vadstena	0583	0,39	0,20
5	Norrköping	0581	Norrköping	0580	0,15	0,05
5	Norrköping	0562	Finspång	0581	0,20	0,13
5	Norrköping	0563	Valdemarsvik	0581	0,29	0,16
5	Norrköping	0582	Söderköping	0581	0,56	0,44
6	Gislaved	0662	Gislaved	0683	0,15	0,06
6	Gislaved	0617	Gnosjö	0662	0,19	0,08
6	Gislaved	1315	Hylte	0662	0,22	0,08
6	Gislaved	1452	Tranemo	0662	0,27	0,08
7	Jönköping	0680	Jönköping	0682	0,10	0,01
7	Jönköping	0604	Aneby	0680	0,41	0,12
7	Jönköping	0642	Mullsjö	0680	0,44	0,25
7	Jönköping	0643	Habo	0680	0,54	0,43
7	Jönköping	0665	Vaggeryd	0680	0,28	0,14
7	Jönköping	0682	Nässjö	0680	0,24	0,09
7	Jönköping	0686	Eksjö	0682	0,21	0,07
8	Värnamo	0683	Värnamo	0617	0,15	0,05
9	Vetlanda	0685	Vetlanda	0686	0,15	0,04
9	Vetlanda	0684	Sävsjö	0685	0,26	0,06
10	Tranås	0687	Tranås	0604	0,17	0,03
10	Tranås	0512	Ydre	0687	0,42	0,22
11	Älmhult	0765	Älmhult	0780	0,15	0,03
11	Älmhult	1273	Osby	0765	0,37	0,14
12	Markaryd	0767	Markaryd	0781	0,19	0,05
13	Växjö	0780	Växjö	0764	0,14	0,04
13	Växjö	0760	Uppvidinge	0780	0,18	0,10
13	Växjö	0761	Lessebo	0780	0,36	0,23
13	Växjö	0763	Tingsryd	0780	0,27	0,13
13	Växjö	0764	Alvesta	0780	0,37	0,27
14	Ljungby	0781	Ljungby	0780	0,11	0,02
15	Emmaboda	0862	Emmaboda	0881	0,17	0,05
16	Kalmar	0880	Kalmar	0881	0,16	0,04
16	Kalmar	0834	Torsås	0880	0,29	0,14
16	Kalmar	0840	Mörbylånga	0880	0,47	0,37

Lokal arbetsmarknad		Kommun-kod	Kommunnamn	Anknytning till	P1	P2
Kod	Namn					
16	Kalmar	0881	Nybro	0880	0,22	0,12
16	Kalmar	0885	Borgholm	0880	0,26	0,15
17	Oskarshamn	0882	Oskarshamn	0861	0,09	0,02
17	Oskarshamn	0821	Högsby	0882	0,40	0,19
17	Oskarshamn	0861	Mönsterås	0882	0,32	0,16
18	Västervik	0883	Västervik	0882	0,10	0,02
19	Vimmerby	0884	Vimmerby	0860	0,17	0,06
19	Vimmerby	0860	Hultsfred	0884	0,22	0,07
20	Gotland	0980	Gotland	0180	0,05	0,02
21	Olofström	1060	Olofström	1082	0,17	0,06
21	Olofström	1082	Karlshamn	1060	0,25	0,07
22	Karlskrona	1080	Karlskrona	1081	0,13	0,05
22	Karlskrona	1081	Ronneby	1080	0,26	0,14
23	Malmö-Lund	1280	Malmö	1281	0,20	0,06
23	Malmö-Lund	1230	Staffanstorps	1280	0,74	0,31
23	Malmö-Lund	1231	Burlöv	1280	0,70	0,44
23	Malmö-Lund	1233	Vellinge	1280	0,70	0,49
23	Malmö-Lund	1262	Lomma	1280	0,74	0,32
23	Malmö-Lund	1263	Svedala	1280	0,67	0,47
23	Malmö-Lund	1264	Skurup	1280	0,55	0,25
23	Malmö-Lund	1281	Lund	1280	0,34	0,16
23	Malmö-Lund	1283	Helsingborg	1280	0,22	0,04
23	Malmö-Lund	1286	Ystad	1280	0,31	0,09
23	Malmö-Lund	1287	Trelleborg	1280	0,38	0,23
23	Malmö-Lund	1260	Bjuv	1283	0,50	0,31
23	Malmö-Lund	1261	Kävlinge	1281	0,64	0,25
23	Malmö-Lund	1265	Sjöbo	1281	0,48	0,13
23	Malmö-Lund	1266	Hörby	1281	0,49	0,13
23	Malmö-Lund	1267	Höör	1281	0,54	0,12
23	Malmö-Lund	1276	Klippan	1283	0,41	0,09
23	Malmö-Lund	1277	Åstorp	1283	0,53	0,26
23	Malmö-Lund	1282	Landskrona	1283	0,33	0,11
23	Malmö-Lund	1284	Höganäs	1283	0,46	0,31
23	Malmö-Lund	1285	Eslöv	1281	0,47	0,20
23	Malmö-Lund	1292	Ängelholm	1283	0,40	0,14
23	Malmö-Lund	1214	Svalöv	1282	0,58	0,16
23	Malmö-Lund	1257	Örkelljunga	1292	0,35	0,06
23	Malmö-Lund	1278	Båstad	1292	0,36	0,13
24	Kristianstad	1290	Kristianstad	1293	0,18	0,04
24	Kristianstad	1256	Östra Göinge	1290	0,39	0,20
24	Kristianstad	1272	Bromölla	1290	0,45	0,17
24	Kristianstad	1293	Hässleholm	1290	0,24	0,07
24	Kristianstad	1083	Sölvesborg	1272	0,35	0,09
24	Kristianstad	1275	Perstorp	1293	0,29	0,06

Lokal arbetsmarknad		Kom- mun- kod	Kommunnamn	Anknytning till	P1	P2
Kod	Namn					
25	Simrishamn-Tomelilla	1291	Simrishamn	1270	0,25	0,06
25	Simrishamn-Tomelilla	1270	Tomelilla	1291	0,43	0,11
26	Halmstad	1380	Halmstad	1381	0,12	0,02
26	Halmstad	1381	Laholm	1380	0,33	0,18
27	Falkenberg	1382	Falkenberg	1380	0,20	0,06
28	Varberg	1383	Varberg	1480	0,19	0,05
29	Bengtsfors	1460	Bengtsfors	1438	0,18	0,04
29	Bengtsfors	1438	Dals-Ed	1460	0,21	0,09
30	Lidköping-Götene	1471	Götene	1494	0,36	0,15
30	Lidköping-Götene	1494	Lidköping	1471	0,24	0,06
30	Lidköping-Götene	1470	Vara	1494	0,27	0,06
30	Lidköping-Götene	1445	Essunga	1470	0,48	0,12
31	Göteborg	1480	Göteborg	1481	0,16	0,05
31	Göteborg	1384	Kungsbacka	1480	0,54	0,35
31	Göteborg	1401	Härryda	1480	0,66	0,44
31	Göteborg	1402	Partille	1480	0,73	0,57
31	Göteborg	1407	Öckerö	1480	0,57	0,48
31	Göteborg	1415	Stenungsund	1480	0,48	0,26
31	Göteborg	1421	Orust	1480	0,45	0,13
31	Göteborg	1440	Ale	1480	0,64	0,45
31	Göteborg	1441	Lerum	1480	0,65	0,47
31	Göteborg	1443	Bollebygd	1480	0,65	0,22
31	Göteborg	1462	Lilla Edet	1480	0,52	0,18
31	Göteborg	1463	Mark	1480	0,34	0,10
31	Göteborg	1481	Mölndal	1480	0,58	0,46
31	Göteborg	1482	Kungälv	1480	0,53	0,39
31	Göteborg	1489	Alingsås	1480	0,36	0,16
31	Göteborg	1419	Tjörn	1415	0,53	0,20
31	Göteborg	1442	Vårgårda	1489	0,38	0,19
32	Strömstad	1486	Strömstad	1435	0,11	0,04
32	Strömstad	1435	Tanum	1486	0,24	0,07
33	Trollhättan	1488	Trollhättan	1487	0,19	0,07
33	Trollhättan	1444	Grästorp	1488	0,56	0,20
33	Trollhättan	1485	Uddevalla	1488	0,25	0,07
33	Trollhättan	1487	Vänersborg	1488	0,44	0,31
33	Trollhättan	1430	Munkedal	1485	0,43	0,18
33	Trollhättan	1439	Färgelanda	1485	0,38	0,17
33	Trollhättan	1461	Mellerud	1487	0,29	0,11
33	Trollhättan	1484	Lysekil	1485	0,23	0,08
33	Trollhättan	1427	Sotenäs	1484	0,22	0,06
34	Borås	1490	Borås	1480	0,14	0,04
34	Borås	1465	Svenljunga	1490	0,35	0,14
34	Borås	1466	Herrljunga	1490	0,33	0,09
34	Borås	1491	Ulricehamn	1490	0,30	0,15
35	Åmål	1492	Åmål	1785	0,19	0,07

Lokal arbetsmarknad		Kommun- kod	Kommunnamn	Anknytning till	P1	P2
Kod	Namn					
36	Skövde	1496	Skövde	1495	0,17	0,02
36	Skövde	1446	Karlsborg	1496	0,35	0,16
36	Skövde	1472	Tibro	1496	0,36	0,24
36	Skövde	1493	Mariestad	1496	0,26	0,11
36	Skövde	1495	Skara	1496	0,32	0,11
36	Skövde	1497	Hjo	1496	0,38	0,19
36	Skövde	1498	Tidaholm	1496	0,27	0,10
36	Skövde	1499	Falköping	1496	0,24	0,10
36	Skövde	1447	Gullspång	1493	0,29	0,08
36	Skövde	1473	Töreboda	1493	0,36	0,13
37	Torsby	1737	Torsby	1780	0,14	0,04
37	Torsby	1766	Sunne	1737	0,23	0,08
38	Årjäng	1765	Årjäng	1780	0,11	0,03
39	Karlstad	1780	Karlstad	1761	0,17	0,03
39	Karlstad	1715	Kil	1780	0,53	0,39
39	Karlstad	1761	Hammarö	1780	0,62	0,54
39	Karlstad	1762	Munkfors	1780	0,23	0,06
39	Karlstad	1763	Forshaga	1780	0,58	0,43
39	Karlstad	1764	Grums	1780	0,35	0,25
39	Karlstad	1781	Kristinehamn	1780	0,23	0,09
40	Filipstad	1782	Filipstad	1780	0,16	0,04
41	Hagfors	1783	Hagfors	1762	0,17	0,05
42	Arvika	1784	Arvika	1730	0,14	0,05
42	Arvika	1730	Eda	1784	0,22	0,16
43	Säffle	1785	Säffle	1492	0,20	0,06
44	Hällefors	1863	Hällefors	1782	0,17	0,03
45	Örebro	1880	Örebro	1881	0,14	0,03
45	Örebro	1814	Lekeberg	1880	0,60	0,43
45	Örebro	1860	Laxå	1880	0,21	0,07
45	Örebro	1861	Hallsberg	1880	0,40	0,21
45	Örebro	1881	Kumla	1880	0,49	0,31
45	Örebro	1882	Askersund	1880	0,37	0,10
45	Örebro	1884	Nora	1880	0,41	0,23
45	Örebro	1885	Lindesberg	1880	0,22	0,11
46	Karlskoga	1883	Karlskoga	1880	0,14	0,04
46	Karlskoga	1760	Storfors	1883	0,47	0,21
46	Karlskoga	1862	Degerfors	1883	0,40	0,28
47	Västerås	1980	Västerås	0180	0,14	0,03
47	Västerås	1907	Surahammar	1980	0,43	0,30
47	Västerås	1961	Hallstahammar	1980	0,37	0,24
47	Västerås	1981	Sala	1980	0,34	0,17
47	Västerås	1983	Köping	1980	0,21	0,07
47	Västerås	1960	Kungsör	1983	0,47	0,20
47	Västerås	1984	Arboga	1983	0,35	0,12

Lokal arbetsmarknad		Kommun- kod	Kommunnamn	Anknytning till	P1	P2
Kod	Namn					
48	Fagersta	1982	Fagersta	1980	0,16	0,03
48	Fagersta	1904	Skinnskatteberg	1982	0,37	0,13
48	Fagersta	1962	Norberg	1982	0,46	0,23
49	Vansbro	2021	Vansbro	2081	0,13	0,02
50	Malung	2023	Malung	2021	0,11	0,02
51	Mora	2062	Mora	2034	0,12	0,03
51	Mora	2034	Orsa	2062	0,42	0,32
51	Mora	2039	Älvdalen	2062	0,19	0,10
52	Falun-Borlänge	2080	Falun	2081	0,18	0,09
52	Falun-Borlänge	2031	Rättvik	2080	0,30	0,07
52	Falun-Borlänge	2081	Borlänge	2080	0,20	0,11
52	Falun-Borlänge	2026	Gagnef	2081	0,47	0,28
52	Falun-Borlänge	2029	Leksand	2081	0,27	0,07
52	Falun-Borlänge	2082	Säter	2081	0,51	0,22
53	Avesta	2084	Avesta	2083	0,14	0,03
53	Avesta	2083	Hedemora	2084	0,24	0,06
54	Ludvika	2085	Ludvika	2061	0,14	0,04
54	Ludvika	1864	Ljusnarsberg	2085	0,27	0,10
54	Ludvika	2061	Smedjebacken	2085	0,43	0,25
55	Ljusdal	2161	Ljusdal	2184	0,13	0,03
56	Gävle	2180	Gävle	2181	0,14	0,05
56	Gävle	0319	Älvkarleby	2180	0,49	0,34
56	Gävle	2101	Ockelbo	2180	0,39	0,17
56	Gävle	2181	Sandviken	2180	0,20	0,13
56	Gävle	2104	Hofors	2181	0,17	0,08
57	Söderhamn	2182	Söderhamn	2183	0,16	0,05
58	Bollnäs	2183	Bollnäs	2182	0,19	0,05
58	Bollnäs	2121	Ovanåker	2183	0,19	0,10
59	Hudiksvall	2184	Hudiksvall	2161	0,12	0,02
59	Hudiksvall	2132	Nordanstig	2184	0,37	0,22
60	Ånge	2260	Ånge	2281	0,12	0,07
61	Sundsvall	2281	Sundsvall	2262	0,10	0,03
61	Sundsvall	2262	Timrå	2281	0,52	0,46
61	Sundsvall	2280	Härnösand	2281	0,19	0,08
62	Kramfors	2282	Kramfors	2280	0,16	0,05
63	Sollefteå	2283	Sollefteå	2282	0,12	0,03
64	Örnsköldsvik	2284	Örnsköldsvik	2480	0,05	0,01
65	Strömsund	2313	Strömsund	2380	0,14	0,07
66	Härjedalen	2361	Härjedalen	2380	0,11	0,03
67	Östersund	2380	Östersund	2309	0,10	0,02
67	Östersund	2303	Ragunda	2380	0,19	0,09
67	Östersund	2305	Bräcke	2380	0,30	0,17
67	Östersund	2309	Krokoms	2380	0,46	0,39
67	Östersund	2321	Åre	2380	0,21	0,09
67	Östersund	2326	Berg	2380	0,28	0,20

Lokal arbetsmarknad		Kommun- kod	Kommunnamn	Anknytning till	P1	P2
Kod	Namn					
68	Malå	2418	Malå	2481	0,18	0,07
69	Storuman	2421	Storuman	2481	0,15	0,04
70	Sorsele	2422	Sorsele	2481	0,12	0,02
71	Dorotea	2425	Dorotea	2462	0,18	0,03
72	Vilhelmina	2462	Vilhelmina	2481	0,13	0,02
73	Åsele	2463	Åsele	2481	0,16	0,03
74	Umeå	2480	Umeå	0180	0,08	0,01
74	Umeå	2401	Nordmaling	2480	0,36	0,27
74	Umeå	2403	Bjurholm	2480	0,34	0,17
74	Umeå	2404	Vindeln	2480	0,27	0,17
74	Umeå	2409	Robertsfors	2480	0,32	0,24
74	Umeå	2460	Vännäs	2480	0,48	0,42
75	Lycksele	2481	Lycksele	2480	0,09	0,03
76	Skellefteå	2482	Skellefteå	2480	0,06	0,01
76	Skellefteå	2417	Norsjö	2482	0,18	0,09
77	Arvidsjaur	2505	Arvidsjaur	2506	0,14	0,02
78	Arjeplog	2506	Arjeplog	2482	0,12	0,02
79	Jokkmokk	2510	Jokkmokk	2523	0,12	0,02
80	Överkalix	2513	Överkalix	2580	0,10	0,03
81	Kalix	2514	Kalix	2580	0,15	0,07
82	Övertorneå	2518	Övertorneå	2580	0,17	0,03
83	Pajala	2521	Pajala	2584	0,15	0,04
84	Gällivare	2523	Gällivare	2584	0,08	0,02
85	Luleå	2580	Luleå	2582	0,10	0,03
85	Luleå	2560	Älvsbyn	2580	0,20	0,08
85	Luleå	2581	Piteå	2580	0,16	0,10
85	Luleå	2582	Boden	2580	0,30	0,24
86	Haparanda	2583	Haparanda	2514	0,14	0,06
87	Kiruna	2584	Kiruna	2580	0,06	0,01

Källa: RAMS 2003

In English

Focus is a recurrent report published every six months. The first edition was published in November 2004. This fourth version is renamed from *Focus on labour market and education* to *Focus on business and labour market* in harmony with the new organisation of Statistics Sweden.

The intention is to publish shorter articles of a descriptive or analytic character.

Summary

The first part of the report gives an overview of the development in the labour market in the last years, especially during the second half of 2005. Employment, unemployment, vacancies and the development of wages and salaries are some keywords.

The following five articles are titled:

The correspondence of education to skill level of the occupation/job (Karin Björklind, Claes-Håkan Gustafson, Ann-Charlotte Larsson)

Increasing number of persons aged 65 or more at work! (Staffan Brantingsson, Margareta Carlsson, Peter Gidlund, Jenny Karlsson)

Changes in Labour statistics based on administrative sources (Sara Ekmark, Marita Rydstedt)

Differences in wages/salaries between public and private sector (Clara Ferdman, Sofia Nilsson)

Labour market areas – characteristics, structures and development (Gunnar Hedin, Björn Tegsjö)

A note of thanks

We would like to express appreciation to our survey respondents – the people, enterprises, government authorities and other institutions of Sweden – with whose cooperation Statistics Sweden is able to provide reliable and timely statistical information meeting the current needs of our modern society.

List of terms

A		K	
Andel	Share	Kommun	Municipality
Antal	Number	Kronor (Kr)	SEK
Arbetare	Blue collar worker	Kvalifikationskrav	Skill level
Arbete	Work	Kvinnor	Women
Arbetskraft	Labour force	L	
Arbetskraftskostnad	Labour cost	Landsdel	Part of country
Arbetslös	Unemployed	Landsting	County council
Arbetsmarknad	Labour market	Lediga jobb	Vacancies
B		Ledning	Management
Befolkning	Population	Lokal arbetsmarknad	Labour market area
Befolkningsstäthet	Population density	Län	County
Belägenhet	Location	Lön	Wage/salary
Bostad	Residence	Löneskillnad	Wage/salary difference
Bransch	Bransch/industry	Lönespridning	Wage/salary distribution
E		Lönesumma	Gross wages
Eftergymnasial	Post secondary	Löneökningstakt	Rate of wage/salary increase
Egenskap	Characteristic	M	
F		Medellön	Average wage/salary
Flyttare	Mover	Metod	Method
Förklaringsvariabel	Explanatory variable	Månadslön	Monthly wage/salary
Förvärvsarbetande	Employed	Män	Men
G		N	
Genomsnittlig	Average	Näringsgren	Bransch/industry
H		O	
Högskoleutbildning	University education	Oddsquot	Odds ratio
I		Offentlig	Public
Inriktning (utbildning)	Field (of education)	P	
J		Pendlare	Commuter
Jobb	Job	Privat	Private
Jobbyte	Change of job	Procent	Per cent
R		R	
		Reallön	Real wage
		Register	Register

Reguljär	Regular	V Vakanser	Vacancies
S			
Sektor	Sector	Y	
Standardvägning	Standard weighting	Yrke Yrkesgrupp	Occupation Occupational group
Staten	Governmental sector		
Struktur	Structure	Å	
Sysselsatt	Employed	Åldersgrupp	Age group
Sysselsättningsgrad	Rate of employ- ment	År	Year
		Ä	
T		Äldre	Older
Timme (tim)	Hour		
Tjänsteman	White collar worker		
U			
Urval	Sample		
Utbildning	Education		
Utveckling	Development		

Explanatory symbols and abbreviations

.. Data not available

Utgivna publikationer fr.o.m 1998 i serien Information om utbildning och arbetsmarknad (IAM)

- 1998:1 Socioekonomiska konsekvenser av sjukdom och dödsfall inom hushåll
- 1998:2 Arbetsmarknadsutveckling och inkomströrlighet – en studie i det tidiga 1990-talets Sverige
- 1998:3 Arbetskraftsbarometern '98
- 1999:1 Funktionshindrades situation på arbetsmarknaden – 4:e kvartalet 1998
- 1999:2 Arbetskraftsprognos 1999 – Utvecklingen till år 2015 enligt två alternativa scenarier
- 1999:3 Utbildning och efterfrågan på arbetskraft. Utsikter till år 2005
- 2000:1 Arbetskraftsbarometern '99
- 2000:2 Utbytbart på arbetsmarknaden – Yrken och löner för olika utbildningsgrupper
- 2000:3 Arbetsförhållanden för kvinnor och män i arbetsledande ställning
- 2000:4 Arbetskraftsbarometern '00
- 2001:1 Utbildning och efterfrågan på arbetskraft. Utsikter till år 2008
- 2001:2 Negativ stress och ohälsa. Inverkan av höga krav, låg egenkontroll och bristande socialt stöd i arbetet
- 2001:3 Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning – 4:e kvartalet 2000
- 2001:4 Arbetskraftsbarometern '01
- 2002:1 Arbetskraftsprognos 2002. Utvecklingen till år 2020
- 2002:2 Arbetskraftsbarometern '02
- 2003:1 Arbetsmiljön i små företag
- 2003:2 Länens arbetskraft – utvecklingen de närmaste decennierna
- 2003:3 Funktionshindrades situation på arbetsmarknaden – 4:e kvartalet 2002
- 2003:4 Ensidigt, upprepat arbete
Arbetsmiljöförhållanden, besvär, sjukfrånvaro, sjuknärvaro
- 2003:5 Arbetskraftsbarometern '03
- 2004:1 Utbildning och arbete. Tillskott och rekryteringsbehov för olika utbildningsgrupper till 2010
- 2004:2 Löneskillnader mellan kvinnor och män i Sverige
- 2004:3 Fokus på arbetsmarknad och utbildning
- 2004:4 Arbetskraftsbarometern '04
- 2005:1 Tungt lyft och annat kroppsligt tungt arbete. Arbetsmiljöförhållanden, besvär, sjukfrånvaro och sjuknärvaro
- 2005:2 Fokus på arbetsmarknad och utbildning
- 2005:3 Funktionshindrades situation på arbetsmarknaden – 4:e kvartalet 2004
- 2005:4 Fokus på arbetsmarknad och utbildning

Fokus på näringsliv och arbetsmarknad hösten 2005

Fokus är en halvårsvis återkommande publikation i serien Information om utbildning och arbetsmarknad (IAM). Den första utgåvan utkom i november 2004. I och med denna fjärde rapport sker ett namnbyte, från Fokus på arbetsmarknad och utbildning till Fokus på näringsliv och arbetsmarknad. Namnet anknyter till den avdelning som tillkom i samband med SCB:s nya organisation den 1 januari 2006.

Denna rapport innehåller inledningsvis en översiktlig beskrivning av utvecklingen på arbetsmarknadsområdet under det andra halvåret 2005. Huvuddelen av publikationen upptas av fem olika artiklar av kommenterande eller analyserande karaktär:

- Överensstämmelse mellan utbildning och yrkets kvalifikationskrav
- Allt fler 65+ i arbetet!
- Förändringar i den registerbaserade arbetsmarknadsstatistiken
- Löneskillnader mellan offentlig och privat sektor
- Lokala arbetsmarknader – egenskaper, struktur och utveckling

ISSN 1400-3996
ISBN 91-618-1325-7
ISBN 978-91-618-1325-4

SCB:s Publikationstjänst: e-post: publ@scb.se, tfn 019-17 68 00, fax 019-17 64 44, 701 89 Örebro.
SCB:s Information och bibliotek: Information: e-post: information@scb.se, tfn 08-506 94801, fax 08-506 94899,
Bibliotek: e-post: library@scb.se, tfn 08-506 95066, fax 08-506 94045.
Vi har även försäljning över disk, besöksadress: SCB, Biblioteket, Karlavägen 100, Stockholm.

Statistics Sweden's Publication Services: e-mail: publ@scb.se, phone +46 19 17 68 00, fax +46 19 17 64 44,
SE-701 89 Örebro, Sweden.

Statistics Sweden's Information and Library: Information: e-mail: information@scb.se, phone +46 8 506 94801,
fax +46 506 94899, Library: e-mail: library@scb.se, phone +46 8 506 95066, fax +46 8 506 94045
We also offer over-the-counter sales on our premises: Statistics Sweden, Library, Karlavägen 100, Stockholm,
Sweden.