

## Kapitel 4

# Arbetsmarknad och industrirekrytering

av Petra Lantz

### INNEHÅLL

1	Inledning	156
2	Sysselsättning, rekryteringsbehov och arbetskraftstillgång	158
2.1	Sysselsättningen under 70-talet	158
2.2	Industrins rekryteringsbehov och tillgången på arbetskraft	162
3	Anpassningsproblem på arbetsmarknaden	167
3.1	Arbetslöshet	167
3.2	Arbetskraftsbrist och rekryteringsproblem inom industrin	177
4	Om rörligheten på arbetsmarknaden	183
4.1	Arbetsgivarbyten	185
4.2	Personalavgångar	187
4.3	Interna arbetsmarknaden	189
4.4	Geografisk omflyttning	190
4.5	Behovet av en ökad rörlighet på arbetsmarknaden	193
5	Faktorer av betydelse för industrins rekrytering	194
5.1	Utbildnings- och yrkesval	196
5.2	Attityder	201
5.3	Könsroller och kvinnors industriarbete	203
5.4	Incitament	206
6	Sammanfattning	208

Litteratur	213
------------	-----

Figurer

3.1	Genomsnittligt antal arbetslöshetsveckor per arbetslös och år 1970-1979	171
3.2	Andel öppet och dolt arbetslösa samt förtidspensionärer och långtidssjukskrivna, 1964-1980	176
3.3	Andel företag som uppgivit brist på yrkesarbetare, industrin totalt och verkstadsindustrin 1970-80	178
3.4	Kvarstående lediga platser vid månadens slut. Totalt, offentliga tjänster och tillverkningsindustri 1979-80	180
3.5	Genomsnittlig vakanstid för yrken inom tillverkningsindustrin 1966-1980	181
4.1	På egen begäran avgångna industriarbetare i procent av antalet anställda 1961-1979	188
4.2	Flyttningar över länsgräns och lediga platser 1962-1979	192

Tabeller

2.1	Medeltal sysselsatta inom olika sektorer (1 000-tal), respektive sektorandelar av sysselsättningen totalt 1970-1980	159
2.2	Andel kvinnor utav antalet sysselsatta inom olika sektorer 1970-1980	161
2.3	Medeltal sysselsatta inom tillverkningsindustri, fördelat på branschnivå 1970-1980	163

3.1	Arbetslöshet i procent av arbetskraften för ungdomar och vuxna, 1970-81	168
3.2	Sysselsatta och arbetslösa i åldern 16-74 år fördelade efter utbildningsnivå 1973-1981, procent	170
3.3	Antal förtidspensioner och sjukbidrag inom folkpensioneringen, januari 1970-1980	172
3.4	Relativa arbetslöshetstal för några OECD-länder	172
3.5	Antal personer i arbetsmarknadspolitiska åtgärder	173
3.6	Utbud och efterfrågan på arbetskraft i Tierps kommun, augusti 1980	182
4.1	Frekvensen arbetsgivarbyten 1966-80	186
4.2	Internt omplacerad arbetskraft i procent av antal sysselsatta i arbetskraften totalt 1975-80	190
5.1	Sökande, nybörjare och nybörjare i procent av sökande på gymnasieskolans linjer 1971, 1975 och 1979	198

1. Inledning

Den ekonomiska debatten i Sverige utmärkes av ett nära nog enhälligt samförstånd vad gäller behovet och betydelsen av en expanderande industrisektor. För att den önskvärda industriella expansionen skall komma till stånd krävs - utöver efterfrågan på svenska industriprodukter - att resurser såsom råvaror, kapital och arbetskraft finns tillgängliga. I detta kapitel skall uppmärksamheten riktas mot tillgången på arbetskraft.

I regeringens finansplan 1980/81 anges arbetskraftsbrist som en av förklaringarna till de senaste årens stagnerande industriproduktion: "Förhållandena på arbetsmarknaden, som bl a präglades av en låg rörlighet och stark efterfrågan från den kommunala sektorn, var en viktig orsak till att den konkurrensutsatta sektorn inte kunde rekrytera arbetskraft i tillräcklig utsträckning. Delvis som en följd av den svaga rekryteringsutvecklingen nådde industriproduktionen inte upp till stort mer än 1974 års nivå."<sup>1</sup>

Emellertid kännetecknas nuvarande arbetsmarknadssituation inte enbart av arbetskraftsbrist inom industrin utan också av tilltagande svårigheter för vissa befolkningsgrupper att finna sysselsättning

---

<sup>1</sup> Se regeringens proposition 1980/81:100, Bilaga 1, s 17.

på den öppna arbetsmarknaden. De officiella arbetslöshetstalen i Sverige avviker visserligen förmånligt från motsvarande i flertalet industriländer men ger knappast någon rättvisande bild av det verkliga arbetsmarknadsläget. Till arbetslöshetsstatistiken kan nämligen också fogas bl a ett växande antal förtidspensionärer och ett stort antal sysselsatta genom arbetsmarknadspolitiska åtgärder.

En av de frågeställningar som tas upp i denna studie är i vilken utsträckning arbetskraftsbristen inom industrin kan tillskrivas en generell knapphet på arbetskraftsresurser. Vad skulle en minskad efterfrågan på arbetskraft inom exempelvis den offentliga sektorn innebära för industrins rekrytering? För arbetslösheten? Hur stor är egentligen arbetslösheten, har den ökat eller minskat det senaste decenniet?

En annan frågeställning rör sambandet mellan arbetskraftens rörlighet och industrins rekrytering. Kan industrins rekryteringssvårigheter förklaras av en minskad rörlighet hos arbetskraften, orsakad av faktorer såsom t ex trygghetslagstiftning och minskad flyttningbenägenhet? Hur stort är behovet av en ökad rörlighet på arbetsmarknaden?

En tredje frågeställning är hur arbetskraftens utbildningsinriktning, attityder, värderingar, krav på arbetsmiljö etc inverkar på industriföretagens rekrytering. Är förändringar i lönestrukturen nödvändiga för att industrins arbetskraftsefterfrågan skall tillgodoses?

Avsikten med föreliggande kapitel är att diskutera ett antal faktorer av betydelse för industrins rekrytering av arbetskraft. Denna diskussion förs med utgångspunkt från en, huvudsakligen på officiell statistik baserad, översiktlig teckning av arbetsmarknadsutvecklingen det senaste decenniet.

Kapitlet är disponerat på följande vis: I avsnitt 2 ges en schematisk redogörelse för sysselsättningsutvecklingen i ekonomin under 70-talet, följt av en kort diskussion om industrins framtida rekryteringsbehov satt i relation till tillgängliga arbetskraftsresurser. Anpassningsproblemen på arbetsmarknaden, som tar sig uttryck i samtidig arbetslöshet och arbetskraftsbrist, behandlas i avsnitt 3. I avsnitt 4 studeras några indikatorer på arbetskraftens rörlighet. Dessutom diskuteras vilka tänkbara förklaringar som kan ligga bakom förändringar i dessa indikatorer. I avsnitt 5 ges exempel på faktorer av betydelse för industrins rekrytering av arbetskraft. I anslutning därtill diskuteras olika slags åtgärder som kan tänkas underlätta industriföretagens rekrytering. Studien avslutas med en sammanfattning.

## 2. Sysselsättning, rekryteringsbehov och arbetskraftstillgång

### 2.1 Sysselsättningen under 70-talet

Antalet sysselsatta i Sverige var 1980 drygt 4,2 miljoner enligt arbetskraftsundersökningarna. Sysselsättningen har ökat stadigt under en längre period och sedan 70-talets början med ungefär 380 000 personer. Denna ökning hänför sig i första hand till den offentliga sektorn och rör i huvudsak antalet sysselsatta kvinnor. I tabell 2.1 ges en bild av hur sysselsättningen inom olika sektorer i ekonomin förändrats under perioden 1970-80.

De sysselsattas fördelning på olika sektorer har förändrats kraftigt sedan 70-talets början. Mellan 1970 och 1980 ökade antalet sysselsatta inom den offentliga tjänstesektorn med ungefär 475 000 personer, en ökning som var 25 % större än sysselsättningsökningen i ekonomin totalt. Detta har inneburit avsevärda förskjutningar ifråga om de olika sektorernas andelar av sysselsättningen. Medan industrisektorn var den sysselsättningsmässigt mest betydelsefulla 1970, sysselsatte vid decenniets slut både den offentli-

Tabell 2.1 Medeltal sysselsatta inom olika sektorer (1 000-tal), respektive sektorandelar av sysselsättningen totalt 1970-1980, procent

Sektor	SNI-kod	Antal sysselsatta, 1 000-tal				Andel av totala sysselsättningen, %			
		1970	1975	1979	1980	1970	1975	1979	1980
Jordbruk, skogsbruk	1	313,5	261,1	242,0	237,0	8,1	6,4	5,8	5,6
Gruvor, tillverkningsindustri, kraftverk m m	2,3,4	1 108,9	1 190,5	1 075,9	1 076,4	28,8	29,3	25,7	25,4
därav tillverkningsindustri	3	1 063,8	1 138,3	1 026,4	1 025,3	27,6	28,0	24,6	24,2
Byggnadsindustri	5	370,3	290,3	284,0	286,6	9,6	7,1	6,8	6,8
Samfärdsel, post och tele	7	266,0	271,7	289,9	295,3	6,9	6,7	6,9	7,0
Privata tjänster	6,8,9 exkl 91,931-34	1 031,9	1 041,8	1 075,5	1 098,1	26,8	25,6	25,7	25,9
Offentliga tjänster	91, 931-34	762,8	1 006,3	1 212,2	1 237,9	19,8	24,8	29,0	29,2
Samtliga sektorer		3 853,8	4 061,9	4 179,6	4 232,6	100,0	100,0	100,0	100,0

Källa: AKU, årsmedeltal

ga och den privata tjänstesektorn fler personer än industrin. Såväl relativt som absolut sett har emellertid nedgången i antal sysselsatta varit större inom både byggnadsindustri och jordbruk, skogsbruk m m än inom industrin.

Kvinnorna har svarat för hela sysselsättningsökningen mellan 1970 och 1980. Med undantag för den privata tjänstesektorn - som för övrigt tillsammans med den offentliga sektorn sysselsätter det största antalet kvinnor - har andelen sysselsatta kvinnor stigit inom samtliga sektorer i ekonomin. Tabell 2.2 belyser förhållandet. Kvinnornas andel av det totala antalet sysselsatta uppgick 1980 till 45 %; inom tillverkningsindustrin var motsvarande andel ungefär 27 %. Med hänsyn till att industrissysselsättningen totalt sett har minskat, representerar den svagt stigande andelen sysselsatta kvinnor inom industrin en mycket liten ökning av antalet kvinnliga industrianställda. Inom tillverkningsindustrin sysselsattes 1980 ungefär 275 000 kvinnor jämfört med 272 000 1970.

I takt med att kvinnornas andel av sysselsättningen vuxit har andelen deltidsarbetande ökat. Andelen personer i arbete med en arbetstid mindre än 35 timmar per vecka var 1980 enligt arbetskraftsundersökningarna (AKU) drygt 30 % jämfört med 22 % 1970. Deltidsarbetets ökade omfattning sammanfaller med en i övrigt generell arbetstidsförkortning samt en större frånvaro från arbetet, hänförlig till såväl sjukdom som utvidgade möjligheter till tjänstledighet. Antalet frånvarande i procent av antalet sysselsatta ökade under 70-talet med 2 procentenheter.<sup>1</sup> Männens frånvaro ökade från 6,3 till 7,3 % medan kvinnornas frånvaro steg från 7,5 till 11 %. Medan uppgången i sjukfrånvaro varit tämligen svag, har övriga typer av frånvaro (föräldraledighet, studieledighet etc) ökat. Detta har bidragit till att antalet utförda arbetstimmar i ekonomin minskat trots att antalet sysselsatta ökat.

---

<sup>1</sup> Den frånvaro som här avses är sådan som omfattar minst en normal arbetsvecka, exklusive frånvaro för semester. Utvecklingen av det totala antalet utförda arbetstimmar, som redovisas längre fram i texten, påverkas emellertid av både frånvaro orsakad av semester och frånvaro kortare än en vecka.



Tabell 2.2 Andel kvinnor utav antalet sysselsatta inom olika sektorer 1970-1980, procent

Sektor	SNI-kod	Andel sysselsatta kvinnor, %			
		1970	1975	1979	1980
Jordbruk, skogsbruk	1	22,9	26,0	25,2	25,1
Gruvor, tillverknings- industri, kraftverk m m	2,3,4	25,1	25,9	26,3	26,2
därav tillverknings- industri	3	25,6	26,5	26,9	26,9
Byggnadsindustri	5	5,3	6,4	9,0	9,2
Samfärdsel, post och tele	7	22,7	25,8	27,3	27,5
Privata tjänster	6,8,9 exkl 91,931-34	53,3	50,5	48,2	48,6
Offentliga tjänster	91, 931-34	70,8	72,5	74,1	74,5
Samtliga sektorer		39,9	42,4	44,6	45,0

Källa: AKU, årsmedeltal

I ekonomin totalt minskade antalet genomsnittligt utförda arbetstimmar från 132 miljoner per vecka 1970 till 125 miljoner 1980, dvs med drygt 5 %. Motsvarande minskning inom gruv- och tillverkningsindustrin var mer än tre gånger så stor, nästan 16 %. Det totala antalet sysselsatta inom detta näringsområde minskade med ungefär 3 % mellan 1970 och 1980, varför en stor del av den kraftiga minskningen i arbetstimmar kan tillskrivas ökad frånvaro från arbetet och förkortade arbetstider.

Inom tillverkningsindustrin minskade antalet sysselsatta med 3,6 % mellan 1970 och 1980, motsvarande ungefär 38 500 personer. Med hänsyn till industrins konjunkturberoende har dock de branschvisa och årsvisa variationerna i sysselsättningstal varit stora. Endast inom kemisk industri och verkstadsindustri sysselsattes fler personer 1980 än 1970, vilket framgår av tabell 2.3. Mellan 1979 och 1980 kunde en svag uppgång i sysselsättningen noteras inom trävaruindustri, massa- och pappersvaruindustri samt kemisk industri.

## 2.2 Industrins rekryteringsbehov och tillgången på arbetskraft

Den framtida industrissysselsättningen har varit föremål för en intensiv debatt och det råder delade meningar om dess storlek. I LU:s huvudalternativ beräknas en tillväxt av industrissysselsättningen med i genomsnitt 10 000 personer per år fram till 1985, vilket innebär ett avsevärt trendbrott i förhållande till utvecklingen under 70-talet. Kalkyler över industrins sysselsättningsbehov under hela 80-talet har utförts av Nordström-Ysander (1980). De har beräknat sysselsättningseffekterna av fyra olika utvecklingsalternativ för den svenska ekonomin. Det fall som karakteriseras som extremalternativet, med en kraftigt återhållen offentlig konsumtion och en drygt fördubblad industriproduktion, antas föranleda en ökning av antalet sysselsatta inom industrin med ungefär 17 000 personer under hela 80-talet. I de övriga alternativen antas industrissysselsättningen minska väsentligt. Det ligger utanför ramarna för denna studie att bedöma de antaganden om produktivitetstillväxt, produktionsvolym, arbetstider, omvärldsutveckling etc som ligger till grund för skillnaderna i LU:s och Nordström-Ysanders beräkningar. Vad som emellertid kan konstateras är att en industriell expansion, bl a med hänsyn till produktivitetstillväxten, inte nödvändigtvis behöver medföra ett ökat antal industrissysselsatta. Med en fortsatt rationaliserings- och automatiseringsutveckling inom industrin framstår det snarare såsom mindre troligt att industri-

Tabell 2.3 Medeltal sysselsatta inom tillverkningsindustri, fördelat på branschnivå 1970-1980, i 000-tal

Bransch	SNI-kod	Antal sysselsatta			
		1970	1975	1979	1980
Livsmedels-, dryckes- varu- och tobaksindustri	31	99,7	91,6	92,1	91,9
Textil- och beklädnads- industri	32	97,4	79,7	57,5	55,4
Trävaruindustri	33	99,0	105,8	89,6	90,4
Massa- och pappersindustri	341	67,8	75,3	64,7	67,0
Grafisk industri	342	69,6	72,2	68,3	66,5
Kemisk industri m m	35	72,7	79,2	72,3	74,2
Jord- och stenvaru- industri	36	46,5	39,6	34,5	34,1
Järn-, stål- och metallverk	37	81,3	73,0	70,3	69,8
Verkstadsindustri	38	429,8	512,3	466,7	466,2
Annan tillverkningsindustri	39	-	9,6	10,4	9,8
Summa tillverkningsindustri	3	1.063,8	1.138,3	1.026,4	1.025,3

Källa: AKU, årsmedeltal.

sysselsättningen under 80-talet kommer att öka. En bibehållen eller stagnerande industrisysselsättning innebär dock inte att industrins rekryteringsbehov försvinner. En viss personalomsättning sker alltid. För verkstadsindustrin beräknas enbart de s k naturliga avgångarna, d v s yrkesbytare, pensionärer, sjukdomsfall, emigranter osv, kräva ett årligt nytillskott på ungefär 16 000 arbetare per år vid oförändrad sysselsättning.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Se Verkstadsindustrins personal 1978-1983, Sveriges Verkstadsförning, 1979.

Industrins möjligheter att tillgodose sitt rekryteringsbehov i framtiden är beroende av ett flertal faktorer. Rekryteringsbasen för industrisektorn och övriga sektorer i ekonomin utgörs av arbetskraftsutbudet. Enligt gängse definition omfattas arbetskraftsutbudet av de personer som redan har sysselsättning - och befinner sig i arbete eller är tillfälligt frånvarande - och de personer som står till arbetsmarknadens förfogande utan att finna arbete - de arbetslösa. Tillsammans utgör dessa två grupper arbetskraften enligt arbetskraftsundersökningarna. Arbetskraftens framtida storlek är bl a beroende av befolkningsutvecklingen som i sin tur beror på faktorer såsom fruktsamhet, dödlighet och migration. Den under senare år uppmärksammade sjunkande fruktsamheten påverkar inte arbetskraftsresurserna inom den närmaste framtiden. Under den första delen av 80-talet kommer tvärtom nytillskottet av unga personer till arbetskraften att vara drygt 10 000 fler per år än under 70-talet.

Till skillnad från förändringar i fruktsamhets- och dödlighetstal har förändringar i migrationen en mer omedelbar inverkan på arbetskraftsresurserna. Enligt SCB:s prognoser beräknas nettoinvandringen 1980-1985 uppgå till 10 000 personer per år, jämfört med ett genomsnitt på ungefär 15 000 under 70-talet.<sup>1</sup> För industrins del är invandringen särskilt betydelsefull. Den invandrade arbetskraften arbetar nämligen i stor utsträckning inom tillverkningsindustrin. Av de 225 000 utländska medborgare som sysselsattes i Sverige 1980 återfanns ungefär 42 % inom tillverknings- och gruvindustri. Samma år var ungefär 9 % av det totala antalet sysselsatta inom industrin utländska medborgare. Denna andel har under de år som utländska medborgares arbetskraftsstatus särredovisats i AKU, 1977-1980, varit tämligen konstant. I den officiella statistiken görs dock ingen skillnad mellan naturaliserade invandrare

---

<sup>1</sup> SCB:s befolkningsstatistik för 1981 visar dock att nettoinvandringen till Sverige minskat kraftigt. Under de tre första kvartalen 1981 uppgick invandringsöverskottet (antalet invandrare minus antalet utvandrare) till 2 100 jämfört med 9 600 personer under samma tid 1980.

och övriga svenska medborgare. Andelen industrisysselsatta som utgörs av såväl naturaliserade som icke-naturaliserade invandrare torde följaktligen vara högre än den andel som enbart utgörs av utländska medborgare. För närvarande har Sverige nästan inte någon arbetskraftsinvandring alls från de utomnordiska länderna. Detta är förmodligen till stor del en följd av en restriktiv invandringspolitik. Huvuddelen av den utomnordiska invandringen utgörs idag av anhöriga till tidigare invandrade samt flyktingar (SCB, IPF 1981:1). Medan den nordiska invandringen inte påverkas av invandringspolitiken eftersom de nordiska länderna har en gemensam arbetsmarknad, så är den beroende av konjunktur- och arbetsmarknadsläge. Den största invandringen till Sverige sker från Finland.<sup>1</sup> Holmlund (1979a) visade att en stor del av variationen i invandringen till Sverige kan förklaras av antalet lediga platser inom svensk industri och arbetslösheten i Finland.

Invandrarnas betydelse för industriproduktionen, och konsekvenserna för industrirekryteringen av en fortsatt restriktiv invandringspolitik i kombination med ett försämrat inhemskt arbetsmarknadsläge, har hitintills inte varit föremål för några djupgående studier. En av anledningarna till detta torde vara bristande tillgång på statistik. Fördjupade forskningsinsatser på området framstår emellertid som synnerligen relevanta för bedömningar av industrisektorns framtida rekrytering av arbetskraft.

Vid sidan av sådana faktorer som påverkar befolkningens storlek och ålderssammansättning är arbetskraftsdeltagandet - d v s andelen av befolkningen i yrkesverksam ålder som tillhör arbetskraften - av stor betydelse för arbetskraftsutbudet. Mellan 1963 och 1980 har arbetskraftsdeltagandet för kvinnor i åldrarna 16-64 år

---

<sup>1</sup> Under senare år har återflyttningen till Finland varit stor. Enligt SCB var invandringen något större än utvandringen 1980; 12 100 personer jämfört med 10 200. De tre första kvartalen 1981 hade Sverige däremot en nettoemigration till Finland. Utvandringen från Sverige till Finland uppgick till 8 900 personer, 5 100 flyttade i motsatt riktning.

stigit från 55 till 75 % enligt AKU. Denna utveckling kan delvis antas bero på den i det föregående iakttagna expansionen av den offentliga sektorn, som medfört ett ökat antal arbetstillfällen av traditionellt "kvinnlig" karaktär, exempelvis vårdarbeten. Också politiska åtgärder såsom utbyggnad av barnomsorgen, ökade möjligheter till föräldraledighet och införandet av särbeskattning kan bidra till att förklara kvinnornas ökade arbetskraftsdeltagande. För män i åldrarna 16-64 år har arbetskraftsdeltagandet minskat från 90 % 1963 till 88 % 1980. Såsom tänkbara förklaringar till detta förhållande framstår dels en genomsnittligt förlängd utbildningstid, dels utvidgade rättigheter till förtidspensionering. Innebörden av den för könen skilda utvecklingen vad gäller arbetskraftsdeltagandet är att mansdominansen i arbetskraften avtagit. Trots att rekryteringsbasen i större utsträckning än tidigare kommit att omfatta kvinnlig arbetskraft har dock som redan påtalats inte antalet industrisysselsatta kvinnor ökat nämnvärt.

Den typ av kvantitativa avstämningar mellan arbetskraftsutbud och arbetskraftsefterfrågan på aggregerad nivå som bl a utförs i LU, ger endast i liten utsträckning någon uppfattning om industrins framtida rekrytering av arbetskraft. Den viktigaste orsaken härtill är att de kvalitativa aspekterna på arbetskraftsefterfrågan och arbetskraftsutbud av praktiska och beräkningsmässiga skäl måste bortses ifrån. Som emellertid påpekas i LU80 har den fortlöpande tekniska utvecklingen inom exempelvis industrisektorn kommit att medföra successivt större kompetenskrav på dem som skall nyanställas. Att med utgångspunkt från exempelvis LU:s beräkningar av framtida arbetskraftsbehov, förorda åtstramningar inom stat och kommun som medel att underlätta industriföretagens rekrytering ter sig därför - åtminstone kortsiktigt - omotiverat. Eftersom utbildningsinriktning och yrkesfärdighet fått ökad betydelse för de flesta typer av anställningar är det inte troligt att frigörande av arbetskraft från den offentliga sektorn avhjälper arbetskraftsbrist, eller påskyndar expansion, inom industrisek-

torn. På längre sikt kan däremot en stagnerande offentlig sektor antas påverka utbildningsinriktning och yrkesval hos arbetskraften och därigenom inverka på industriföretagens rekrytering. Lönesättningen inom de olika sektorerna påverkar dessutom industrins rekrytering av arbetskraft. Detta förhållande skall närmare belysas i avsnitt 5.

### 3. Anpassningsproblem på arbetsmarknaden

En vid varje tidpunkt perfekt anpassning av utbud och efterfrågan på arbetskraft inom hela ekonomin eller inom varje näringsgren, region eller yrkesområde kan omöjligen uppnås. Eftersom olika näringar och företag utvecklas i så olika riktning med avseende på produktion, produktivitet och rekryteringsbehov och eftersom arbetskraftsutbudets sammansättning ständigt förändras med hänseende till faktorer som ålder, kön, utbildning, regiontillhörighet, attityder etc, uppstår arbetskraftsbrist på vissa delar av arbetsmarknaden och arbetslöshet på andra.

Det finns omständigheter som talar för att anpassningsproblemen på arbetsmarknaden tilltagit under 70-talet. Antalet personer som antingen går arbetslösa eller sysselsätts i arbetsmarknadspolitiska åtgärder har ökat samtidigt som det tar längre tid att tillsätta lediga platser. De arbetssökandes önskemål och kvalifikationer verkar ha kommit att överensstämma sämre med utbudet av arbetstillfällen. I det följande skall ett antal indikatorer på anpassningsproblemen på arbetsmarknaden studeras.

#### 3.1 Arbetslöshet

Antalet personer i arbetskraften har ökat stadigt sedan 70-talets början och uppgick enligt AKU till 4,3 miljoner 1980. För vissa befolkningsgrupper har arbetskraftsökningen varit större än sysselsättningsökningen, vilket lett till höjda relativa arbetslöshetstal för dessa grupper.

Andelen arbetslösa (enligt den officiella definitionen) utgjorde i genomsnitt 2,0 % av arbetskraften 1980, motsvarande ungefär 85 500 personer. Variationerna i arbetslöshetstal är dock stora beroende på vilken arbetskraftsgrupp som studeras. Som framgår av tabell 3.1 är arbetslösheten högst bland de nyinträdande och återinträdande på arbetsmarknaden, d v s ungdomar och kvinnor. Med undantag av konjunkturvariationer har dock den officiella arbetslösheten varit tämligen oförändrad under 70-talet såväl för arbetskraften totalt som för kvinnor och män i olika åldrar.

Tabell 3.1 Arbetslöshet i procent av arbetskraften för ungdomar och vuxna 1970-81

År	Män, ålder				Kvinnor, ålder				Båda könen 16-74
	16-19	20-24	25-54	55-74	16-19	20-24	25-54	55-74	
1970	3,4	2,1	0,9	1,8	5,1	2,4	1,4	1,2	1,5
1971	7,1	3,7	1,7	2,7	8,4	3,8	2,0	2,7	2,5
1972	7,8	4,2	1,8	2,6	8,7	4,9	2,2	2,3	2,7
1973	5,8	4,2	1,6	2,3	8,0	4,7	2,1	2,3	2,5
1974	5,2	2,7	1,1	2,1	8,1	3,9	1,6	2,2	2,0
1975	4,2	2,1	0,8	1,9	7,1	3,5	1,4	1,5	1,6
1976	4,1	2,2	0,8	1,5	7,0	3,4	1,4	1,6	1,6
1977	5,4	2,9	1,1	1,1	8,1	3,5	1,5	1,5	1,8
1978	7,1	4,3	1,5	1,6	8,7	4,3	1,7	1,8	2,2
1979	7,0	3,6	1,3	1,6	7,9	3,8	1,6	2,1	2,1
1980	6,5	3,5	1,1	1,4	8,8	3,9	1,6	1,5	2,0
1981 <sup>a</sup>	6,3	4,3	1,8	2,2	10,1	3,7	1,8	1,4	2,4

<sup>a</sup> Första kvartalet, medeltal

Källa: AKU, årsmedeltal



Ungdomsarbetslösheten har varit hög under hela 70-talet. Speciellt hårt drabbade är de unga kvinnorna. Även under så goda år har deras relativa arbetslöshetsstal legat betydligt över genomsnittet. En ofta framförd förklaring till ungdomarnas svårigheter att finna arbete är att antalet arbetstillfällen lämpade för arbetsökande utan längre utbildning och praktik minskat i takt med den teknologiska utvecklingen. Även om vissa studier pekar på att införandet av ny teknik inte nödvändigtvis behöver innebära att det totala antalet arbetstillfällen minskar (se t ex Eliasson, 1981), är det troligt att datorisering och automatisering bidragit till att enklare arbetsuppgifter kommit att ersättas av mer kvalificerade. Att unga män i större utsträckning än unga kvinnor väljer yrkesinriktade utbildningsvägar i gymnasieskolan är sannolikt av betydelse för deras relativt sett lägre arbetslöshetsstal.

En annan faktor som brukar nämnas vid diskussioner om de tilltagande svårigheterna som de nytillträdande på arbetsmarknaden möter vid arbetsökandet är de höga ingångslönerna. Tillsammans med den arbetsrättsliga lagstiftning som tillkommit under 70-talet kan de höga ingångslönerna ha bidragit till att arbetsgivarna kommit att ställa högre krav på den arbetskraft som anställs. Observerade skillnader mellan sysselsatta och arbetslösa vad gäller fördelning på olika utbildningsnivåer motsäger inte detta. Som åskådliggörs i tabell 3.2 har andelen sysselsatta med enbart förgymnasial utbildning minskat från 57 till 45 % mellan 1973 och 1981. Under samma period har andelen arbetslösa med motsvarande utbildning legat tämligen konstant kring 60 %.

Det är inte bara arbetsökande med kort utbildning och yrkeserfarenhet som har svårigheter att finna sysselsättning. En annan grupp vars arbetsmarknadssituation försämrats på senare år utgörs av de äldre i arbetskraften. Som figur 3.1 visar tar sig detta uttryck bl a i arbetslöshetens genomsnittliga varaktighet. I förhål-

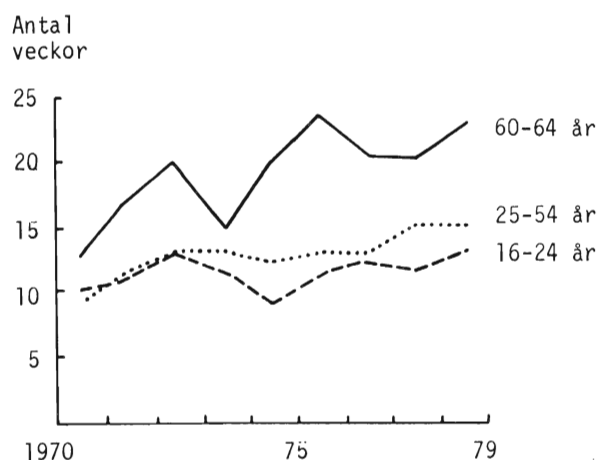
Tabell 3.2 Sysselsatta och arbetslösa i åldern 16-74 år fördelade efter utbildningsnivå 1973-1981, procent

Utbildningsnivå (%)	År							
	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1981
<u>Sysselsatta med:</u>								
Förgymnasial utbildning	57	57	54	52	51	50	48	46
Gymnasial utbildning	33	32	33	36	35	35	37	38
Eftergymnasial utbildning	10	11	12	12	14	15	15	16
Summa (%)	100	100	100	100	100	100	100	100
<u>Arbetslösa med:</u>								
Förgymnasial utbildning	64	65	63	64	67	65	61	59
Gymnasial utbildning	31	30	30	31	28	29	34	35
Eftergymnasial utbildning	5	6	7	4	5	6	5	6
Summa (%)	100	100	100	100	100	100	100	100

Källa: Utbildningsstatistisk årsbok 1979 och Tilläggsfrågor till Arbetskraftsundersökningen i februari 1981.

lande till övriga åldersgrupper har de äldre på arbetsmarknaden fått erfara kraftigt förlängda arbetslöshetstider under 70-talet. Samtidigt har antalet förtidspensioneringar ökat väsentligt för personer i åldrarna 60-64 år, ett annat uttryck för försämrat arbetsmarknadsläge. Som framgår av tabell 3.3 har antalet förtidspensioner och sjukbidrag inom denna åldersgrupp fördubblats sedan 70-talets början. Utifrån Riksförsäkringsverkets statistik är det emellertid omöjligt att bedöma exakt i vilken utsträckning arbetsmarknadssituationen påverkat denna utveckling. Även bland yngre

Figur 3.1 Genomsnittligt antal arbetslöshetsveckor per arbetslös och år, 1970-1979



Källa: Arbetsmarknadspolitiken i en konjunkturdämpning, AMS 1980.

personer har antalet förtidspensionärer och långtidssjukskrivna ökat, vilket delvis kan tolkas som ett resultat av stigande svårigheter för arbetshandikappade att finna arbete på öppna marknaden. Antalet vid månadssluten kvarstående arbetslösa arbetshandikappade ökade enligt AMS-statistiken också under 70-talet. Detta är bl a en följd av att denna grupp fått erfara genomsnittligt förlängda arbetslöshetstider.

I ett internationellt perspektiv uppvisar Sverige ett bättre arbetsmarknadsläge än flertalet länder vad gäller den officiella arbetslösheten. Tabell 3.4 visar relativa arbetslöshetstal för ett antal OECD-länder. Som framgår ligger arbetslöshetstalen i bl a Norge, Japan och Sverige betydligt under genomsnittet för samtliga OECD-länder. För Sveriges del torde den viktigaste förklaringen till den jämförelsevis låga arbetslösheten vara de kraftiga arbets-

Tabell 3.3 Antal förtidspensioner och sjukbidrag inom folkpensioneringen, januari 1970-1980

Januari	Antal				Per 1 000 av befolkningen			
År	Ålder, år				Ålder, år			
	16-59	60-64	65-66a	16-64	16-59	60-64	65-66	16-64
1970	108 532	54 540	24 813	163 072	23,2	115,6	150,7	31,7
1971	116 761	64 494	31 219	181 255	24,8	134,6	185,3	35,0
1972	125 612	72 710	37 908	198 322	26,8	160,3	220,0	38,3
1973	135 256	81 267	43 806	216 523	28,9	116,7	248,2	41,9
1974	143 135	88 183	46 799	231 318	30,7	180,7	259,4	44,9
1975	147 129	92 238	49 516	239 367	31,5	189,8	268,2	46,5
1976	151 602	95 670	49 374	247 272	32,4	198,6	266,6	47,9
1977	158 031	100 062		258 093	33,7	209,8		50,0
1978	166 878	105 917		272 795	35,5	224,4		52,8
1979	174 941	109 191		284 132	37,1	234,1		54,9
1980	181 559	111 776		293 334	38,3	233,5		56,2

Källa: Riksförsäkringsverket

a Den allmänna pensionsåldern sänktes den 1 juli 1976 från 67 till 65 år.

Tabell 3.4 Relativa arbetslöshetstal för några OECD-länder

	1964- 1973	1974- 1979	1978	1979	1980 prel
USA	4,4	6,6	5,9	5,7	7,0
Japan	1,2	1,9	2,2	2,1	2,0
Förbundsrep Tyskland	0,8	3,2	3,5	3,2	3,1
Frankrike	2,2	4,5	5,1	5,9	6,2
Storbritannien	3,1	5,1	6,1	5,8	6,9
Finland	2,3	4,5	7,4	6,0	4,7
Norge	1,7	1,8	1,8	2,0	1,6
Sverige	2,0	1,9	2,2	2,1	2,0
Hela OECD	3,0	4,9	5,2	5,1	6,0

Källa: Regeringens proposition 1980/81:126.

marknads- och industripolitiska insatser som gjorts för att upprätthålla sysselsättningen. Dessa insatser har successivt förstärkts under senare år vad gäller såväl andel av statsutgifterna som antal personer berörda av sysselsättningskapande åtgärder. Arbetsmarknadsverkets utgifter uppgick under 70-talet till 50 miljarder kronor, (Carlsson et al, 1981).

Antalet personer som sysselsätts via åtgärder i arbetsmarknadsverkets regi har långsiktigt ökat de senaste lågkonjunkturerna och har inte reducerats i motsvarande utsträckning i efterföljande konjunkturuppgångar. Tabell 3.5, där antalet sysselsatta i olika former av arbetsmarknadsåtgärder redovisas, åskådliggör förhållandet.

En del av reduktionen i antal sysselsatta via arbetsmarknadspolitiska åtgärder mellan åren 1978 och 1980 kan troligtvis tillskrivas den s k ungdomspropositionen, (Regeringens proposition 1979/80:145). Våren 1980 beslöt riksdagen att ansvaret för arbetslösa ungdomar under 18 år skulle överföras från arbetsmarknadsverket till kom-

Tabell 3.5 Antal personer i arbetsmarknadspolitiska åtgärder  
Årsgenomsnitt, 1 000-tal

	1965	1970	1973	1975	1978	1980
Arbetsmarknads- utbildning (AMU)	13	29	35	27	47	44
Företagsutbildning	3	5	10	8	13	2
Beredskapsarbete	10	15	33	17	46	24
Åtgärder för svårplacerade	9	23	33	42	48	54
Summa	34	71	112	94	154	124

Källa: Arbetsmarknadsdepartementet (EFA)

munerna och gymnasieskolan med verkan från den 1 juli samma år. 1978 fanns ca 35 000 ungdomar i åldern 16-19 år i beredskapsarbete och arbetsmarknadsutbildning. Denna typ av sysselsättning bereds endast i undantagsfall ungdomar under 18 år i dag och har i stället ersatts av olika former av yrkesintroduktion i gymnasieskolornas och kommunernas regi.

De officiella arbetslöshetstalen brukar betecknas som mått på den öppna arbetslösheten, d v s omfattande den andel av arbetskraften som är aktivt arbetssökande utan att finna arbete. De som sysselsätts i arbetsmarknadspolitiska åtgärder utgör en annan kategori som inte kunnat beredas arbete på den öppna marknaden. I en vidare definition av arbetslösheten än den officiella bör också denna grupp inräknas. Motivet härtill är att i frånvaro av arbetsmarknadsåtgärder skulle arbetslösheten också omfatta dessa personer. De arbetsmarknadspolitiskt sysselsatta kan sägas utgöra ett mått på den oredovisade eller dolda arbetslösheten.<sup>1</sup>

Till den dolda arbetslösheten kan också de latent arbetssökande räknas. Såsom latent arbetssökande kan betraktas de personer som i arbetskraftsundersökningarna uppger att de vill ha arbete men inte sökt på grund av att a) lämpliga arbeten på bostadsorten saknats eller att möjligheterna att få arbete bedömts som alltför små för att ett aktivt arbetssökande skulle vara motiverat eller b) de varit till arbete förhindrade på grund av hushållsarbete, brist på barntillsyn, sjukdom etc.<sup>2</sup> Enligt denna definition fanns det 1980 57 000 latent arbetssökande, varav 37 000 kvinnor.

---

<sup>1</sup> En diskussion om begreppet dold arbetslöshet ges i Axelsson-Löfgren (1977).

<sup>2</sup> I arbetskraftsundersökningarna definierades fram till 1975 latent arbetssökande endast som de som tillhörde kategori a) ovan. I det följande avses dock med latent arbetssökande, från och med 1976, de som uppgivit sig tillhöra antingen kategori a) eller b). Detta är naturligtvis inte helt invändningsfritt men kan likväl motiveras av att antalet latent arbetssökande trots den utvidgade definitionen inte förändrades nämnvärt mellan 1975 och 1976.

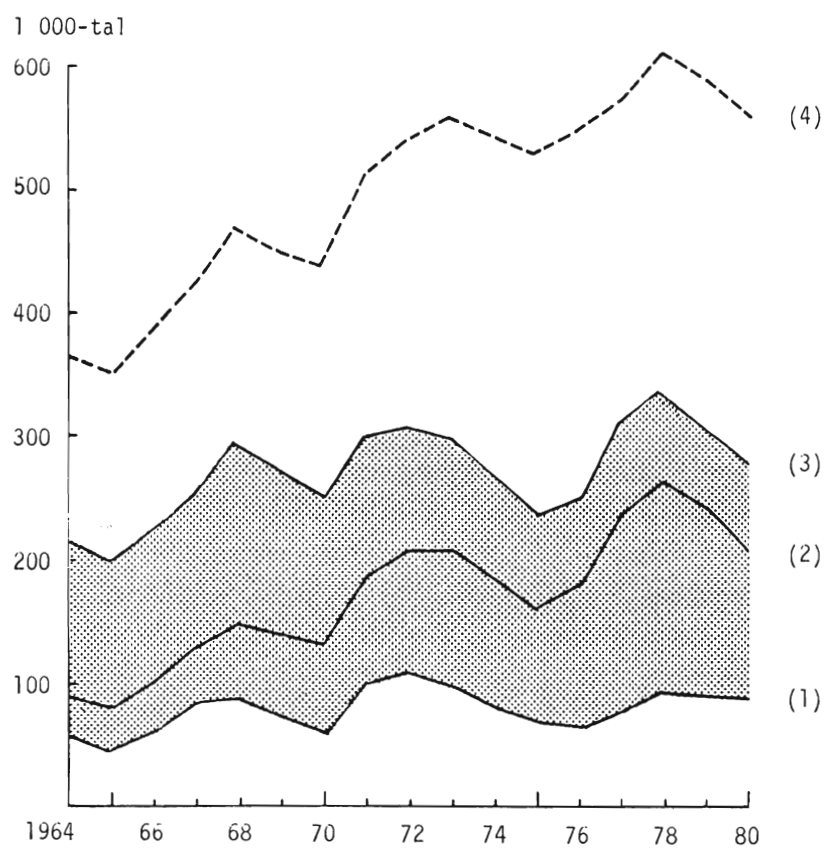
Antalet förtidspensionärer och långtidssjukskrivna kan också anses avspegla en form av dold arbetslöshet, även om det är mer osäkert hur många av dessa som i praktiken kan ställa sin arbetskraft till arbetsmarknadens förfogande. Utöver de fall där pension beviljats på rent arbetsmarknadsmässiga grunder, de s k A-fallen, existerar också en i vidare mening arbetsmarknadsmässigt betingad form av förtidspensionering där pensionering beviljas på medicinsk grund men med beaktande av förhållandena på arbetsmarknaden.

I figur 3.2 åskådliggörs hur antalet personer, som av olika skäl inte kunnat beredas arbete på öppna marknaden, förändrats sedan mitten av 60-talet. Som framgår av figuren har antalet öppet arbetslösa (kurva 1) med undantag för konjunkturella variationer förhållit sig tämligen konstant. Läger man till antalet sysselsatta i arbetsmarknadspolitiska åtgärder finner man däremot en kraftig ökning. En del av förklaringen till denna stora ökning kan vara att antalet latent arbetssökande minskat under perioden. Detta kan i sin tur förklaras av kvinnornas ökade inträde på arbetsmarknaden.

Den skuggade delen av figur 3.2 visar att antalet dolt arbetslösa, här definierade som arbetsmarknadspolitiskt sysselsatta och latent arbetssökande, varit ganska oförändrat över konjunkturerna. Den dolda arbetslösheten har dock förändrats på så sätt att den kommit att omfatta en allt större andel sysselsatta i arbetsmarknadspolitiska åtgärder. En innebörd av detta är att ett större antal dolt arbetslösa genom bl a AMU och beredskapsarbeten ges utbildning och yrkeserfarenhet. Detta är naturligtvis betydelsefullt för bl a industrins rekrytering.

I kurva 4 har också antalet förtidspensionärer och långtidssjukskrivna lagts till antalet öppet och dolt arbetslösa. Kurvan visar en trend mot ett kraftigt försämrat arbetsmarknadsläge, även om reservationer för hur många av de långtidssjukskrivna och förtids-

Figur 3.2. Antal öppet och dolt arbetslösa samt förtidspensionärer och långtidssjukskrivna, 1964-1980  
1 000-tal



- (1) = Officiellt arbetslösa
- (2) = Personer i arbetsmarknadspolitiska åtgärder + officiellt arbetslösa
- (3) = Latent arbetssökande + (2)
- (4) = Förtidspensionärer och långtidssjukskrivna + (3)



pensionerade som faktiskt är arbetsförmögna bör göras. Vad som emellertid kan konstateras utifrån figur 3.2 är att den officiella arbetslöshetsstatistiken är ett otillräckligt mått på det antal personer som inte kan finna sysselsättning och att den döljer en utveckling som i vissa avseenden tyder på ett försämrat arbetsmarknadsläge. Sammanräknar man de personer som av olika skäl inte kan beredas arbete på den öppna arbetsmarknaden, dvs öppet arbetslösa, sysselsatta i arbetsmarknadspolitiska åtgärder, latent arbetssökande, förtidspensionärer och långtidssjukskrivna, får man ett genomsnittligt antal på ungefär 560 000 personer. Detta motsvarar nästan 12 % av arbetskraften.<sup>1</sup>

### 3.2 Arbetskraftsbrist och rekryteringsproblem inom industrin

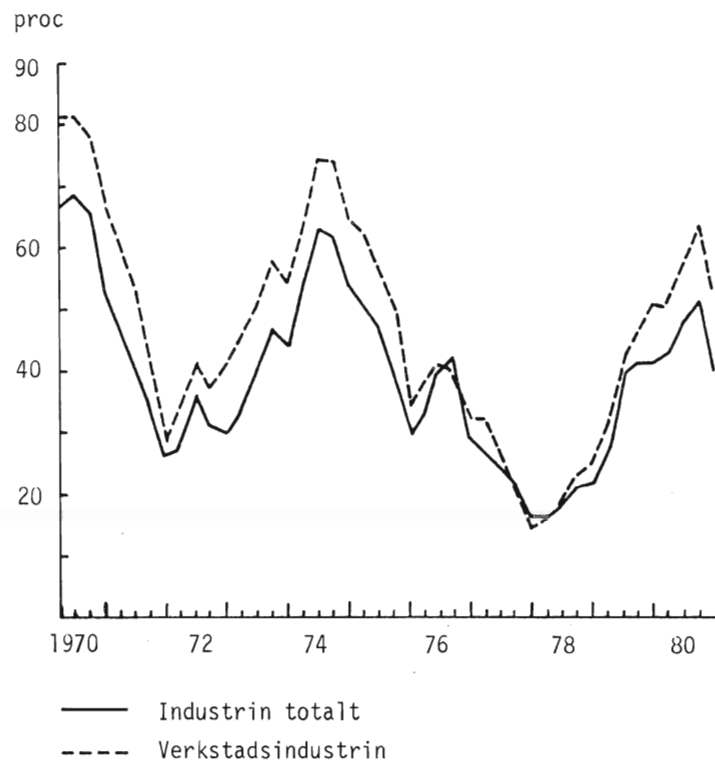
Uppgifter om arbetskraftsbristen inom industrin ges av Konjunkturinstitutets kvartalsvisa barometerundersökningar. Barometerundersökningarna belyser den andel företag inom olika industribranscher som uppgivit brist på arbetskraft av olika kategorier: yrkesarbetare, andra arbetare, teknisk tjänstemannapersonal och övrig tjänstemannapersonal. Bristens storlek anges emellertid inte av de tillfrågade företagen. Någon kvantitativ bedömning av arbetskraftsbristens omfattning eller inriktning med avseende på yrkeskategori kan därför inte göras utifrån materialet ifråga. Vad som däremot kan utläsas är att bristen på arbetskraft inom industrin i första hand gäller yrkesutbildade arbetare, en tendens som kunnat iaktas under hela 70-talet. Verkstadsindustrin jämte varvsindustrin är de industrigrenar där andelen industriföretag som uppgivit yrkesarbetarbrist genomsnittligt varit störst under perioden.<sup>2</sup>

Arbetskraftsbristen är starkt konjunkturberoende. Bristen på yrkesarbetare är dock märkbar även i konjunkturedgångar. I figur 3.3

-----  
<sup>1</sup> Till arbetskraften enligt AKU har då också förts personer i AMU (exklusive företagsutbildning), latent arbetssökande samt förtidspensionärer och långtidssjukskrivna.

<sup>2</sup> Det kan synas något anmärkningsvärt att en stor andel företag inom den krisdrabbade varvsindustrin uppger att de har brist på yrkesarbetare. Under senare hälften av 1980 uppgick denna andel till nästan 80 %.

Figur 3.3 Andel företag som uppgivit brist på yrkesarbetare, industrin totalt och verkstadsindustrin 1970-1980  
Procent



Källa: Konjunkturinstitutet

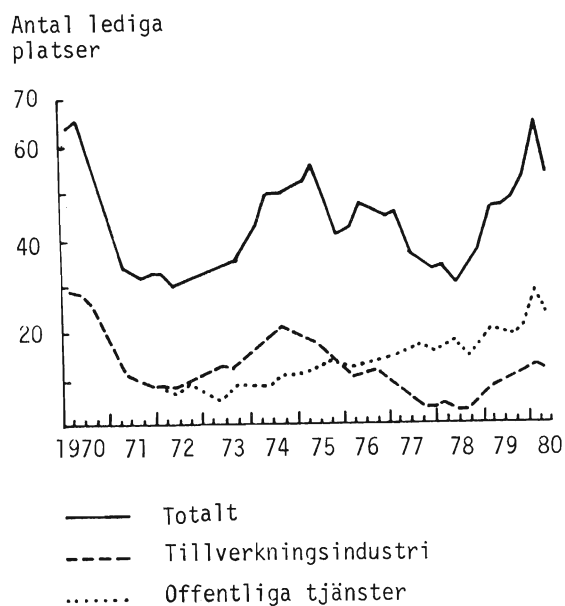
visas andelen företag inom industrin totalt respektive verkstadsindustrin, som under 70-talet uppgivit brist på yrkesutbildade arbetare. Figuren antyder att denna brist minskat något över konjunkturerna inom såväl industrin totalt som verkstadsindustrin. Det är dock som tidigare nämnts inte möjligt att utifrån ovan redovisade barometerdata göra någon bedömning av bristens kvantitativa omfattning. Att det i första hand varit efterfrågan på industriföretagens produkter och inte arbetskraftsbrist som utgjort ett hinder för industriell expansion under senare år framgår emellertid av Konjunkturinstitutets undersökningar. Detta utesluter inte att arbetskraftsbristen är ett problem; nästan 60 % av företagen inom verkstadsindustrin uppgav 1980 att de hade brist på yrkesarbetare.

Vad gäller övriga kategorier arbetskraft har speciellt tillgången på tekniker varit föremål för intresse under senare år. Enligt SCB:s s k arbetskraftsbarometrar - som utgörs av årliga enkätundersökningar, till ett urval på ca 2 000 arbetsgivare, om rekryteringsläget för personalgrupper med olika utbildning - har tillgången på arbetssökande med teknisk eller naturvetenskaplig utbildning varit god under hela 70-talet. Tillgången på sökande med praktik varierar emellertid med hänsyn till vilken grupp tekniker/naturvetare som studeras. Det var brist på civilingenjörer med praktik i väg- och vattenbyggnad, maskinteknik och elektroteknik 1980. Samtidigt kunde en övergång från god tillgång till balans iaktas för bergsingenjörer och kemister med praktik. Enligt arbetskraftsbarometrarna är vissa ingenjörskategorier ömsesidigt utbytbara. Exempelvis kan gymnasieingenjörer med praktik ges företräde framför nytexaminerade civilingenjörer. Dessa kan dock anställas i stället för gymnasieingenjörer när tillgången på arbetssökande är god. Liksom konjunkturbarometrarna ger SCB:s arbetskraftsbarometrar ingen uppfattning om vare sig kvantitativ tillgång eller brist på olika yrkeskategorier.

Industrins arbetskraftsefterfrågan kan också belysas med hjälp av antalet utlysta vakanser. I figur 3.4 illustreras utvecklingen under 70-talet i fråga om antalet till arbetsförmedlingen anmälda kvarstående lediga platser inom tillverkningsindustrin, offentliga tjänstesektorn och ekonomin totalt. Som framgår av figuren, har antalet lediga platser inom industrin minskat kraftigt i förhållande till den offentliga tjänstesektorn och ekonomin totalt. Antalet kvarstående lediga platser inom industrin var betydligt lägre under lågkonjunkturåren under andra hälften av 70-talet än i början av detsamma, dvs utvecklingen liknar den som i det föregående belysts med konjunkturbarometerdata.

Trots den minskning av antalet kvarstående lediga platser inom tillverkningsindustrin som kunnat iaktas under 70-talet har den

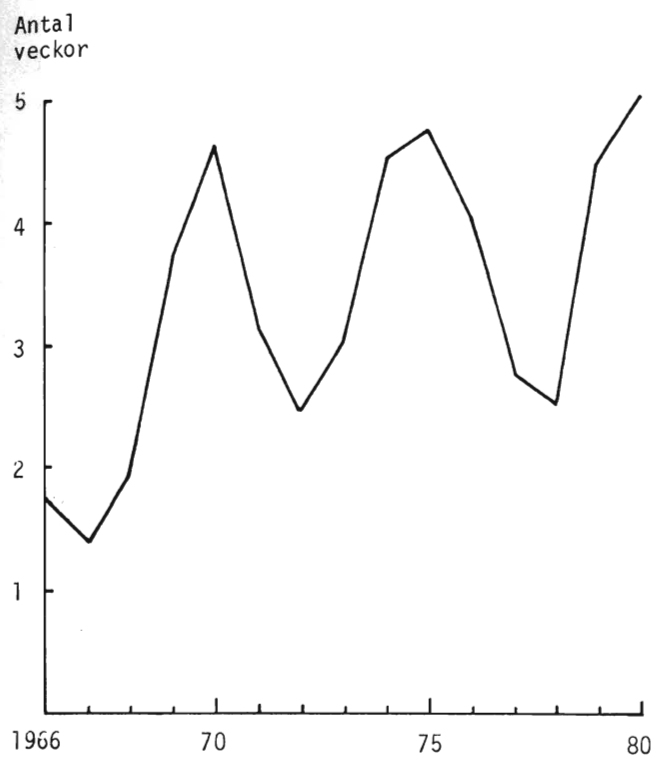
Figur 3.4 Antal kvarstående lediga platser vid månads slut. Totalt, offentliga tjänster och tillverkningsindustri. Säsongsrensade värden, 1970-1980



Källa: Arbetsmarknadspolitiken i en konjunktur-  
dämpning, AMS 1980.-

genomsnittliga tid ett industriföretag behöver för att tillsätta en vakans blivit längre. Figur 3.5 redovisar den genomsnittliga vakans-tiden för yrken inom tillverkningsindustrin mellan 1966 och 1980. Av figuren framgår att de genomsnittliga vakanstiderna ökat något under den studerade perioden. Enligt Konjunkturrådets rap-port 1979/80 har denna uppgång varit högre för industrin än för ekonomin totalt. Att vakanstiderna förlängts trots att antalet ut-lysta platser minskat talar för att industriföretagen har svårighe-ter att rekrytera arbetskraft. Dessa svårigheter kan delvis bero på att industriföretagens arbetskraftsefterfrågan inte överens-stämmer med de arbetssökandes kvalifikationer. En annan förkla-ring är att antalet arbetssökande som vill ha industriarbeten mins-kat.

Figur 3.5 Genomsnittlig vakanstid för yrken inom tillverkningsindustrin, 1966-1980  
Antal veckor



Anm: Vakanstiderna är beräknade efter metod presenterad  
i Schager (1981)

De uppgifter om anpassningsproblem på arbetsmarknaden som hittills redovisats har varit hänförliga till riket totalt. Detta skulle kunna innebära att de iakttagna problemen till viss del är friktionsartade och exempelvis beror på att arbetstillfällena inom industrin återfinns inom andra delar av landet än arbetskraftsöverskotten. Det synes emellertid som om industrin har svårigheter att rekrytera arbetskraft samtidigt som arbetslösheten är hög också på regionalt avgränsade arbetsmarknader. En av de få empiriska studier som gjorts av anpassningen mellan utbud och efterfrågan på en lokal arbetsmarknad utgörs av en studie över arbetsmarknadssituationen i Tierps kommun, (Nilsson, 1980). I tabell 3.6 ges en bild av arbetsmarknadsbalansen i lokalt perspektiv.

Som framgår av tabellen är utbudet av arbetskraft i kommunen väsentligt större än efterfrågan totalt sett. Endast inom området tillverkningsarbete råder efterfrågeöverskott på arbetskraft. Även om de regionala variationerna i efterfråge- och utbudsöverskott på arbetskraft är stora kan arbetsmarknadssituationen i Tierps kommun tjäna som exempel på att arbetskraftsbrist inom industrin inte enbart är av regional karaktär. Omflyttning av arbetskraft mellan olika regioner verkar därför inte tillräcklig för att lösa industriföretagens rekryteringsproblem. Den inställning till industriarbete som speglas i tabell 3.6 ger dessutom en antydning om att frigörande av arbetskraft från övriga sektorer i ekonomin inte med självklarhet avhjälpes arbetskraftsbrist inom industrin. Detta förhållande styrks av uppgifter för riket som helhet. Medan 46 000 arbetssökande i februari 1979 uppgav tillverkningsarbete som tidi-

Tabell 3.6 Utbud och efterfrågan på arbetskraft i Tierps kommun, augusti 1980

Arbetsområde	Antal lediga platser	Önskat arbete
Arbete inom hälso- och sjukvård	18	40
Kameralt och kontors- tekniskt arbete	2	29
Kommersiellt arbete	2	20
Transport och kommunikation	-	3
Tillverkningsarbete	47	16
Servicearbete	14	22
Övrigt	1	27
Summa	84	157

Källa: Nilsson (1980), s 22.

gare yrke, så sökte endast 37 000 sådant arbete. För arbetssökande inom vårdområdet och inom kommersiellt arbete var förhållandena de omvända; 19 000 hade haft och 27 000 ville ha sådana yrken. (Se Konjunkturrådets rapport 1979-80.)

#### 4. Om rörligheten på arbetsmarknaden

I regeringens finansplan 1980/81 anges den låga rörligheten på arbetsmarknaden som en viktig förklaring till industrins rekryteringsproblem. Om den låga rörligheten i detta sammanhang är synonym med ökad tröghet i anpassningen mellan utbud och efterfrågan på arbetskraft är detta naturligtvis ett invändningsfritt påstående. Det framstår emellertid som mer troligt att den rörlighet som syftas till är den som i LU80 mäts via ett antal indikatorer på arbetskraftens rörlighet såsom rörelse in och ut ur arbetskraften, andel sysselsatta som byter arbetsbetsgivare, andel sysselsatta som byter arbetsuppgifter inom en och samma verksamhet, personalavgångar och geografiska flyttningar. Utifrån studium av de nämnda rörlighetsindikatorerna är nämligen huvudintrycket enligt långtidsutredningen: "Rörligheten på arbetsmarknaden har alltså avtagit under 1970-talet". (SOU 1980:52, s 383.)<sup>1</sup>

För att arbetskraft skall kunna omallokeras från industriföretag på tillbakagång till expansiva företag och näringsgrenar är den ovan beskrivna typen av flyttningar mellan arbetsplatser, regioner osv nödvändig. Det är däremot inte självklart att en nedgång i

---

<sup>1</sup> I LU görs ingen distinktion mellan arbetskraftens faktiska förflyttningar och arbetskraftens rörlighet. Studier av förflyttningar är emellertid bara ett försök att uppskatta arbetskraftens rörlighet, vars egentliga innebörd kan sägas vara arbetskraftens flyttningensvilja eller bundenhet till arbetsplatser och bostadsorder. En förändring i arbetskraftens flyttningar behöver inte vara liktydig med en förändring i arbetskraftens flyttningensvilja (rörlighet) utan kan bero på exempelvis ett ändrat antal lediga platser. I engelskan görs en klar distinktion mellan arbetskraftens "movements" och "mobility". I det följande skall skiljas på rörlighetsindikatorer, flyttningar etc (movements) och rörlighet, flyttningensvilja (mobility).

dessa rörlighetsindikatorer skall sättas i samband med industrins rekryteringsproblem. För att fastställa ett sådant samband krävs en närmare analys av de bakomliggande orsakerna till förändringar i de olika rörlighetsindikatorerna. En sådan analys möjliggör också bättre bedömningar av hur stort behovet av en ökad rörlighet på arbetsmarknaden är.

Exempelvis kan en nedgång i den geografiska omflyttningen något förenklat antas ha två huvudsakliga förklaringar. Den första är att flyttningsviljan hos arbetskraften minskat som en följd av ökat villainnehav, fler familjer med två förvärvsarbetande, höga marginalskatter osv. En andra förklaring är att efterfrågeläget på arbetsmarknaden varit sådant att det kommit att finnas färre arbetstillfällen att flytta till.<sup>1</sup> Behovet av en ökad geografisk omflyttning är i hög grad avhängigt vilken av dessa förklaringar som är den mest allmängiltiga. Om flyttningsviljan hos arbetskraften i allmänhet minskat kan rörlighetsstimulerande åtgärder, som exempelvis de av regeringen 1981 instiftade flyttningsbidragen, vara befogade. Är däremot efterfrågeläget den viktigaste förklaringen till nedgången i geografiska flyttningar, förefaller sådana rörlighetsbefrämjande åtgärder mindre motiverade.

I detta avsnitt skall ett antal indikatorer på arbetskraftens rörlighet studeras. Avsikten är dels att utröna huruvida utvecklingen under 70-talet entydigt pekar på en faktiskt minskad omflyttning på arbetsmarknaden, dels att diskutera vilka tänkbara förklaringar som ligger bakom observerade förändringar i olika rörlighetsindikatorer och vad detta kan tänkas innebära för behovet av en ökad rörlighet på arbetsmarknaden.

---

<sup>1</sup> Liknande resonemang förs i Åberg (1981).



#### 4.1 Arbetsgivarbyten

Arbetskraftens flyttningar mellan olika företag och verksamheter kan belysas med hjälp av den andel av det totala antalet sysselsatta som någon gång under ett år bytt arbetsgivare. Denna typ av statistik inhämtas via AKU:s februariundersökningar och finns tillgänglig från 1966. I LU80, i SIND:s höstrapport 1980 och i IUI:s senaste långtidsbedömning framhålls en minskad andel arbetsgivarbyten som ett av de tydligaste tecknen på att rörligheten på arbetsmarknaden avtagit sedan slutet av 60-talet.

I tabell 4.1 visas frekvensen arbetsgivarbyten för helårsarbetskraften (d v s de som tillhörde arbetskraften hela året), delårsarbetskraften (d v s de som tillhörde arbetskraften under någon del av året) samt arbetskraften totalt under perioden 1966-1980.

Det är i huvudsak andelen arbetsgivarbyten för arbetskraften totalt som ligger till grund för de uttalanden om arbetskraftens minskade rörlighet som gjorts. Den viktigaste förklaringen till att andelen arbetsgivarbyten totalt gått ned, vilket också påpekas i LU80, är att antalet sysselsatta i delårsarbetskraften minskat från drygt 1,4 miljoner till drygt 800 000 1980. Detta innebär att ett större antal personer får en fastare förankring till arbetskraften, huvudsakligen kvinnorna. Eftersom arbetsgivarbyten i delårsarbetskraften är nästan dubbelt så frekventa som i helårsarbetskraften, har detta lett till ett minskat antal arbetsgivarbyten totalt.

Studerar man andelen arbetsgivarbyten för helårsarbetskraften finner man emellertid inte någon trendmässig nedgång över tiden. Vad som däremot kan iakttas är en stark samvariation med konjunkturläget.<sup>1</sup> En närliggande kausal tolkning av detta samband är

---

<sup>1</sup> Korrelationskoefficienten mellan BNP-tillväxt och andel arbetsgivarbyten i helårsarbetskraften under perioden 1966-80 har beräknats till 0,5465, signifikant skild från noll på 5 %-nivå.

Tabell 4.1 Frekvensen arbetsgivarbyten 1966-80, procent

	1966	67	68	70	72	73	74	75	76	77	78	79	80
Helårsarbetskraften	9,3	8,3	7,2	9,5	9,2	8,9	9,0	8,3	8,3	7,3	6,9	9,2	8,3
Delårsarbetskraften	20,7	20,8	19,5	15,5	11,8	16,9	17,5	17,3	16,8	16,4	17,0	19,1	17,7
Arbetskraften totalt	13,1	12,0	10,7	11,1	10,1	10,6	10,8	10,1	10,0	9,0	8,7	10,9	10,0

Källa: AKU och AMS

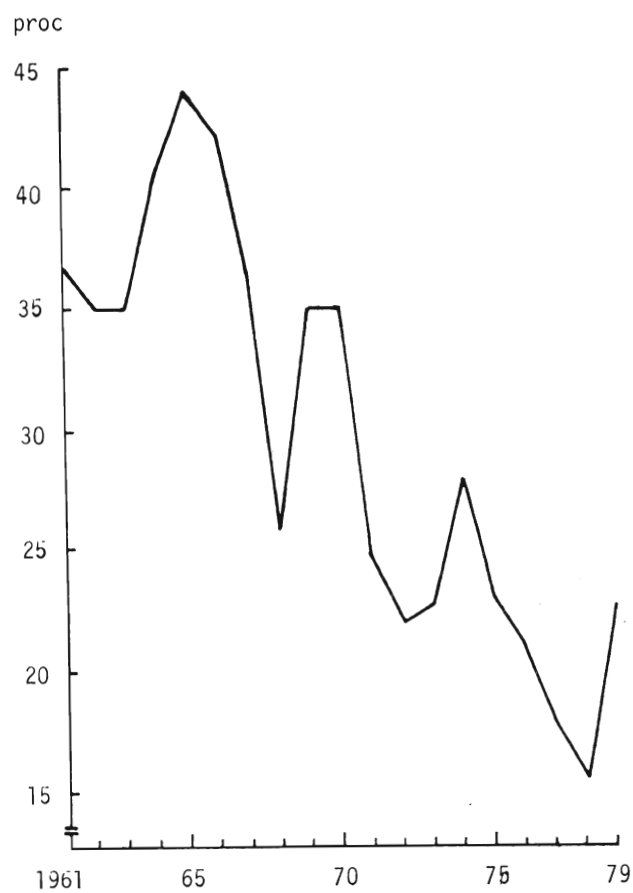
att en hög/låg tillväxt i ekonomin medför ett ökat/minskat antal lediga platser med följd att fler/färre personer byter arbetsgivare och att därmed omflyttningar på arbetsmarknaden, uttryckt som andel sysselsatta som byter arbetsgivare, ökar/minskar. Oavsett om denna tolkning är giltig eller inte, kan andelen arbetsgivarbyten inte med självklarhet tydas som en indikator på att arbetskraftens rörlighet minskat under 70-talet.

Det reducerade antalet sysselsatta i delårsarbetskraften talar dock för att rörelsen in och ut ur arbetskraften avtagit. Detta är som nämnts bl a en följd av kvinnornas mer stadigvarande sysselsättning. Huruvida detta förhållande i någon nämnvärd utsträckning påverkar industrins möjligheter att rekrytera arbetskraft är mer osäkert. Det torde vara rimligt att anta att det minskade antalet sysselsatta i delårsarbetskraften främst inverkar på industrins möjligheter att rekrytera andra kategorier än yrkesutbildad arbetskraft. Detta antagande grundas på att de som deltar i delårsarbetskraften som regel har kortare utbildning och yrkeserfarenhet än de som tillhör helårsarbetskraften.

#### 4.2 Personalavgångar

Personalomsättningstal brukar också anföras såsom indikatorer på rörligheten. Uppgifter om antal nyanställda respektive avgångna industrianställda kan bl a erhållas från SCB:s sysselsättningsstatistik. Figur 4:1 visar andelen på egen begäran avgångna industriarbetare av antalet industriarbetare totalt. Liksom andelen arbetsgivarbyten varierar andelen avgångar inom industrin starkt med konjunkturerna. Den trendmässiga nedgången i avgångsfrekvensen sedan 60-talets början är dock tydlig. Vad som är värt att notera är att denna nedgång var kraftig redan på 60-talet och inte synes ha accelererat sedan exempelvis införandet av trygghetslagarna vid mitten av 70-talet.

Figur 4.1 På egen begäran avgångna industriarbetare i  
procent av antalet anställda 1961-1979



Källa: LU 80, SOU 1980:52

Såsom en förklaring till de fallande avgångstalen brukar ofta nämnas utvecklingen mot långsiktiga anställningskontrakt mellan arbetsgivare och arbetstagare.<sup>1</sup> Företagsspecifik utbildning, intern-

<sup>1</sup> Se t ex Arbetsmarknadspolitik in förändring, SOU 1978:60.

rekrytering och senioritetsregler vid uppsägning är faktorer som kan tänkas bidra till denna bindning mellan arbetsställe och anställd. I Holmlund (1979b) ges en annan förklaring. Där tolkas den trendmässiga nedgången i avgångsfrekvensen delvis som en följd av sjunkande andelar nyanställningar inom industrin förenade med en stagnerande industrisysselsättning. Att utvecklingen mot ett minskat antal lediga platser inom industrin medverkat till att motiven för byte av arbetsplats försvagats förefaller troligt. En sjunkande andel nyanställningar påverkar också avgångstalen; empiriska studier visar att personalavgångar är mest frekventa bland nyanställda, (Hedberg, 1980). Troligtvis bidrar de ovan anförda förklaringarna gemensamt till den utveckling som åskådliggjorts i figur 4:1.

#### 4.3 Interna arbetsmarknader

Utvecklingen mot en ökad betydelse av interna arbetsmarknader antas ofta vara förenlig med en nedgång i arbetskraftens flyttning mellan företag, dvs arbetsgivarbyten, personalavgångar etc. Strukturrationalisering inom företagen kombinerad med trygghetsfrämjande anställningspolitik och en mer långsiktig bindning mellan arbetsgivare och arbetstagare kan tänkas bidra till att fler byter arbetsuppgifter inom en och samma verksamhet. Att antalet arbetsställen blivit färre, men med avseende på antalet anställda större, synes också tala för de interna arbetsmarknadernas framväxt.

Sedan 1975 insamlas statistik över andel sysselsatta som bytt arbete internt via AKU. Se tabell 4.2. Med hänsyn till den korta tidsserien kan inte några bestämda uttalanden om de interna arbetsmarknadernas betydelse göras. Vad som eventuellt kan noteras

är, liksom vad gäller andelen arbetsgivarbyten i helårsarbetskraften, en viss samvariation med konjunkturläget. Sambandet mellan arbetsgivarbyten och interna arbetsbyten synes därvidlag vara positivt. Detta skulle motsäga argumentet att arbetsgivarbyten kommit att ersättas med interna omplaceringar. Eftersom tidsserien är så kort går det emellertid inte att dra några slutsatser om detta förhållande. Av AKU-statistiken framgår att huvuddelen interna arbetsbyten sker inom offentlig förvaltning. I vilken utsträckning de interna arbetsmarknadernas förmodade tillväxt kan tänkas minska industrins möjligheter att rekrytera arbetskraft är utifrån den givna informationen svårt att bedöma.

Tabell 4.2 Internt omplacerad arbetskraft i procent av antal sysselsatta i arbetskraften totalt 1975-1980  
Procent

	1975	1976	1977	1978	1979	1980
Internt omplacerade, procent	2,7	3,1	2,7	2,9	4,1	3,3

Källa: AKU, februariundersökningarna.

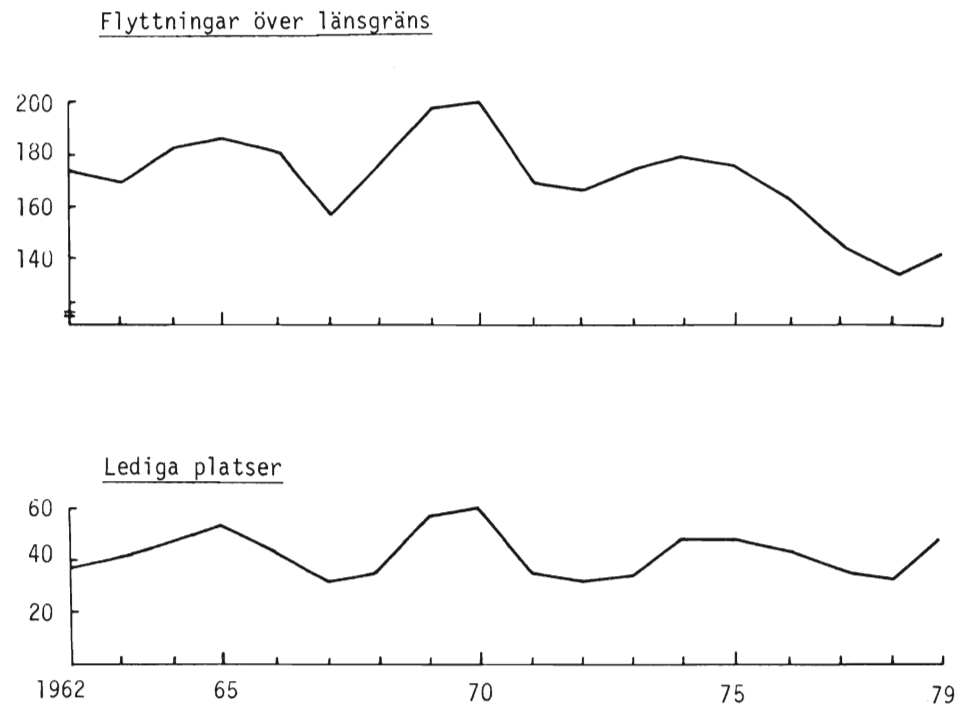
#### 4.4 Geografisk omflyttning

Såväl externa som interna arbetsplatsbyten kan medföra regionala omflyttningar. Någon statistik över regionala förflyttningar föranledda av arbetsplatsbyten föreligger inte. Antalet flyttningar över länsgräns kan emellertid antas utgöra en god indikator på arbetskraftens geografiska omflyttning. Figur 4:2 belyser antalet flyttningar över länsgräns respektive antalet lediga platser under perioden 1962-1979.

Samvariationen mellan konjunkturläge, här uttryckt som antal lediga platser, och geografisk omflyttning är tydlig. Det tecken på trendbrott som synes föreligga under senare hälften av 70-talet, med en kraftigare minskning av antalet flyttningar än antalet lediga platser, torde till viss del kunna förklaras av lagen om allmän platsanmälan. Lagen som infördes i vissa län 1976, har bidragit till att den relativa andelen lediga platser som anmäls till arbetsförmedlingarna ökat i förhållande till tidigare år, enligt undersökningar gjorda av AMS. Den geografiska omflyttningen har minskat något mellan högkonjunkturåren 1965-66 och 1974-75 men knappast i en sådan utsträckning att någon uttalad negativ reaktion mot den s k flyttlasspolitiken under 60-talet kan utläsas.

Att den minskade geografisk omflyttning som kunnat iakttas under 70-talet inte nödvändigtvis behöver innebära att flyttningsviljan hos arbetskraften minskat ger attitydundersökningar utförda av SIFO en antydning om. Förfrågningar till ett urval av arbetskraften åren 1971 och 1978 visar att det vid bägge tillfällena var en lika stor andel av de svarande (35 %) som gärna skulle byta bostadsort om de erbjöds bättre och säkrare villkor på annan ort. (Se Åberg, 1981.) Återigen är det möjligt att en generellt försvagad arbetskraftsefterfrågan kan bidra till att förklara den minskade omflyttningen på arbetsmarknaden. Vid sidan av ett minskat utbud av lediga platser kan också de kraftiga regionalpolitiska insatser som gjorts under 70-talet ha medverkat till att motiven till att flytta för att finna arbete blivit mindre under senare år.

Figur 4.2 Flyttningar över länsgräns och lediga platser 1962-1979  
1 000-tal



Källa: SIND 1980:12



#### 4.5 Behovet av en ökad rörlighet på arbetsmarknaden

Någon sammanfattande bedömning av behovet av en ökad rörlighet på arbetsmarknaden låter sig knappast göras utifrån den summariska analys som utförts ovan. De studerade rörlighetsindikatorerna pekar inte entydigt på en nedgång i arbetskraftens flyttningsfrekvenser. Andelen arbetsgivarbyten i helårsarbetskraften har med undantag för konjunkturvariationer varit tämligen oförändrad under 70-talet. Nedgången i geografisk omflyttning och personalavgångar sammanfaller med kraftiga försämringar av konjunkturläget. Lika väl som den observerade nedgången i dessa indikatorer kan tänkas vara en följd av trygghetslagstiftning och minskad flyttningsvilja hos arbetskraften, kan den tänkas ha sin förklaring i att efterfrågan på arbetskraft avtagit.

En nedgång i flyttningsfrekvensen behöver sålunda inte vara liktydig med beteendeförändringar hos arbetskraften. Om nedgången i geografisk omflyttning mer är en följd av att antalet utlysta tjänster i landet minskat än en konsekvens av att flyttningsviljan hos arbetskraften avtagit verkar inte behovet av en ökad geografisk rörlighet på arbetsmarknaden, eller av allmänt rörlighetsstimulerande åtgärder, vara så stort.

Utan mer ingående studier av de bakomliggande förklaringarna till förändringar i omflyttningen på arbetsmarknaden är det svårt att göra några uttalanden om hur arbetskraftens rörlighet inverkar på industrins rekrytering. Det förefaller dock som att också mer specifika medel än skattefria flyttningsbidrag är nödvändiga för att arbetskraftsbristen och rekryteringssvårigheterna inom industrin skall avhjälpas. Den i föregående avsnitt refererade studien om förhållandena på en lokalt avgränsad arbetsmarknad gav en antydning om att arbetskraftsbristen inom industrin inte enbart beror på att arbetskraften återfinns inom andra delar av landet än arbetstillfällena inom industrin. Arbetskraftens attityder till in-

dustriarbete verkar också spela en betydelsefull roll för industrins möjligheter att få sin arbetskraftsefterfrågan tillgodosedd. I följande avsnitt skall diskuteras hur bl a attityder och incitament kan tänkas inverka på industriföretagens rekrytering.

##### 5. Faktorer av betydelse för industrins rekrytering

Även om det inte förefaller vara särskilt troligt att sysselsättningen inom industrin totalt sett kommer att öka under 80-talet, har industriföretagen ett ständigt rekryteringsbehov. Expansiva företag behöver fler anställda, andra företag behöver ersätta avgående arbetskraft och/eller är i behov av ny kompetens. Det finns flera skäl till varför det är angeläget att denna rekrytering underlättas. För det första är det naturligtvis högst väsentligt att arbetskraftsbrist inte utgör ett hinder för industriell expansion vid en ökad efterfrågan på svenska industriprodukter. För det andra kan varaktig brist på en viss yrkeskategori leda till löneglidning och därigenom ge upphov till inflatoriska tendenser. För det tredje kan bestående rekryteringsproblem bidra till att industriföretagen ökar en av kostnadsskäl redan högt uppdriven takt av arbetskraftsbesparande investeringar med konsekvenser för såväl sysselsättningen som flexibiliteten i produktionen. Avsikten med detta avsnitt är att peka på ett antal faktorer som framstår som väsentliga för industrins rekrytering.

De kvalitativa dimensionerna på det tillgängliga arbetskraftsutbudet är av utomordentligt stor betydelse för både industrins rekrytering av arbetskraft och arbetsmarknadssituationen i stort. Det är framförallt viktigt att de nytillträdande på arbetsmarknaden väljer sådana utbildningsvägar och yrken som efterfrågas och inte leder till arbetslöshet. Härför vilar ett stort ansvar på utbildningsväsendet, såväl det reguljära som det som inordnas i arbetsmarknadsverket. Samtidigt krävs kartläggningar över vilka arbetskrafts-

kategorier som det är brist på, eller antas bli brist på i framtiden. Utan tillräcklig information om vilka yrkesområden som präglas av brist kan varken dimensioneringen på utbildningen bli sådan, eller ungdomar och arbetssökande förväntas välja sådana utbildningsvägar, att bristen kan avhjälpas.

Eftersom utbildnings- och yrkesval också i framtiden måste vara fria val, krävs aktiva åtgärder för att stimulera intresset och förbättra incitamenten för utbildning och yrken inom områden som industrin där arbetskraftsbrist föreligger. Attityder, incitament och könsroller måste långsiktigt förändras genom anpassning från arbetsgivares, myndigheters och arbetstagares sida. Förbättrad arbetsmiljö, flexibla arbetstider, jämkning på anställningskraven och företagsintern utbildning är exempel på åtgärder som arbetsgivarna kan vidta. Anpassning från myndigheters och fackliga organisationers sida kan bli ta sig uttryck i förhöjda utbildningsbidrag för bristyrkesutbildning i arbetsmarknadsverkets regi, statsbidrag till företagsintern utbildning som avhjälpes arbetskraftsbrist, utökade möjligheter till provanställning för att ge ungdomar och andra utan praktik den yrkeserfarenhet som i allt större utsträckning erfordras för fasta anställningar samt en långsiktig förbättring av de industrianställdas löneläge i förhållande till anställda inom andra sektorer. Anpassning från arbetstagarnas sida kan bli innebära en större beredvillighet att acceptera industriarbeten, uppluckring av könsrollsmönster, mindre könsbundna yrkesval osv. Vid sidan av anpassningsåtgärder från de parter som berörs ovan ställs höga krav på åtgärder som kan förbättra matchningen av arbetssökande och lediga platser vid arbetsförmedlingarna.

I det följande skall, litet mera i detalj, några faktorer av betydelse för industrins rekrytering av arbetskraft studeras. De faktorer som tas upp till diskussion är utbildnings- och yrkesval, attityder, könsroller och kvinnors industriarbete samt incitament. Dessa faktorer hänger i hög grad samman men skall fortsättningsvis behand-

las separat. Diskussionen är i huvudsak inriktad på hur de stora nytillskotten på arbetsmarknaden - d v s ungdomar och kvinnor - skall kunna möta industrins efterfrågan på arbetskraft, i första hand yrkesutbildad sådan. I anslutning till denna diskussion ges förslag på åtgärder som kan tänkas underlätta industrins rekrytering. Några av de synpunkter som framförs i det följande har inhämtats från intervjuer med ansvariga för personalplaneringen vid några större företag inom verkstadsindustrin.

### 5.1 Utbildnings- och yrkesval

Liksom i många andra industrialiserade länder har befolkningen i Sverige en genomsnittligt hög utbildningsnivå. I landet finns, anslutande uttryckt, ett stort kunskapsbestånd. Med tanke på den stora roll den immateriella kapitalbildningen förväntas få för bl a den framtida industriproduktionen är detta naturligtvis betydelsefullt (se Örtengrens bidrag till denna volym). Men det samlade kunskapskapitalet är inte en ren konkurrensfördel i sig, det är kunskapskapitalets sammansättning, och i vilken utsträckning detta motsvarar kunskapskapitalbehovet, som är väsentligt för bl a den industriella utvecklingen. Det är i första hand genom reformering av skol- och arbetsmarknadsutbildningens innehåll och dimensioner som kunskapskapitalets sammansättning kan förändras.

Av betydelse för industrins rekrytering av yrkesutbildad arbetskraft är antalet elever som genomgår de industriorienterade yrkesinriktade linjerna på gymnasieskolan. Mellan 1980 och 1984 är ungdomarna i åldern 16 år, normalåldern för dem som börjar i gymnasieskolan, ungefär 10 000 fler än under omkringliggande år. Denna s k ungdomspuckel beror dels på att de stora årskullarna från 40-talet började få barn kring 60-talets mitt, dels på att fruktsamheten under dessa år var hög. För att de stora årskullarna 16-åringar skall få arbete i framtiden ställs höga krav på en

utbildning anpassad efter arbetsmarknadens behov. I tabell 5.1 åskådliggörs fördelningen av sökande och nybörjare på gymnasieskolans olika linjer 1971, 1975 och 1979.

1971 införlivades gymnasiet, fackskolan och yrkesskolan i gymnasieskolan, som idag inrymmer praktiskt taget all utbildning som bygger direkt på grundskolan. Mellan 1971 och 1975 skedde kraftiga förändringar inom gymnasieskolan genom att antalet studerande på de teoretiska linjerna minskade starkt, och allt fler genomgick yrkesinriktade linjer. Samtliga yrkesinriktade linjer, utom den bygg- och anläggningstekniska, expanderade under perioden. Andelen elever på verkstadsteknisk linje utav det totala antalet gymnasieelever ökade från 3,8 till 5,8 procent.

Mellan 1975 och 1979 ägde nya förändringar inom gymnasieskolan rum. Antalet studerande ökade med ungefär 18 000 personer, med ungefär lika fördelning på teoretiska och yrkesinriktade linjer. Det stigande antalet studerande i gymnasieskolan kan delvis tillskrivas fördyningarna av den skungdomspuckeln, och delvis det försämrade arbetsmarknadsläget för ungdomar. Av speciellt intresse för industrins rekrytering av arbetskraft är antalet studerande på de industriorienterade gymnasielinjerna, bl a verkstadsteknisk och processteknisk linje. Som framgår av tabell 5.1 var den verkstadstekniska linjen den fjärde största yrkesinriktade linjen vad beträffar antalet nybörjare 1979. Vård-, distributions- och kontors- och konsumtionslinjen hade fler studerande och samtidigt betydligt högre sökandetryck, mätt som antal nybörjare i relation till antal behöriga förstahandssökande. Det låga förstahandssökandet till de industriinriktade utbildningslinjerna kan till viss del antas spegla ungdomarnas attityder till industriarbete. Det kan också vara en följd av att den offentliga sektorns tillväxt i kombination med en minskad industrisysselsättning gjort att utbildningar till exempelvis vård- och kontorsyrken tätt sig tryggare och mer förmånliga än sådana som leder till industriyrken. Att förstahands-

Tabell 5.1 Sökande, nybörjare och nybörjare i procent av sökande på gymnasieskolans linjer 1971, 1975 och 1979

Linje	1971			1975			1979		
	Sökande <sup>1</sup>	Nybörjare <sup>2</sup>	Nyb. Sök. · 100	Sökande <sup>1</sup>	Nybörjare <sup>2</sup>	Nyb. Sök. · 100	Sökande <sup>1</sup>	Nybörjare <sup>2</sup>	
Humanistisk	4 881	4 632	94,90	4 294	2 994	69,73	3 638	3 697	
Samhällsvetenskaplig	6 470	5 084	78,58	4 525	5 037	111,31	6 906	6 716	
Naturvetenskaplig	11 297	11 023	97,57	7 913	8 126	102,69	8 576	8 737	
Ekonomisk	4 601	5 550	120,63	6 188	6 060	97,93	8 096	7 647	
Teknisk	7 271	6 592	90,66	6 800	6 729	98,96	9 649	9 164	
Summa 3- och 4-åriga linjer	34 520	32 881	95,25	29 720	28 946	97,40	36 865	35 961	
Social	12 979	10 582	81,53	8 138	8 803	108,17	11 658	12 115	
Ekonomisk	5 722	5 569	97,33	3 078	3 501	113,74	2 827	3 248	
Teknisk	5 516	6 148	111,46	2 332	2 927	125,51	1 142	1 500	
Musik-	184	183	99,46	451	189	41,91	691	273	
Summa 2-åriga teoretiska linjer	24 401	22 482	92,14	13 999	15 420	110,15	16 318	17 136	
Beklädnadsteknisk	286	338	118,18	510	402	78,82	530	401	
Bygg- och anläggningsteknisk	3 198	3 757	117,48	3 335	3 536	106,03	5 865	4 841	
Distributions- och kontors-	3 064	5 238	170,95	7 062	6 806	96,37	7 471	8 035	
Drift- och underhållsteknisk	.	.	.	.	.	.	871	650	
El-teleteknisk	6 763	2 699	39,91	5 770	3 300	57,19	6 079	4 002	
Fordonsteknisk	3 588	2 200	61,32	4 396	2 595	59,03	7 077	3 739	
Jordbruks-	419	532	126,97	1 917	888	46,32	2 677	983	
Konsumtions-	1 002	3 041	303,49	4 341	4 556	104,95	4 645	5 366	
Livsmedelsteknisk	511	719	140,70	1 396	920	65,90	1 660	1 119	
Processteknisk	76	151	198,68	376	305	81,12	290	351	
Skogsbruks-	187	204	109,09	694	560	80,69	982	635	
Social service-	.	.	.	.	.	.	78	133	
Träteknisk	511	369	72,21	794	521	65,62	1 253	653	
Verkstadsteknisk	1 678	3 071	183,02	4 655	4 669	100,30	3 375	5 236	
Vård-	14 154	3 215	22,71	13 211	6 299	47,68	18 160	8 422	
Summa 2-åriga yrkesinriktade linjer	35 437	25 534	72,05	48 457	35 357	72,97	61 013	44 566	
Samtliga linjer	94 358	80 897	85,73	92 176	79 723	86,49	114 196	97 663	

1) Med »Sökande» avses behöriga 1:a handssökande.  
 2) Med »Nybörjare» avses elever i årskurs 1.

Källa: IPF, 1980:4, SCB.

sökandet är lågt innebär att studieplatserna i stor utsträckning tas i anspråk av elever som sökt till de berörda linjerna i andra och tredje hand.

Uppgifter från förstahandsintagningen vid gymnasieskolan inför höstterminen 1981 speglar samma mönster som det som kunnat iakttagas för 1979. På åtskilliga linjer är antalet sökande betydligt större än antalet studieplatser. Andra linjer, t ex verkstadsteknisk och processteknisk, fyller inte sina platser. Antalet sökande till gymnasieskolan 1981 uppgick till mer än 136 000. Det stora antalet beror som tidigare påtalats såväl på det stora antalet 16-åringar som på de stora svårigheterna för grundskoleutbildade att finna arbete. I 1981 års budgetproposition skar regeringen ner antalet teoretiska utbildningsplatser med 3 500. Motivet härtill var att få över fler ungdomar till gymnasielinjer som ger direkt yrkesutbildning. Detta påverkar emellertid inte nödvändigtvis elevernas linjeval, utan dessa söker till teoretiska linjer i samma utsträckning som tidigare. Det är dock på de yrkesinriktade linjerna som det fattas flest platser. Kommunerna anser sig inte ha råd att öka intagningen till de yrkesinriktade linjerna, eftersom dessa ifråga om lokaler och undervisningsmaterial är mer kostsamma än de teoretiska. I detta sammanhang verkar en ökad integrering av undervisning på arbetsplatser och i skollokaler vara motiverad. Arbetsplatsanknuten praktik torde dessutom öka ungdomarnas möjligheter till anställningar i framtiden.

Arbetsplatsanknuten praktik ges också vid de industriskolor som fortfarande existerar vid några större industriföretag. Medan åtskilliga platser på gymnasieskolans verkstadstekniska linjer står tomma, finns det vid industriskolorna betydligt fler sökande än utbildningsplatser. Den viktigaste orsaken till detta förhållande torde vara att eleverna i industriskolorna får lön under studietiden. Att industriskoleutbildningen nästan undantagslöst leder till anställning efter utbildningstidens slut är en annan faktor som talar till förmån för industriskolorna.

En möjlighet att minska arbetskraftsbristen inom industrin synes mot denna bakgrund vara att förlägga en större del av gymnasieskolornas industriinriktade utbildning till industriföretagen. De insparingar detta skulle medföra för kommunernas del, ifråga om lokaler, material och maskiner, skulle kunna användas för att subventionera utbildningen inom företagen. Industriföretagen bör dessutom ha bättre förutsättningar att anpassa utbildningens inriktning efter rådande arbetskraftsbehov och större möjligheter att förändra utbildningens innehåll i takt med förändringar i tekniken. I samband med en sådan omläggning skulle dessutom elevernas möjligheter att få anställning efter studietiden kraftigt förbättras, och utsikterna att få lön under studietiden borde också vara goda. En övergång till företagsanknuten gymnasieutbildning måste naturligtvis paras med en intensifierad yrkes- och arbetsmarknads vägledning inför linjevalen i gymnasieskolan. Genom denna typ av åtgärder kan troligtvis fler elever förmås att välja sådana utbildningsvägar som leder till yrken som efterfrågas på arbetsmarknaden.

Inriktningen på arbetsmarknadsutbildningen (AMU) är också betydelsefull för industrins rekrytering av arbetskraft. Antalet personer i AMU har stadigt ökat över konjunkturerna sedan 70-talets början. Med hänsyn till den uttalade arbetskraftsbristen inom industrin är det anmärkningsvärt att inriktningen på arbetsmarknadsutbildningen förändrats såtillvida att utbildningarna till yrken inom tjänstesektorn mer än fördubblats.<sup>1</sup> Andelen utbildningar till yrken inom tillverkningsarbete har samtidigt minskat och svarar idag för ungefär en tredjedel av arbetsmarknadsutbildningen.

Utnyttjandet av utbildningsplatser på de olika AMU-kurserna varierar kraftigt. Medan flera av utbildningarna till verkstadsyrken hade ett kapacitetsutnyttjande som låg under genomsnittet, gällde

---

<sup>1</sup> Se regeringens proposition 1980/81:126, sid 25.



motsatsen för bl a utbildningar inom vårdområdet.<sup>1</sup> Detta förhållande överensstämmer med linjevalen vid gymnasieskolan. För att arbetsmarknadsutbildningen skall kunna bidra till att skapa balans på arbetsmarknaden framstår förändringar i utbildningsinriktning och kursdeltagande som önskvärda. För att kursdeltagandet på AMU-utbildningen på ett bättre sätt skall motsvara samhällets arbetskraftsefterfrågan kan differentierade utbildningsbidrag vara motiverade.

Industriföretagen kan också med hjälp av internutbildning försöka samordna arbetskraftstillgång med arbetskraftsefterfrågan. På ett av de intervjuade företagen har man börjat ge yrkesutbildning till i första hand kvinnor, som tidigare haft repetitiva arbetsuppgifter. Ett annat företag har låtit äldre yrkesutbildad arbetskraft med nedsatt arbetsförmåga, stå för utbildning av mindre yrkeserfarna nyanställda. Genom denna typ av initiativ kan företagen själva bidra till att underlätta interna strukturförändringar, och på så vis avhjälpa bristen på yrkesutbildad arbetskraft.

## 5.2 Attityder

Det ringa antalet förstahandssökande till de industriorienterade linjerna i gymnasieskolan samt det låga utnyttjandet av utbildningsplatser på verkstadsinriktad AMU som omtalats ovan, kan antas avspegla rådande attityder till industriarbete. I den under avsnitt 3 refererade studien av arbetsmarknadssituationen i Tierps kommun, ges andra uttryck för den negativa inställningen till industriarbete. På frågan om vilken av följande sysselsättningar: 1. beredskapsarbete 2. AMU-kurs 3. industriarbete som de arbets sökande föredrog, svarade 56 % av männen att de föredrog AMS-sysselsättning i form av utbildning eller beredskapsarbete framför

---

<sup>1</sup> Se AMS, "Arbetsmarknadspolitiken i en konjunkturdämpning", 1980, sid 29.

industriarbete. Hela 90 % av kvinnorna hade samma preferenser. (Se Nilsson, 1980.)

De negativa attityderna till industriarbete kan delvis tänkas ha sitt ursprung i de ökade krav på självförverkligande, individuell frihet och livskvalitet som ställs av människorna i dagens samhälle. Industriarbete, och då i första hand tempoarbete, med stor bundenhet till arbetsplatsen, med regelbundna och ofta monotona arbetsuppgifter rimmar illa med de anspråk alltför ställer på sitt yrkesliv. Visserligen kan den ökade automatiseringen och datoriseringen tänkas ha bidragit till att de mest monotona, repetitiva, smutsiga och farliga arbetsuppgifterna inom industrin försvunnit, men industriarbete synes fortfarande ge associationer till grottekvarnen. Det ligger därför i arbetsgivarnas intresse att ständigt söka förbättra arbetsmiljön, erbjuda arbetsuppgifter med skiftande innehåll - s k job-rotation -, ge arbetstagarna möjligheter till vidareutbildning och avancemang också på kollektivsidan, anpassa arbetstiderna efter de anställdas önskemål, tillvarata arbetstagarnas rätt till medbestämmande osv. För att sådana förändringar också skall leda till ändrade attityder till, och föreställningar om, industriarbete måste industriföretagen samtidigt aktivt marknadsföra sig själva som arbetsgivare. De tillfrågade företagen menade att detta kan ske genom fortlöpande kontakter med yrkesvägledare i gymnasieskolorna, genom att anordna informationsmöten för skolungdomar och arbetsökande, genom att arrangera studiebesök vid företagen, genom att upplåta pryöplatser för grundskolestuderande, genom annonsering i dagspress etc.

Attityder påverkar också de allmänna värderingarna av yrkesliv respektive familjeliv. Familje- och fritidsliv har kommit att tillmätas ett allt större värde, vilket bl a påverkat arbetstagarnas benägenhet till övertidsarbete. Sammantaget med skattesystemets marginaeffekter har detta medverkat till att det varit svårt att öka produktionskapaciteten inom industriföretagen vid exempelvis

stora ordergångar. Medan man på tjänstemannasidan ofta har möjlighet till kompensationsledighet vid övertidsarbete, är sådana möjligheter på kollektivsidan mycket sällsynta. Det torde dock finnas förutsättningar också för kollektivanställda att få kompensationsledighet i samband med övertidsarbete, om än med något fastare normer. Industriföretagen kan t ex avsätta en eller flera veckor varje år, lämpligen under sådana tider när produktionsvolymen vanligtvis är låg, då de kollektivanställda kan ta ut sitt övertidsarbete i form av ledighet. Med en välordnad personalplanering borde detta kunna genomföras utan att störa produktionen, och kanske bidra till att höja attraktiviteten för såväl tempo- som yrkesarbete inom industrin.

### 5.3 Könsroller och kvinnors industriarbete

Kvinnornas andel av den sysselsatta befolkningen uppgick 1980 till 45 %. Trots att kvinnornas förvärvsdeltagande ökat stadigt under senare år, är det fortfarande relevant att tala om en könsuppdelad arbetsmarknad. Kvinnorna dominerar bland de sysselsatta inom den offentliga sektorn, medan männen utgör en betydande majoritet bland exempelvis de industrissysselsatta. Också vad gäller yrkesinriktningen i stort kan tydliga könsrollsmönster urskiljas. Enligt folk- och bostadsräkningen 1975 återfanns hela 40 % av de sysselsatta kvinnorna inom fyra yrken: sjukvårdsbiträde, affärsbiträde, kontorsarbete och städarbete.

Åtstramningar inom stat och kommun påverkar i första hand kvinnornas situation på arbetsmarknaden, dels p g a att så många kvinnor sysselsätts inom offentlig verksamhet, dels med hänsyn till att kvinnor i högre grad än män är beroende av offentliga tjänster, t ex barnomsorg, för att kunna förvärvsarbeta. Det finns anledning att ifrågasätta huruvida nedskärningar inom den offentliga sektorn i ett medellångt eller kortsiktigt perspektiv

verkligen skulle underlätta industrins rekrytering. Bl a med tanke på de negativa inställningar till industriarbete som den tidigare refererade Tierps-undersökningen gav uttryck för, framstår det som mindre troligt att kvinnor som friställs från den offentliga sektorn omedelbart skulle söka sig till industrin. Det verkar mer sannolikt att sådana nedskärningar istället skulle medföra högre arbetslöshet.

Åtgärder som kan förmå det ökande antalet arbetsökande kvinnor att söka arbeten inom industrin framstår som väsentliga för såväl arbetsmarknadssituationen i stort som industrins rekrytering av arbetskraft. Återigen verkar yrkesvägledningen inför gymnasievalen samt anpassningsförmågan respektive initiativrikedomen hos arbetsgivarna inom industrin vara betydelsefull. Redan i skolan grundläggs de förhållanden som bidrar till könssegregationen på arbetsmarknaden. Könsfördelningen på olika yrkesinriktade gymnasielinjer är mycket ojämn. På de tekniskt inriktade linjerna (utom beklädnadsteknisk och livsmedelsteknisk linje) är mansdominansen nästan total. På de gymnasielinjer som inriktas mot vård-, service- och kontorsyrken är förhållandet det omvända. Att arbetslösheten är avsevärt högre för unga kvinnor än för unga män torde delvis kunna förklaras av dessa skillnader i yrkesinriktning. Om skolornas yrkesvägledare aktivt informerar eleverna om vilka arbetslöshetsrisker som är förknippade med olika typer av utbildningsval, borde flickorna kunna motiveras till att välja sådana utbildningsvägar som leder till yrken som verkligen efterfrågas på arbetsmarknaden. Andelen flickor på gymnasieskolans verkstadstekniska linje uppgick 1979 till 1,6 %. Detta förhållande borde kunna förändras genom förstärkt arbetsmarknadsinformation i grundskolan.

Utöver de könsbundna utbildningsvalen i gymnasieskolorna finns det andra faktorer som påverkar kvinnornas benägenhet att söka industriarbeten, bl a arbetstider och avstånd till arbetsplatsen.

Av statistiska centralbyråns undersökning av den icke sysselsatta befolkningen 1975 framgick att de flesta som stod utanför arbetsmarknaden inte ville arbeta skiftgång eller ha oregelbundna arbetstider. Huvuddelen av den potentiella arbetskraften ville dessutom ha deltidsarbete. Merparten lediga platser inom industrin kräver dock heltidsarbete och skiftgång respektive oregelbundna arbetstider. För kvinnor som kanske av barnomsorgsskäl vill ha deltidsarbete eller regelbundna arbetstider upplevs därför ofta industriarbete som ett otänkbart alternativ. Genom att i gör-ligaste mån anpassa arbetstiderna efter de arbetssökandes önskemål kan industriföretagen hjälpa till att förändra denna situation. Vid ett av de intervjuade företagen hade man genom omläggning av arbetstider och erbjudanden om deltidsarbete fått en kraftig tillströmning av arbetssökande kvinnor.

Även industriföretagens lokalisering kan tänkas utgöra ett hinder för kvinnors arbete inom industrin. Eftersom det fortfarande är kvinnorna som bär huvudansvaret för barn och hem är det speciellt viktigt för dem att daghem, matvaruaffärer osv lätt kan nås från såväl arbetsplats som bostad. Med hänsyn till att industrier ofta är belägna utanför städer och samhällen kan bristfälliga kommunikationer tänkas utgöra ett allvarligt hinder för kvinnors industriarbete. Också i detta fall kan nytänkande inom industriföretagen hjälpa till att undanröja sådana hinder. Ett exempel är ett industriföretag i Stockholmstrakten som i egen regi anordnat busstransporter till och från arbetsplatsen, vilket i betydande utsträckning ökat företagets möjligheter att rekrytera kvinnlig arbetskraft. En annan tänkbar åtgärd, som sannolikt för industriföretagens del hitintills är oprövad, är att erbjuda barntillsyn vid arbetsplatsen. För att industrins rekryteringssvårigheter skall minska synes denna typ av idéer och initiativ inom industriföretagen välbehövliga. Vidareutbildandet av tempoarbetare till yrkesarbetare har tidigare nämnts som ett sätt för arbetsgivarna att lösa arbetskraftsproblemen internt. Härvidlag kan det ses k jämställdhetsbi-

draget utnyttjas. Detta utgår till arbetsgivare som anställer män respektive kvinnor och utbildar dem inom sådana yrken som domineras av det motsatta könet. Villkoret för att bidrag skall kunna beviljas är att det vid arbetsstället råder en ojämn fördelning mellan kvinnor och män - mindre än 40 % av det underrepresenterade könet - i det yrke som utbildningen avser. Detta villkor torde vara uppfyllt för de flesta yrkesutbildningar inom industrin. Huvuddelen industrianställda kvinnor på kollektivsidan utgörs nämligen av tempoarbetare.

#### 5.4 Incitament

De ekonomiska incitamentens betydelse för industrins rekrytering av arbetskraft kan inte bortses ifrån. Långsiktiga höjningar av löneläget för industrianställda i jämförelse med andra sysselsättningsgrupper torde verksamt kunna bidra till ändrade attityder till industriarbete och ökad benägenhet till industriorienterade utbildnings- och yrkesval. Med hänsyn till att anställningar inom exempelvis den offentliga sektorn ofta är förknippade med större trygghet, bättre arbetsmiljö och förmånligare arbetsvillkor än anställningar inom industrin, är det möjligt att relativt sett högre ekonomisk kompensation inom industrisektorn är ett villkor för att industriföretagens arbetskraftsefterfrågan skall kunna tillfredsställas. Studier av anställningsbyten mellan olika sektorer i ekonomin visar att de personer som flyttar till industrin har en betydligt snabbare lönestegring än de som byter mellan den offentliga sektorn och den privata tjänstesektorn, se Holmlund (1981). Innebörden av detta kan vara att relativt stora löneökningar är nödvändiga för att personer inom tjänstesektorerna skall vara benägna att börja arbeta inom industrin. Som påpekas av Holmlund utgör sådana förhållanden ett problem för den ekonomiska politiken som dels strävar efter att hålla nere lönekostnaderna inom industrin, dels önskar förbättra industrins rekrytering.

Vid de intervjuer som utförts inom föreliggande studie angavs ofta just lönevillkoren som ett av de främsta hindren för rekrytering av arbetskraft på kollektivsidan. Medan de höga ingångslönerna å ena sidan bidragit till att höja kompetenskraven vid nyanställningar, har å andra sidan löneutrymmet inte varit tillräckligt för att avhjälpa bristen på yrkesarbetare. Lönesättningen i kombination med marginalskatterna lockar dessutom bort yrkesarbetare från industrisektorn till den "svarta sektorn" enligt några personalansvariga.

Att yrkesutbildning endast i liten utsträckning motiveras av den rådande lönestrukturen kan exemplifieras med hjälp av Verkstadsföreningens lönestatistik. Den genomsnittliga timförtjänsten för vuxna yrkesarbetare, enligt definition de som efter förfluten lärlings- eller annan utbildningstid utför arbete för vilket fordras en utbildningstid om tre år<sup>1</sup>, var andra kvartalet 1980 31:75 kronor. För arbetare utan yrkesutbildning uppgick motsvarande timförtjänst till 29:85 respektive 28:38 kronor beroende på arbetsuppgifternas art.<sup>2</sup> Dessa genomsnittstal som omfattar Verkstadsföreningens medlemmar totalt - dvs en sammanslagning av olika sysselsättningsgrupper: svarvare, elektriker, svetsare etc - överensstämmer väl med de lönedifferenser mellan yrkes- och icke yrkesutbildad arbetskraft som återfinns inom varje enskild sysselsättningsgrupp. Spridningen i timförtjänst för yrkesarbetare inom olika sysselsättningsgrupper var inte speciellt stor. Den högst betalda kategorin yrkesarbetare utgjordes av grovplåtslagare med en genomsnittlig timförtjänst på 33:38 kronor. De lägst betalda yrkesarbetarna, transport- och renhållningsarbetare, hade en timförtjänst på 29:77 kronor i genomsnitt. De anförda exemplen på lönestrukturen inom verkstadsindustrin talar för att varken yrkesutbildning

---

<sup>1</sup> Enligt Verkstadsavtalet 1980 omfattande arbetare i penningfaktorgrupp A.

<sup>2</sup> Enligt Verkstadsavtalet 1980 omfattande arbetare i penningfaktorgrupperna B och C.

eller sysselsättningsval i någon större utsträckning stimuleras av gällande lönevillkor.

Den förda lönepolitiken medför att tillgången på yrkesutbildad arbetskraft inom industrin i hög grad beror på de icke-ekonomiska för- eller nackdelarna förenade med ett visst yrke eller en viss utbildning. En individs utbildningsval kan enligt den s k humankapitalteorin (se t ex Mincer, 1970) betraktas som ett investeringsbeslut baserat på individens förväntningar om framtida inkomster. Till dessa inkomster kan utöver lönen räknas sådana faktorer som arbetsmiljö, arbetstrivsel etc. De mycket små löneskillnader som kan observeras mellan yrkesarbetare och arbetare utan yrkesutbildning tyder inte på att inkomstbortfallet under utbildningstiden verkligen kompenseras av högre inkomster i framtiden för yrkesarbetarna, särskilt sedan hänsyn tagits till marginaleffekterna i skattesystemet. De icke-pekuniära fördelar som en yrkesutbildning kan medföra; exempelvis mindre arbetslöshetsrisker och mer innehållsrika arbetsuppgifter, kan emellertid tänkas uppväga detta. En fråga som behöver studeras är i vilken utsträckning icke-ekonomiska incitament kan ersätta ekonomiska sådana vid utbildnings- och yrkesval. Finns det något samband mellan löneutjämning och arbetskraftsbrist? Är det nödvändigt att inom lönepolitikens område ge ökat utrymme till lönedifferentiering för att stimulera utbildning till yrkesområden där arbetskraftsbrist föreligger? Frågor av detta slag verkar vara relevanta bl a för bedömningar av industrins framtida möjligheter att rekrytera yrkesutbildad arbetskraft.

## 6. Sammanfattning

Utmärkande för studier med syfte att ge översiktliga bilder av utvecklingen inom stora problemområden är att de ofta innehåller fler frågor och tänkbara förklaringar än förutsägelser och bestäm-



da uttalanden. Denna studie, med avsikt att behandla industrins rekrytering av arbetskraft mot bakgrund av arbetsmarknadsutvecklingen i stort, utgör inget undantag.

Arbetsmarknadsutvecklingen under 70-talet kännetecknades bl a av en kraftigt ökad sysselsättning inom offentliga sektorn. Delvis som en följd av den offentliga sektorns expansion har kvinnornas sysselsättning kontinuerligt ökat. Till de sektorer som under 70-talet minskat sin sysselsättning hör tillverkningsindustri, jordbruk och byggnadsindustri. Trots att antalet sysselsatta totalt sett ökat har antalet utförda arbetstimmar i ekonomin gått ned. Detta beror bl a på att deltidarbete blivit vanligare och att frånvaron från arbetet ökat.

Det finns förhållanden som pekar på att anpassningsproblemen på arbetsmarknaden ökat sedan 70-talets början. Arbetskraftsbristen inom industrin synes visserligen ha minskat något men tillsättandet av lediga platser har kommit att ta längre tid samtidigt som ett stort antal personer står utan stadigvarande sysselsättning. I första hand är det de ny- och återinträdande på arbetsmarknaden som har svårigheter att finna arbete. En förklaring till detta kan vara att antalet arbeten av enklare art har minskat i takt med den ökade datoriseringen och automatiseringen. En annan förklaring är att de höga ingångslönerna medfört att kompetenskraven på nyanställda höjts. Detta kan i sin tur tänkas vara en bidragande orsak till att det tar längre tid att tillsätta vakanser inom exempelvis industrin.

Även andra grupper möter svårigheter på arbetsmarknaden, bl a äldre och handikappade. Dessa grupper har fått erfara kraftigt förlängda arbetslöshetstider under 70-talet samtidigt som antalet förtidspensioneringar ökat. Den officiella arbetslösheten utgör ingen god indikator på arbetsmarknadssituationen. Hänsyn måste exempelvis också tagas till de personer som sysselsätts i arbets-

marknadspolitiska åtgärder och dem som förtidspensioneras av arbetsmarknadsskäl.

Studier av ett antal indikatorer på arbetskraftens rörlighet ger ingen entydig uppfattning om huruvida de tilltagande anpassningsproblemen på arbetsmarknaden kan förklaras av att rörligheten på arbetsmarknaden minskat. Iakttagna förändringar i rörlighetsindikatorer, som exempelvis regionala flyttningar och personalavgångar, kan likaväl vara en följd av förändringar i arbetskraftsefterfrågan som en konsekvens av att arbetskraftens bundenhet till arbetsplatser och bostadsorter ändrats. Behovet av en ökad rörlighet på arbetsmarknaden verkar bero på vilken av dessa förklaringar som är mest allmängiltig.

Antagandet att åtstramningar inom den offentliga sektorn skulle underlätta industriföretagens rekrytering kan i viss mån ifrågasättas. Detta antagande synes bygga på att arbetskraften är homogen och att arbetskraftsresurserna i samhället är knappa. Med hänsyn till det stora antalet personer utan stadigvarande sysselsättning framstår emellertid de kvalitativa dimensionerna på arbetskraftsutbudet: d v s utbildnings- och yrkesinriktning, som mer betydelsefulla för industrins rekrytering av arbetskraft än de kvantitativa. Att arbetskraftsbristen inom industrin i första hand rör yrkesarbetare framgår av Konjunkturinstitutets barometerundersökningar. En nedskärning av exempelvis vårdsektorn ger knappast någon kortsiktig lösning på industrins rekryteringsproblem utan leder snarare till högre arbetslöshet. På längre sikt är det dock möjligt att ett minskat arbetskraftsbehov inom den offentliga sektorn, i kombination med t ex ändrad inriktning på utbildningen, bidrar till att förbättra industrins rekrytering.

Även om det i första hand varit en svag efterfrågan på svenska industriprodukter och inte brist på arbetskraft som utgjort ett hin-

der för industriell expansion under senare år, förefaller det angeläget att industrins rekrytering underlättas. Vid en ökad efterfrågan på industriföretagens produkter är det naturligtvis högst väsentligt att produktionsökningen inte uteblir på grund av en otillräcklig tillgång på arbetskraft.

För att arbetskraftsutbudet i framtiden skall vara bättre anpassat till arbetskraftsefterfrågan inom industrin synes förändringar i attityder och incitament nödvändiga. Förändringar i lönestrukturen är en möjlig och kanske nödvändig väg att förbättra de ekonomiska incitamenten till industriarbete. Sådana förändringar kan dock med hänsyn till löne- och fördelningspolitiska strävanden vara svåra att genomföra. Det finns emellertid också andra möjligheter att öka arbetskraftens benägenhet och/eller förutsättningar att utbilda sig till respektive söka arbeten inom industrin. På utbildningssidan är exempel på sådana möjligheter: omläggning av den industriorienterade gymnasieutbildningen till industriföretagen, förstärkt arbetsmarknadsinformation i skolorna, förbättrad anpassning av framtida arbetskraftsbehov och dimensionering av utbildningslinjer, differentiering av utbildningsbidrag inom arbetsmarknadsutbildningen etc.

Vid intervjuer med personalansvariga vid några industriföretag framkom att arbetsgivarna inom industrin genom nytänkande och initiativrikedom kan förbättra anställningsförhållanden och tillvarata tillgängliga arbetskraftsresurser. Med olika typer av åtgärder kan dessutom industriföretagen försöka undanröja sådana förvärvshinder som framstår som industrispecifika. Exempel på sådana åtgärder är: erbjudanden om flexibla arbetstider, anordnande av transporter till företagen, erbjudanden om barntillsyn vid arbetsplatserna osv. Denna typ av åtgärder skulle sannolikt underlätta bl a rekryteringen av kvinnlig arbetskraft.

Ett antal problemområden av betydelse för industrins rekrytering har berörts: Vilka är konsekvenserna för industriproduktionen av en minskad invandring? Vilka är de bakomliggande förklaringarna till förändringar i indikatorer på arbetskraftens rörlighet? I vilken utsträckning är ekonomiska och icke-ekonomiska incitament utbytbara vid utbildnings- och yrkesval? Fördjupade studier av dessa frågor förefaller angelägna för bedömningar av industriföretagens framtida rekrytering av arbetskraft.

LITTERATUR

- AMS, 1980, Arbetsmarknadspolitiken i en konjunkturdämpning. Stockholm.
- Axelsson, R & Löfgren, K-G, 1977, Arbetsmarknaden i Norrbotten, Umeå Economic Studies.
- Carlsson, B, Bergholm, F, Lindberg, T, 1981, Industristödspolitiken och dess inverkan på samhällsekonomin. IUI, Stockholm.
- Eliasson, G, 1981, "Elektronik, teknisk förändring och ekonomisk utveckling" i Datateknik, ekonomisk tillväxt och sysselsättning (DEK), SOU 1981:10.
- Hedberg, M, 1980, Personalomsättning bland arbetare vid små och stora arbetsplatser. PA-rådet, Stockholm.
- Holmlund, B, 1979a, "Perspektiv på arbetskraftsutbudets utveckling" i Utrikeshandel, inflation och arbetsmarknad. IUI, Stockholm.
- , 1979b, Sysselsättning och rörlighet i svensk industri. Stencil. IUI, Stockholm.
- , 1981, Arbetsmarknad och strukturomvandling i de nordiska länderna. IUI, Working paper nr 55, Stockholm.
- Konjunkturrådets rapport 1979-1980, Mot nya förlorade år. SNS, 1979, Stockholm.
- Mincer, J, 1970, The Distribution of Labor Incomes: A Survey. With Special Reference to the Human Capital Approach. Journal of Economic Literature, Vol. VIII, March 1970.
- Nilsson, C, 1980, Anpassning och rörlighet på den svenska arbetsmarknaden. Stencil. Nationalekonomiska institutionen vid Uppsala Universitet.
- Nordström, T & Ysander, B-C, 1980, Offentlig service och industriell tillväxt. Forskningsrapport nr 11. IUI, Stockholm.
- Regeringens proposition 1979/80:145. Om åtgärder för att främja ungdomars utbildning i gymnasieskolan.
- Regeringens proposition 1980/81:100. Bilaga 1. Finansplanen och budgetförslaget.
- Regeringens proposition 1980/81:26. Om arbetsmarknadspolitikens framtida inriktning.

- SCB, IPF 1981:1, Sveriges arbetskraft. Arbetskraftsresurserna 1979-2000. Sveriges Officiella Statistik, 1981, Stockholm.
- SIND 1980:12, Industriutvecklingen i Sverige. Statens industriverk, 1980, Stockholm.
- SOU 1978:60, Arbetsmarknadspolitik i förändring. Stockholm.
- SOU 1980:52, Långtidsutredningen 1980.
- Schager, N H, 1981, "Studies on Labor Market Behavior: Sweden and the United States" in Eliasson, G, Holmlund B & Stafford F B (eds) IUI Conference Reports 1981:2, Stockholm.
- Sveriges Verkstadsförening, 1979, Verkstadsindustrins personal 1978-1983. Stockholm.
- Åberg, R, 1981, Den sjunkande rörligheten - ett hinder för industriell expansion? Stencil. Sociologiska institutionen vid Umeå Universitet.