



Akademikers arbetsmarknad ^{UP}

Vilka är de och hur går det för dem? | September 2015

Akademikers arbetsmarknad
Vilka är de och hur går det för dem?
Eva Oscarsson

Citera gärna ur skriften, men ange källa.
@ Eva Oscarsson och Saco 2015

ISBN: 978-91-88019-08-0

www.saco.se

Förord

Personer med en akademisk utbildning (minst tre års eftergymnasial utbildning) är en grupp på arbetsmarknaden som inte är särskilt väl beskriven. Sett i sin helhet är det en stark grupp med hög sysselsättning och låg arbetslöshet. Fokus i sysselsättnings- och arbetsmarknadspolitiken ligger naturligt på grupper med svagare anknytning till arbetsmarknaden. Det gäller även den ekonomiska forskningen och den offentliga statistiken. Saco har därför beställt specialbearbetningar av data från Statistiska centralbyrån (SCB) där akademiker särredovisas. Uppgifterna kommer från Arbetskraftsundersökningen (AKU) och Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS).

Syftet med denna rapport är att visa hur akademikerna som grupp ser ut på den svenska arbetsmarknaden. Hur många har en akademisk utbildning idag? Hur stor andel är sysselsatta? Hur hög är arbetslösheten bland akademiker? Skiljer det sig mellan olika grupper, till exempel mellan unga och gamla, kvinnor och män, inrikes och utrikes födda samt mellan olika län, sektorer eller utbildningsinriktningar? Hur skiljer sig akademikers arbetsmarknadssituation från andra utbildningsgruppers? Rapporten innehåller också ett tematiskt kapitel som behandlar akademiker som arbetar i bemanningsföretag.

Med denna rapport hoppas Saco bidra till en större kunskap om akademikers arbetsmarknad och genom den beskrivande statistiken även identifiera områden där arbetsmarknaden kan förbättras.

Göran Arrius, Sacos ordförande

Innehåll

Sammanfattning	6
En av fyra på svensk arbetsmarknad är akademiker	6
Akademikernas arbetsmarknadssituation	6
Betydligt sämre arbetsmarknadssituation för de utrikes födda akademikerna	7
Skillnader i akademikers arbetsmarknadssituation mellan länen	7
Skillnader i akademikers arbetsmarknadssituation mellan utbildningsinriktningar	8
Vilka är akademikerna och hur ser deras jobb ut?	8
Akademiker som är chefer	9
Matchning mellan utbildningsnivå och kvalifikationskrav	9
Yrkesspridning och utbildningsspridning	10
Akademiker i bemanningsbranschen	10
Fackliga perspektiv på bemanningsarbete	11
Avslutande diskussion	12
Inledning	14
Bakgrund och syfte	14
Disposition	14
1 Beskrivning av statistiken	16
Definition av akademiker	16
Arbetskraftsundersökningen	17
Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik	19
Skillnader mellan AKU och RAMS	19
Åldersindelningar som används i rapporten	20
2 Akademiker i befolkningen och arbetskraften	21
Utbildningsexpansionen 1990–2013	21
Arbetskraftsdeltagandet	23
3 Akademikers sysselsättning och arbetslöshet	25
Sysselsättningsgrad	25
Anställningsformer	27
Arbetslöshet	29
Sysselsättning och arbetslöshet bland olika grupper av akademiker	30
Kön	30
Ålder	31
Födelseland	34
Bostadslän	36
Utbildningsinriktning	40
4 Vilka är de sysselsatta akademikerna?	43
Kön och ålder	43
Födelseland	45
Bostadslän	46
Utbildningsinriktning	49

5 Vilka jobb har akademikerna?	51
Yrke	51
Sektor	53
Näringsgren	55
Arbetsställets storlek	57
Ledningsarbete (chefspositioner)	59
Appendix till kapitel 5: Yrkeskoder	63
6 Matchningen mellan individens utbildningsnivå och yrkets kvalifikationsnivå	65
Vad kännetecknar de akademiker som har jobb på lägre kvalifikationsnivå?	66
Ökar andelen överkvalificerade akademiker?	68
7 Akademikers yrkesspridning och utbildningsspridning	70
Yrkesspridning	70
Utbildningsspridning	72
8 Akademiker i bemanningsföretag	73
Bemanningsbranschen	73
Antal sysselsatta och andel av total sysselsättning	74
Vilka jobbar i bemanningsbranschen?	76
Bemanningsbranschen i Sverige	78
Kundföretagen	78
Uppdragens längd	81
Ekonomiska perspektiv	81
Varför vill företag hyra in?	81
Varför arbetar man i bemanningsföretag?	84
Arbetsförhållanden i bemanningsbranschen	86
Arbetstid och lön i bemanningsbranschen	87
Inläsning eller ett steg mot en tillsvidareanställning?	90
Akademiker i bemanningsföretag	92
Vilka akademiker arbetar som bemanningsanställda?	93
Yrke och matchningen mot utbildning	94
9 Avslutande diskussion	95
Akademiker möter generellt en god arbetsmarknad men vissa grupper har det svårare	95
För få kvinnliga chefer bland akademikerna	95
12 procent av akademikerna har jobb på lägre kvalifikationsnivå	96
Bemanningsbranschen behöver utvecklas	96
Källor	98
Offentligt tryck	98
Litteratur	98

Sammanfattning

En av fyra på svensk arbetsmarknad är akademiker

Utbildningsnivån har stigit snabbt i Sverige under de senaste decennierna. Antalet akademiker i *befolkningen* ökade från en halv miljon år 1990 till knappt en och en halv miljon år 2013 (16–74 år).¹ Akademiker är därmed inte längre en liten grupp på den svenska arbetsmarknaden. Omkring en fjärdedel av *arbetskraften* är akademiker och gruppen fortsätter att växa. Före millennieskiftet hade fler män än kvinnor en akademisk utbildning, men nu är situationen den omvända. Skillnaden mellan könen ökar trendmässigt.

Akademikernas arbetsmarknadssituation

Vid en jämförelse mellan akademiker och personer med som mest en förgymnasial utbildning, gymnasial utbildning eller kortare eftergymnasial utbildning, deltar akademiker i störst utsträckning på arbetsmarknaden. Här analyseras åldersgruppen 25–64 år för att skillnaderna inte ska förklaras av olikheter i studiedeltagande eller pensionsavgångar snarare än i utbildningsnivå. Omkring 94 procent av akademikerna är med i *arbetskraften* år 2013. Det kan jämföras med gymnasialt utbildade, 88 procent, eller personer med kortare eftergymnasial utbildning, 89 procent. Det lägsta arbetskraftsdeltagandet har förgymnasialt utbildade, där endast 72 procent deltar i *arbetskraften*.

Även andelen sysselsatta i *befolkningen*, *sysselsättningsgraden*, är högst bland akademikerna med 91 procent. Bland personer med kortare eftergymnasial utbildning och gymnasial utbildning är andelen sysselsatta 5–10 procentenheter lägre. Sysselsättningsgraden är betydligt lägre bland personer med högst förgymnasial utbildning. År 2013 är andelen endast 62 procent.

Skillnaderna i sysselsättningsgrad mellan kvinnliga och manliga akademiker är liten. Sysselsättningsgraden ökar med stigande ålder upp till åldersgruppen 35–54 år då den är 94 procent. Därefter minskar den, men även i åldersgruppen 65–74 år är 24 procent av akademikerna sysselsatta.

Trots den mycket snabba ökningen av antalet akademiker i *befolkningen* ökar sysselsättningen i samma takt, och arbetslösheten bland akademiker uppvisar inte någon trendmässig uppgång. Arbetsmarknaden för akademiker tycks alltså inte vara mättad.

Andelen akademiker som är *företagare* är lägre än i genomsnitt på arbetsmarknaden, 7 procent jämfört med 10 procent av de sysselsatta. En större andel av akademikerna är istället anställda, 93 procent jämfört med 90 procent bland samtliga sysselsatta.

¹ En statistikomläggning år 2000 bidrog också till ökningen.

Andelen av de anställda akademikerna som är *tidsbegränsat anställda* minskade från 14 procent år 2006 till 11 procent år 2013. Andelen är något högre än bland gymnasialt utbildade men något lägre än bland personer med kortare eftergymnasial utbildning och förgymnasial utbildning år 2013. De vanligaste typerna av tidsbegränsad anställning bland akademiker är vikariat (28 procent) och objekts-/projektanställning (23 procent). Omkring 13 procent är anställda per timme med överenskommet schema för viss tid, och 11 procent kallas vid behov.

Deltidsarbete är mindre vanligt bland akademikerna än inom andra utbildningsgrupper, 22 procent jämfört med 26 procent totalt sett, trots att det är fler kvinnor än män inom akademikergruppen.

Arbetslösheten är lägst bland akademikerna, 3,6 procent år 2013. Den genomsnittliga totala arbetslösheten var 5,9 procent samma år. Högst arbetslöshet finns bland personer med förgymnasial utbildning, 13 procent. Grupperna med kortare eftergymnasial utbildning och gymnasial utbildning har en arbetslöshet däremellan.

Arbetslösheten är lägre bland kvinnliga akademiker (3,2 procent) än bland manliga akademiker (4,0 procent). Arbetslösheten minskar med ökande ålder. Den är 5,9 procent i åldersgruppen 25–29 år och 3,0 procent i åldersgruppen 60–64 år.

Betydligt sämre arbetsmarknadssituation för de utrikes födda akademikerna

Utrikes födda akademiker har en betydligt sämre arbetsmarknadssituation än inrikes födda akademiker. Här analyseras åldersgruppen 15–74 år. Sysselsättningsgraden är 84 procent bland inrikes födda och 76 procent bland utrikes födda i genomsnitt år 2013. Sysselsättningsgraden bland akademiker födda utanför Europa är 72 procent. Arbetslösheten är 2,4 procent bland inrikes födda och 9,3 procent bland utrikes födda akademiker. Även om sysselsättningsgraden stiger och arbetslösheten minskar med antalet år i Sverige, finns bestående skillnader.

Skillnader i akademikers arbetsmarknadssituation mellan länen

Sysselsättningsgraden visar på stora regionala skillnader. Eftersom Arbetskraftsundersökningen (AKU) är en urvalsundersökning räcker inte alltid antalet observationer till för en nedbrytning i flera variabler. Därför beräknas ett genomsnitt för åren 2011–2013. I Kalmar län är sysselsättningsgraden knappt 78 procent medan den är nära 84 procent i Stockholms län. Även här avser statistiken åldersgruppen 15–74 år.

För arbetslöshetssiffrorna är det begränsade urvalet ännu mer problematiskt eftersom akademiker har en så pass låg arbetslöshet. Bland de 8 län (av 21) som kan redovisas, varierar arbetslösheten mellan 3,3 procent i Uppsala län och 4,9 procent i Skåne, Blekinge och Södermanlands län.

Skillnader i akademikers arbetsmarknadssituation mellan utbildningsinriktningar

Skillnaderna i sysselsättningsgrad mellan akademiker med olika utbildningsinriktningar är ännu större än mellan länen. Inom utbildningsinriktningen Humaniora är sysselsättningsgraden 72 procent, medan den är 93 procent inom Data. Även här avser siffrorna ett genomsnitt för åren 2011–2013 för åldersgruppen 15–74 år.

Det är även stor skillnad i arbetslöshet mellan olika utbildningsinriktningar. Inom Konst och media är arbetslösheten 9,6 procent i genomsnitt åren 2011–2013, medan den är 1,7 procent inom Socialt arbete och omsorg samt Hälso- och sjukvård.

Vilka är akademikerna och hur ser deras jobb ut?

Analysen av egenskaperna hos akademikerna och deras jobb avser hela sysselsättningen, det vill säga åldersgruppen 16–74 år, år 2012. Omkring 58 procent av de sysselsatta akademikerna är *kvinnor* och 42 procent är *män* år 2012. Det kan jämföras med den totala sysselsättningen där motsvarande siffror är 48 procent kvinnor och 52 procent män. Akademikerna har en *yngre* åldersprofil än den totala sysselsättningen, vilket följer av högskolans expansion.

Omkring 16 procent av de sysselsatta akademikerna, eller 178 000, är *födda utomlands*. Andelen utrikes födda har ökat från 11 procent år 2001.

Sex av tio sysselsatta akademiker bor i Stockholms, Västra Götalands och Skåne *län*. Det är också där de största arbetsmarknaderna finns. Andelen akademiker bland de sysselsatta i länet är högst i Stockholms, Uppsala, Skåne, Västerbottens och Östergötlands län. Det vill säga där de stora universiteten och högskolorna finns.

Fyra *utbildningsinriktningar* dominerar bland de sysselsatta akademikerna: Pedagogik och lärarutbildning, Hälso- och sjukvård, Teknik och teknisk industri samt Företagsekonomi, handel och administration. Precis som på arbetsmarknaden i stort är akademikernas utbildningsval könsbundna i stor utsträckning.

Drygt hälften, 54 procent, av akademikerna arbetar i den privata *sektorn*. Bland kvinnliga akademiker är andelen 43 procent och bland manliga akademiker 70 procent. Omkring 46 procent av akademikerna arbetar i den offentliga sektorn där kommunerna är den största arbetsgivaren. På arbetsmarknaden i sin helhet arbetar 72 procent i den privata sektorn och 28 procent i den offentliga sektorn.

Även om de flesta akademiker arbetar inom den privata sektorn är inte andelen akademiker bland de sysselsatta högst där. År 2012 är andelen 19 procent, medan andelen akademiker bland de sysselsatta i staten och landstingen är 53 procent, och i kommunerna 30 procent.

Andelen av de sysselsatta som är akademiker är i den offentliga sektorn högst inom *näringsgrenarna* Utbildningsväsendet och Civila myndigheter och försvaret i den offentliga sektorn. I den privata sektorn är

andelen akademiker högst inom Informations- och kommunikationsföretag samt Kreditinstitut och försäkringsbolag.

Cirka 35 procent av samtliga sysselsatta arbetar på *arbetsställen* med upp till 19 anställda. Det är mindre vanligt att akademiker arbetar på små arbetsställen, endast 24 procent. Andelen akademiker bland de sysselsatta är också låg på små arbetsställen, omkring 17 procent. På stora arbetsställen däremot, med mer än 500 anställda, är andelen akademiker bland de sysselsatta 42 procent.

Akademiker som är chefer

Det är vanligare att vara chef bland akademikerna än totalt sett bland de sysselsatta; 9 procent jämfört med 6 procent har ett ledningsarbete. Andelen chefer är betydligt högre bland manliga akademiker (11,8 procent) än bland kvinnliga akademiker (6,5 procent). Det är vanligare att vara chef om man är en inrikes född akademiker (9,5 procent) än om man är utrikes född (4,9 procent). Trots att 58 procent av akademikerna är kvinnor, är endast 43 procent kvinnor bland de akademiker som är chefer. Sett till hela sysselsättningen är 49 procent kvinnor, medan andelen kvinnor bland personer med ledningsarbete är 34 procent.

Underrepresentationen av kvinnliga chefer är något större totalt sett än bland akademikerna. Andelen kvinnor bland cheferna varierar med åldern. I åldersgruppen 25–29 år är andelen kvinnor bland de akademiker som har chefsjobb 57 procent. I åldersgruppen 30–34 år har den minskat till 48 procent. Samma mönster syns på hela arbetsmarknaden. Underrepresentationen av kvinnliga chefer är störst i den privata sektorn. Den låga andelen kvinnliga chefer är särskilt tydlig på den högsta chefsnivån Verkställande direktörer, verkschefer med flera. Där är andelen kvinnor bland cheferna totalt sett 13 procent, och bland de akademiskt utbildade cheferna 18 procent.

Jämfört med år 2005 har andelen kvinnliga chefer ökat. Det gäller särskilt bland akademiskt utbildade chefer där andelen kvinnor har ökat från 34 till 43 procent. Samtidigt har andelen kvinnor bland akademikerna ökat från 55 till 58 procent. Underrepresentationen har därmed minskat (från 62 till 74 procent).

Matchning mellan utbildningsnivå och kvalifikationskrav

Analysen av matchningen mellan individens utbildningsnivå och kvalifikationskraven för det yrke individen arbetar inom, visar att drygt hälften av akademikerna (52 procent) arbetar inom yrken som kräver en längre eftergymnasial utbildning. Ytterligare 25 procent av akademikerna arbetar i yrken som kräver gymnasieskola med påbyggnad eller kortare eftergymnasial utbildning. Omkring 1 procent av akademikerna är militärer och 9 procent är chefer.

År 2012 arbetar 12 procent av akademikerna i yrken som har en lägre kvalifikationsnivå än deras utbildning. Dessa yrken kräver gymnasiekompetens eller har inga eller små krav på utbildning. Kvinnliga och manliga akademiker arbetar i samma utsträckning i yrken med lägre kvalifikationsnivå. Andelen akademiker som arbetar i dessa yrken minskar med stigande ålder. Det kan tyda på att en del akademiker får börja på enklare jobb för att sedan avancera med stigande erfarenhet och ålder. Utrikes födda akademiker arbetar i större utsträckning i yrken som kräver högst gymnasieutbildning. Andelen är 24 procent jämfört med 10 procent bland inrikes födda akademiker år 2012. Vissa utbildningsinriktningar har en större andel akademiker i enklare jobb, bland annat Konst och media (29 procent), Humaniora (25 procent) samt Lantbruk, trädgård, skog och fiske (24 procent).

Yrkesspridning och utbildningsspridning

En utbildning kan leda till arbete inom flera yrken. Sambandet kallas för yrkesspridning. Yrkesspridningen är relativt stor för många akademiska utbildningar, till exempel för civilingenjörsutbildade. Genom att vända på perspektivet kan utbildningsspridningen studeras. Det vill säga, man studerar vilken utbildning personer har som arbetar inom ett visst yrke. Ett yrke med stor utbildningsspridning är dataspecialist, och ett yrke med liten utbildningsspridning är grundskollärare.

Akademiker i bemanningsbranschen

Bemanningsbranschen har vuxit kraftigt i Sverige, från 25 000 personer år 2002 till 60 000 personer år 2012 (mätt i november varje år). Antalet personer som någon gång under året har arbetat i branschen är drygt dubbelt så många. Bemanningsbranschens andel av den totala sysselsättningen, den så kallade penetrationsgraden, har under samma period ökat från 0,6 procent till 1,3 procent. Trots den snabba ökningen är penetrationsgraden i Sverige inte hög i ett internationellt perspektiv, utan snarare genomsnittlig.

Omkring 19 procent av de anställda i bemanningsbranschen är akademiker år 2012. Det motsvarar cirka 11 500 personer eller 1,0 procent av samtliga sysselsatta akademiker. Bland akademikerna i bemanningsbranschen är fler kvinnor (59 procent) än män (41 procent). I branschen totalt sett är könsfördelningen precis den omvända. En stor andel av akademikerna i bemanningsbranschen är unga. Omkring 57 procent är yngre än 35 år. Utrikes födda är överrepresenterade bland akademikerna i bemanningsföretag. Deras andel är 20 procent, vilket kan jämföras med 16 procent utrikes födda totalt sett bland akademikerna. Att arbeta i bemanningsföretag är procentuellt sett vanligast bland akademiker med utbildningsinriktningarna Journalistik och information (2,3 procent), Företagsekonomi, handel, administration (2,0 procent) och Samhälls- och beteendevetenskap (1,8 procent). Antalsmässigt ser det lite annorlunda ut. Bland de bemanningsanställda akademikerna har

25 procent utbildningsinriktningen Företagsekonomi, handel, administration, 14 procent Teknik och teknisk industri samt 13 procent Hälso- och sjukvård.

Fackliga perspektiv på bemanningsarbete

Bemanningsbranschen möter ofta hård kritik från de fackliga organisationerna. Bemanningsbranschen har också vissa särdrag som kan leda till sämre arbetsförhållanden än i andra branscher. Anställda inom branschen byter ofta arbetsplats, och arbetsmiljöansvaret och chefskapet är delat mellan bemanningsföretaget och kundföretaget. Det kan leda till arbetsmiljö- och hälsoproblem. Forskningen visar också att bemanningsanställda är överrepresenterade i yrken och branscher där arbetsförhållandena är riskfyllda. Inhyrda drabbas också oftare av arbetsskador.

I andra länder är det ovanligt med tillsvidareanställningar inom bemanningsbranschen. I Sverige gäller lagen om anställningsskydd (LAS) även i bemanningsbranschen, och stora delar av branschen täcks av kollektivavtal. Trots det är omkring hälften i bemanningsbranschen visstidsanställda. Svenska studier visar att även en tillsvidareanställning i branschen upplevs som otrygg. Otrygghet är en stressfaktor för psykosocial ohälsa.

Undersökningar visar vidare att bemanningsanställda, och tidsbegränsat anställda, får mindre betald personalutbildning än tillsvidareanställda.

Bemanningsanställda har generellt sett lägre löner än anställda i andra branscher. Internationell forskning visar att lönegapet är ungefär 10 procent när hänsyn har tagits till effekterna av andra faktorer som till exempel ålder, erfarenhet, utbildning och yrke. En svensk studie finner att lönegapet i Sverige har ökat från i princip 0 procent år 2001 till 19 procent år 2008 för män. För kvinnorna har lönegapet ökat från 3 procent år 2001 till 19 procent år 2008. En bidragande faktor till utvecklingen är att avkastningen på utbildning i bemanningsbranschen har minskat.

Lön och andra anställningsvillkor regleras i lagen om uthyrning av arbetstagare. Där fastslås att villkoren minst ska motsvara dem som råder vid en anställning i kundföretaget. Kravet gäller dock inte vid en tillsvidareanställning i ett bemanningsföretag där lön utgår mellan uppdragen. Det finns svenska kollektivavtal både för arbetare och för tjänstemän samt inom vårdområdet. Enligt dessa avtal är det normalt en tillsvidareanställning, och en viss garanterad lön utgår mellan uppdragen. Det är oklart hur stor andel av de bemanningsanställda som täcks av dessa kollektivavtal. Men bland Bemanningsföretagens medlemsföretag har 97 procent kollektivavtal, och i hela den privata sektorn täcks 84 procent av de anställda av kollektivavtal år 2013.

Fördelarna med att arbeta i bemanningsbranschen är att det ger möjlighet till varierande arbetsuppgifter, att testa olika arbetsplatser, få mångsidig arbetserfarenhet och etablera kontakter. En av de viktigaste anledningarna till att människor väljer att jobba i branschen är dock att

det är lättare att få arbete där, och att man hoppas att det ska leda till en tillsvidareanställning. Huruvida en anställning i ett bemanningsföretag är en inkörsport till arbetsmarknaden, ett trappsteg på vägen, är en mycket omdiskuterad fråga. De internationella forskningsresultaten är blandade och beror på land och målgrupp. För tidigare arbetslösa i Sverige tycks inte bemanningsbranschen fungera som en sprängbräda till sysselsättning i andra branscher.

En svensk studie visar att majoriteten av dem som börjar i bemanningsbranschen kommer från ett jobb i en annan bransch snarare än från studier eller arbetslöshet. Bemanningsbranschen är alltså inte främst en ingångsbransch för nya på arbetsmarknaden. Omkring hälften av dem som arbetar i bemanningsbranschen ett år stannar i branschen året därpå, och 34 procent övergår till en annan bransch. Resten övergår till arbetslöshet, studier eller annat. Sannolikheten att övergå till en annan bransch är betydligt högre bland dem som har en akademisk utbildning än i andra utbildningsgrupper.

Avslutande diskussion

Genomgången av statistiken visar att akademiker generellt sett möter en god arbetsmarknad men att vissa grupper har det svårare. Akademiker som är utrikes födda är en sådan grupp. De har betydligt lägre sysselsättningsgrad och högre arbetslöshet än akademiker som är födda i Sverige. Det är också stor skillnad i arbetsmarknadsläget mellan akademiker med olika utbildningsinriktningar. För vissa inriktningar är arbetslösheten till med högre än för gruppen gymnasialt utbildade i genomsnitt.

Akademiker är chefer i högre utsträckning än andra utbildningsgrupper. Två grupper av akademiker är dock underrepresenterade som chefer: kvinnor och utrikes födda akademiker. Andelen kvinnliga chefer är högre i yngre åldersgrupper. På de högsta chefstjänsterna är andelen kvinnliga chefer lägst.

Analysen av vilka yrken akademiker arbetar inom visar att en stor andel akademiker är överkvalificerade för sina jobb. Andelen akademiker som arbetar i yrken som kräver högst gymnasieutbildning är 12 procent år 2012. Kvinnliga och manliga akademiker är i samma utsträckning överkvalificerade. Unga och utrikes födda är överrepresenterade bland de överkvalificerade akademikerna. När den nya indelningen i Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK) har blivit tillförlitlig efter sitt införande år 2014, är det viktigt att följa utvecklingen av matchningen mellan utbildning och jobbets kvalifikationskrav.

Genomgången av resultat från utredningar och forskning visar på ett antal nackdelar med arbete i bemanningsbranschen. Branschen erbjuder dock också ett antal möjligheter, och en av tre övergår till sysselsättning i andra branscher från ett år till ett annat. Varför den negativa löneskillnaden i förhållande till arbete i andra branscher har ökat så kraftigt sedan 2001 behöver studeras vidare, liksom vilka yrken akademiker i bemanningsbranschen arbetar inom.

Andra frågor att studera vidare är de stora regionala skillnader som finns i akademikernas arbetsmarknadssituation, och olika eventuella hinder för akademikernas geografiska rörlighet, samt användningen av tidsbegränsade anställningar bland akademiker.

Inledning

Bakgrund och syfte

Sacos förbund organiserar akademiker. Med akademiker menas här personer med minst tre års eftergymnasial utbildning. Idag finns omkring 1,5 miljoner akademiker i den svenska befolkningen. De utgör 26 procent av arbetskraften och andelen växer stadigt.² Det är en grupp som rimligtvis bör vara intressant att belysa i den offentliga statistiken. Tyvärr görs inte det. Faktum är att varken Statistiska centralbyrån (SCB) eller Arbetsförmedlingen (AF) redovisar någon löpande statistik om akademikernas situation på arbetsmarknaden över huvud taget. Uppgifterna samlas in men redovisas inte.

Sacos analyser av akademikernas arbetsmarknad har därför hittills främst baserats på statistik för gruppen personer med någon form av eftergymnasial utbildning (SCB) eller minst två års eftergymnasial utbildning (AF), förbundens analyser av sina medlemmar samt statistik från förbundens gemensamma arbetslöshetskassa AEA. Eftersom inte alla akademiker är med i något av Sacos förbund, och inte alla arbetslösa som är med i AEA har rätt till arbetslöshetsersättning, är de två senare källorna inte heltäckande. Statistiken från SCB och AF, å andra sidan, omfattar även personer som har en kortare eftergymnasial utbildning, det vill säga en betydligt bredare grupp än bara akademiker.

Denna rapport har som syfte att ge en mer precis och heltäckande bild av akademikers arbetsmarknad baserad på specialbeställd statistik från SCB. Tanken är att rapporten ska vara återkommande, så att utvecklingen av akademikernas arbetsmarknad kan följas över tid. Rapporten är beskrivande till sin karaktär, liknande ett statistiskt meddelande. Varje utgåva av rapporten ska ha ett mer analytiskt, tematiskt kapitel. I denna rapport behandlas akademiker som arbetar i bemanningsbranschen.

Ett ytterligare syfte med rapporten är att den beskrivande statistiken kan ge information om vad på akademikers arbetsmarknad som kan förbättras. För vilka grupper av akademiker fungerar arbetsmarknaden? Vilken kvalifikationsnivå ligger akademikernas jobb på? Hur skiljer sig kvinnliga akademikers arbetsmarknadssituation från manliga akademikers? Med mera. Den informationen kan sedan ligga till grund för efterföljande, mer djupa analyser och policyförslag.

Disposition

Kapitel 1 innehåller en beskrivning av den statistik som rapporten bygger på och de definitioner som används i rapporten. Kapitel 2 behandlar akademiker i befolkningen och i arbetskraften, det vill säga hur många akademiker det finns i Sverige och hur många av dem som är sysselsatta eller som söker arbete. Kapitel 3 analyserar sysselsättningen och

² SCB, AKU, 15–74 år 2013.

arbetslösheten bland akademiker i jämförelse med andra utbildningsgrupper. Skillnader i sysselsättning och arbetslöshet mellan olika grupper av akademiker beskrivs också. Akademikerna indelas då efter egenskaperna kön, ålder, födelseland, bostadslän och utbildningsinriktning. Kapitel 4 analyserar egenskaperna hos de sysselsatta akademikerna mer i detalj, och kapitel 5 beskriver de sysselsatta akademikernas jobb. Jobbegenskaperna som studeras är yrke, sektor, näringsgren, arbetsställets storlek och om det är ett ledningsarbete (en chefsposition). I kapitel 6 matchas individernas utbildningsnivå mot jobbens kvalifikationsnivå, och i kapitel 7 analyseras akademikers yrkesspridning och utbildningsspridning. Kapitel 8 beskriver bemanningsbranschens utveckling i Sverige och de akademiker som är bemanningsanställda. Rapporten avslutas med en sammanfattande diskussion.

1 Beskrivning av statistiken

Den främsta källan till statistik om akademikers arbetsmarknad är Arbetskraftsundersökningen (AKU). Den innehåller uppgifter om arbetskraften, sysselsättningen och arbetslösheten. Baksidan med AKU är att det är en urvalsundersökning. Det innebär att det är svårt att bryta ner materialet utifrån flera variabler samtidigt. Då räcker inte urvalet till. Därför används i den här rapporten även statistik från Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS) som är en totalundersökning. Den innehåller å andra sidan inga uppgifter om arbetskraften eller arbetslösheten, utan bara om sysselsättningen.

Detta kapitel innehåller viss bakgrundsinformation om AKU och RAMS, samt en beskrivning av den indelning av befolkningen i olika utbildningsgrupper som används i den här rapporten.

Definition av akademiker

I den här rapporten definieras akademiker som personer med minst tre års eftergymnasial utbildning. Denna grupp jämförs med tre andra utbildningsgrupper: personer med som mest förgymnasial utbildning, personer med gymnasial utbildning och personer med kortare eftergymnasial utbildning.

Statistiska centralbyrån (SCB) använder en standard för klassificering av svensk utbildning som kallas SUN 2000. Nivåvariabeln innehåller tre siffror. Den första siffran anger utbildningens nivå och den andra siffran utbildningens längd i antal år. Den tredje siffran anger om utbildningen är generell eller yrkesinriktad, samt om den är avslutad med examen eller inte. Vid klassificering av enskilda individers utbildningsbakgrund krävs i princip att en utbildning är fullföljd och godkänd för att individen ska få den nivåkod som respektive utbildning motsvarar.

Tabell 1 visar den första siffrans möjliga koder och tabell 2 den definition av utbildningsgrupper som används i denna rapport.

Tabell 1 Första siffran i nivåvariabeln enligt SUN 2000

Siffra	Utbildningsnivå
6	Forskarutbildning
5	Eftergymnasial utbildning två år eller längre
4	Eftergymnasial utbildning kortare än två år
3	Gymnasial utbildning
2	Förgymnasial utbildning 9 (10) år
1	Förgymnasial utbildning kortare än 9 år
0	Förskoleutbildning

Källa: SCB (2000).

Tabell 2 Definition av akademiker och jämförelsegrupper

Utbildningsgrupp	SUN utbildningsnivå
Akademiker, 3 års eftergymnasial utbildning eller mer	53, 54, 55, 60, 62, 64
Kortare eftergymnasial utbildning	4, 52
Gymnasial utbildning	3
Förgymnasial utbildning	1, 2

Källa: SCB (2000).

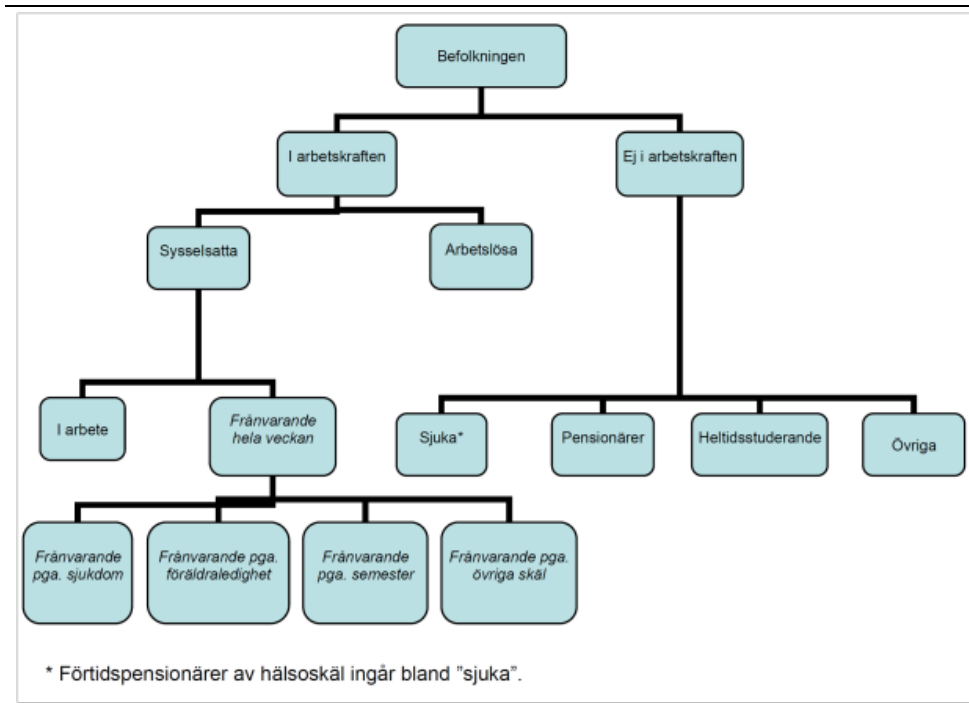
Arbetskraftsundersökningen

Arbetskraftsundersökningen (AKU) är en urvalsundersökning bland personer som är folkbokförda i Sverige. Urvalet är cirka 30 000 personer per månad. Intervjupersonerna besvarar frågor om sin arbetsmarknadssituation under en specifik vecka i referensmånaden.

Uppgifterna hämtas huvudsakligen in via telefonintervjuer.

Syftet med undersökningen är att beskriva aktuella arbetsmarknadsförhållanden för hela befolkningen i åldersgruppen 15–74 år och att ge information om utvecklingen på arbetsmarknaden. AKU är den enda källan med kontinuerliga uppgifter om den totala arbetslösheten, och dessa uppgifter representerar det officiella arbetslöshetstalet.

Figur 1 Olika grupper på och utanför arbetsmarknaden enligt AKU:s indelning



Källa: SCB (2014).

Befolkningen delas upp i grupperna i arbetskraften och utanför arbetskraften. Bland dem som är *utanför arbetskraften* finns sjuka (inklusive förtidspensionärer), pensionärer samt heltidsstuderande (som varken är sysselsatta eller arbetslösa).

Arbetskraften delas upp i sysselsatta och arbetslösa. För att räknas som *sysselsatt* ska man ha arbetat minst en timme under referensveckan. Man räknas som sysselsatt om man deltar i ett arbetsmarknadspolitiskt program där lön utgår (till exempel anställningsstöd) samt om man får stöd till start av egen näringsverksamhet.

För att räknas som *arbetslös* ska man ha varit arbetslös under referensveckan och sökt arbete under de senaste fyra veckorna, samt kunna arbeta under referensveckan eller börja inom 14 dagar efter referensveckans slut. Även heltidsstuderande som uppfyller dessa villkor räknas som arbetslösa. Man räknas också som arbetslös om man är utan arbete under referensveckan men har ett arbete som startar inom tre månader, förutsatt att man kan arbeta under referensveckan eller börja inom 14 dagar efter referensveckans slut.

Sysselsättningsgraden anger hur stor andel av befolkningen som är sysselsatt, det vill säga som är anställda eller företagare. Den relativa *arbetslösheten* anger hur stor andel av arbetskraften som är arbetslös.

Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik

Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS) är en totalundersökning för personer som är folkbokförda i Sverige.³ De grundläggande uppgifterna i undersökningen är uppgifter om individens förvärvsarbete eller näringsverksamhet och information i anslutning till detta. Den väsentligaste datakällan är skatteadministrationens register i form av arbetsgivares kontrolluppgifter för personer som har fått kontant bruttolön eller annan ersättning, samt räkenskapsutdrag för personer som deklarerar näringsverksamhet.

Målet för undersökningen är att beskriva sysselsättningen utifrån arbetad tid, där den som arbetat minst en timme per vecka i november betraktas som sysselsatt (förvärvsarbetande). Eftersom det saknas uppgifter om arbetstid i RAMS används istället ett gränsvärde för utbetald kontant bruttolön. Den som har haft en inkomst över gränsvärdet klassificeras som sysselsatt.

Skillnader mellan AKU och RAMS

De skattade uppgifterna om antal sysselsatta (förvärvsarbetande) skiljer sig åt mellan AKU och RAMS. Det finns flera orsaker till det. För det första skattas antal sysselsatta med hjälp av olika uppgifter: ett årsgenomsnitt baserat på intervjupersonernas svar i AKU respektive inkomsterna rapporterade till skatteadministrationen i november månad i RAMS.

För det andra är populationerna olika. AKU mäter sysselsättningen för personer folkbokförda i Sverige oavsett om de arbetar i Sverige eller utomlands. RAMS mäter sysselsättningen för personer folkbokförda i Sverige som har en svensk kontrolluppgift, det vill säga bara arbete i Sverige inräknas. Gränspendlare räknas således som ej förvärvsarbetande. Det gör att antalet sysselsatta i AKU alltid ligger högre än antalet förvärvsarbetande i RAMS.

För utrikes födda blir dessa skillnader mellan AKU och RAMS större än för inrikes födda. Det beror på två saker. För det första innehåller urvalet till AKU personer som har lämnat Sverige utan att ändra sin folkbokföring. En stor andel av dessa personer antas bestå av utrikes födda. Dessa personer blir bortfall i undersökningen och kommer att tillskrivas egenskaper som liknar de svarandes. I RAMS däremot, kommer de att räknas som ej förvärvsarbetande eftersom de saknar svensk kontrolluppgift. Sysselsättningen blir därför lägre enligt RAMS än enligt AKU. För det andra är det sannolikt svårare i arbetskraftsundersökningen att få telefonkontakt med personer som inte är etablerade på arbetsmarknaden, vilket gör att det blir en viss selektion av svarande (de etablerade) och i bortfallet (de ej etablerade). Det gör också att sysselsättningen blir högre enligt AKU än enligt RAMS.

³ SCB (2009b).

Åldersindelningar som används i rapporten

Vid analyser av arbetsmarknaden avgörs valet av åldersgrupp dels av vad utredaren vill analysera, dels av vad som finns insamlat i olika statistikkällor och i hur små grupper datamaterialet kan brytas ner.

I arbetskraftsundersökningen (AKU) samlas data in för åldersgruppen 15–74 år. Det är också den åldersgrupp som normalt används när hela arbetsmarknaden analyseras. Åldersgruppen passar dock inte riktigt bra vid analyser av akademikernas arbetsmarknadssituation eftersom de flesta i den yngsta åldersgruppen, 15–24 år, inte har hunnit avsluta sina studier. I denna rapport används därför en snävare åldersgrupp, 25–64 år, som omfattar den huvudsakliga tiden en akademiker är aktiv på arbetsmarknaden. Denna åldersgrupp används vid analyser av arbetskraftsdeltagande, sysselsättningsgrad, arbetslöshet, andel företagare, andel tidsbegränsat anställda och andel deltidsarbetande, samt vid jämförelser mellan kvinnor och män respektive olika åldersgrupper.

Vid analysen av skillnader i sysselsättningsgrad och arbetslöshet mellan akademiker med olika födelseland, bostadslän och utbildningsinriktning används åldersgruppen 15–74 år för att antalet observationer ska räcka till.

Vid den mer detaljerade analysen av de sysselsatta akademikerna, vilka de är och vilka jobb de har, används statistik från Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS). Den samlas in för åldersgruppen 16 år och uppåt. De data som beställts för denna rapport omfattar åldersgruppen 16–74 år.

2 Akademiker i befolkningen och arbetskraften

Utbildningsnivån har stigit kraftigt i Sverige under de senaste decennierna. Andelen av befolkningen som har en akademisk utbildning har ökat, medan den del av befolkningen som enbart har förgymnasial utbildning har minskat. Arbetsmarknadsläget för dem med förgymnasial utbildning har samtidigt försämrats. Detta kapitel beskriver utvecklingen av befolkningens utbildning och jämför arbetskraftsdeltagandet mellan olika utbildningsgrupper.

Utbildningsexpansionen 1990–2013

Antalet akademiker i befolkningen ökade från en halv miljon till knappt en och en halv miljon under perioden 1990–2013 (se figur 2).⁴ Under 1990-talet hade fler män än kvinnor en akademisk utbildning. Sedan millennieskiftet är situationen den omvända, och skillnaden mellan könen ökar trendmässigt.

Figur 2 Antal akademiker i befolkningen 1990–2013
16–74 år



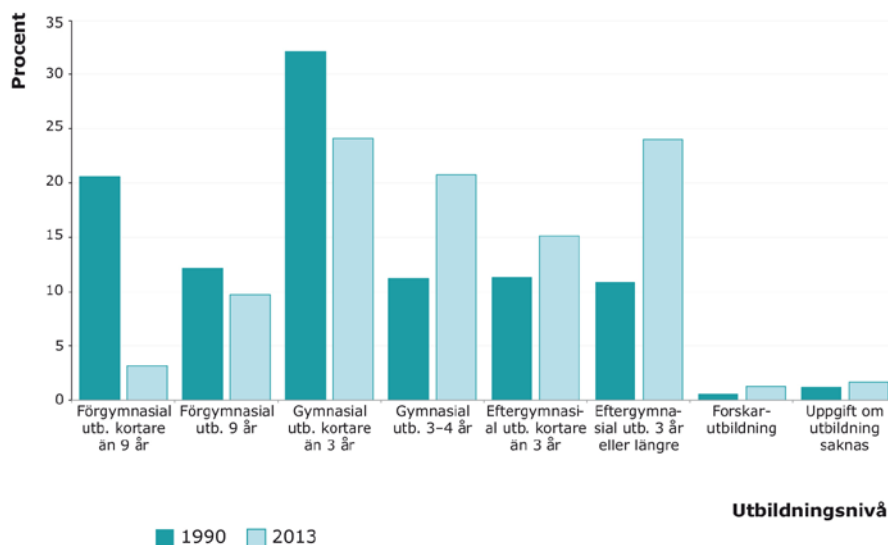
Källa: SCB, Utbildningsregistret.

Anm: Tidsseriebrött år 2000. SCB övergick till en ny SUN-klassificering, och ett antal nya uppgiftskällor till Utbildningsregistret tillkom. Detta gör att utbildningsnivån i riket enligt Utbildningsregistret ökade kraftigt år 2000, vilket delvis är en effekt av de ovan beskrivna förändringarna.

⁴ Utbildningsregistret omfattar personer folkbokförda i Sverige.

Figur 3 visar den vuxna befolkningens (25–64 år) utbildningsnivå år 1990 och år 2013. År 1990 hade en tredjedel av befolkningen enbart förgymnasial utbildning. År 2013 har denna andel minskat till en tiondel av befolkningen.

Figur 3 Befolkningens utbildningsnivå 1990 och 2013
25–64 år, procent av befolkningen



Källa: SCB, Utbildningsregistret.

Anm: Tidsseriebrött år 2000. SCB övergick till en ny SUN-klassificering, och ett antal nya uppgiftskällor till Utbildningsregistret tillkom. Detta gör att utbildningsnivån i riket enligt Utbildningsregistret ökade kraftigt år 2000, vilket delvis är en effekt av de ovan beskrivna förändringarna.

Samtidigt ökade andelen av befolkningen med en längre eftergymnasial utbildning från 12 till 25 procent, och andelen med en kortare eftergymnasial utbildning från 11 till 15 procent. Andelen av befolkningen med gymnasial utbildning ökade inte särskilt mycket, men en stor förskjutning skedde mot en längre gymnasieutbildning.

Utvecklingen förklaras till stor del av den demografiska utvecklingen. Äldre årskullar med kortare utbildning lämnar arbetsmarknaden, och yngre årskullar har i större utsträckning studerat på gymnasiet och högskolan. Förlängningen av gymnasieskolan till tre år för samtliga program i början av 1990-talet och utbyggnaden av högskolan är två andra förklaringsfaktorer, liksom förlängningen av vissa högskoleutbildningar.

Sammantaget kan konstateras att akademiker inte längre är en marginell grupp i befolkningen. Tvärtom, omkring en fjärdedel i åldersgruppen 25–64 år är akademiker, och gruppen fortsätter att växa.

Arbetskraftsdeltagandet

Befolkningen i arbetsför ålder kan delas upp i två grupper utifrån sin anknytning till arbetsmarknaden. Dels personer som ingår i arbetskraften, dels personer som är utanför (se figur 1). De som ingår i arbetskraften kan antingen vara sysselsatta eller arbetslösa. Att en person istället är utanför arbetskraften kan ha olika förklaringar. Personen kan vara heltidsstuderande, pensionär, sjuk (inklusive personer med sjuk- och aktivitetsersättning), arbetssökande men utan att uppfylla villkoren för att vara arbetslös, ledig med mera.

I tabell 3 redovisas arbetskraftsdeltagandet inom åldersgruppen 25–64 år uppdelat på olika utbildningsgrupper. Åldersgruppen 25–64 år har valts eftersom de flesta i den yngsta åldersgruppen, 15–24 år, inte har hunnit avsluta sina studier. Det gäller särskilt akademiker.

Tabell 3 Arbetskraftsdeltagandet i olika utbildningsgrupper
25–64 år, 2013, procent av befolkningen

	För- gymnasial utbildning	Gymnasial utbildning	Kortare eftergymnasial utbildning	Akademiker, minst 3 års eftergymnasial utbildning
Arbetskraftsdeltagande	72	88	89	94
Utanför arbetskraften	28	12	11	6
Varav				
Heltidsstuderande	9	11	33	29
Pensionärer	8	10	11	14
Sjuka	63	59	31	22
Arbetssökande	5	5	4	6
Lediga	3	5	5	7
Övriga	12	11	16	22

Källa: SCB, AKU.

Anm: Övriga omfattar bland annat hemarbetande.

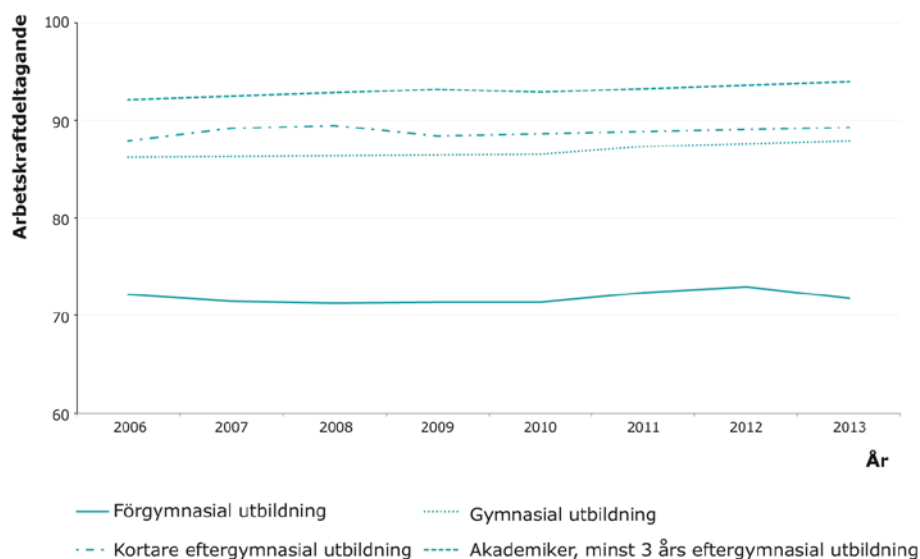
Tabell 3 visar att akademiker i störst uträkning deltar i arbetskraften; 94 procent av befolkningen med denna utbildningsnivå är sysselsatta eller arbetslösa. Bland förgymnasialt utbildade är arbetskraftsdeltagandet drygt 20 procentenheter lägre, 72 procent. Arbetskraftsdeltagandet bland personer med gymnasial eller kortare eftergymnasial utbildning är 88 respektive 89 procent. Högre utbildning är således positivt korrelerat (har en positiv samvariation) med ett högre arbetskraftsdeltagande.

Det finns flera möjliga förklaringar till denna korrelation. Eftersom förgymnasialt utbildade möter en svag efterfrågan på arbetsmarknaden och en hög arbetslöshet, kan de ge upp hoppet och välja att helt lämna arbetskraften. En annan förklaring kan vara att förgymnasialt utbildade i större utsträckning än akademiker arbetar i yrken som orsakar mer arbetsrelaterade medicinska problem, som förslitnings- och belastningsskador, vilket gör att de tvingas lämna arbetsmarknaden i

förtid. I båda dessa fall kan orsaken till det långa arbetskräftsdeltagandet förklaras av att personen har valt en kort utbildning.

Men det kan också vara så att personer med förgymnasial utbildning har mött hinder för att skaffa sig högre utbildning och att dessa hinder också begränsar möjligheterna att delta på arbetsmarknaden. Exempel på sådana hinder skulle kunna vara sjukdom eller funktionsnedsättning. Tabell 3 visar att 63 procent av de förgymnasialt utbildade som inte är med i arbetskraften, står utanför på grund av sjukdom. Motsvarande siffra bland akademikerna är 22 procent. Att stå utanför arbetskraften förklaras bland akademiker och personer med kortare eftergymnasial utbildning till största delen av heltidsstudier, medan sjukdom förklarar mer än hälften för båda grupperna med kortare utbildning.

Figur 4 Arbetskräftsdeltagandet i olika utbildningsgrupper
25–64 år, 2006–2013, procent av befolkningen



Källa: SCB, AKU.

Under perioden 2006–2013 ökade det totala arbetskräftsdeltagandet i åldersgruppen 25–64 år från 85 till 88 procent av befolkningen. Figur 4 visar hur utvecklingen av arbetskräftsdeltagandet har sett ut i de fyra utbildningsgrupperna. Ökningen har skett i alla grupper utom bland de förgymnasialt utbildade.

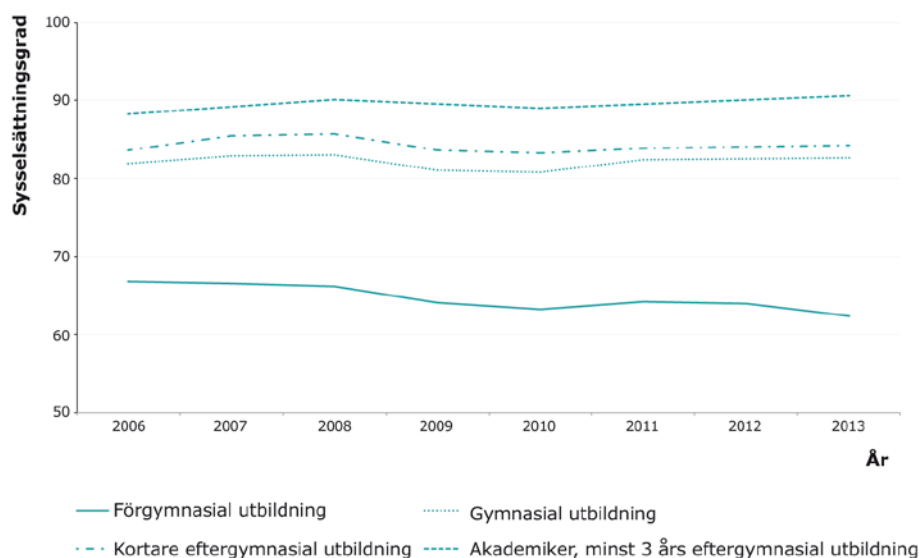
3 Akademikers sysselsättning och arbetslöshet

Detta kapitel redovisar utvecklingen av akademikers sysselsättningsgrad och arbetslöshet under perioden 2006–2013. Akademikernas arbetsmarknadssituation jämförs också med övriga utbildningsgrupper. Vidare analyseras olika delar av akademikergruppen uppdelat på kön, ålder, födelse-land, bostadslän och utbildningsinriktning.

Sysselsättningsgrad

Sysselsättningsgraden mäter hur stor andel av befolkningen med en viss utbildningsnivå som är sysselsatta, det vill säga anställda eller företagare. Figur 5 visar sysselsättningsgradens utveckling under perioden 2006–2013.

Figur 5 Sysselsättningsgrad i olika utbildningsgrupper 25–64 år, 2006–2013, procent av befolkningen



Källa: SCB, AKU.

Andelen sysselsatta är högst bland akademikerna, drygt 90 procent. Bland personer med kortare eftergymnasial utbildning eller gymnasieutbildning är sysselsättningsgraden omkring 5–10 procentenheter lägre.

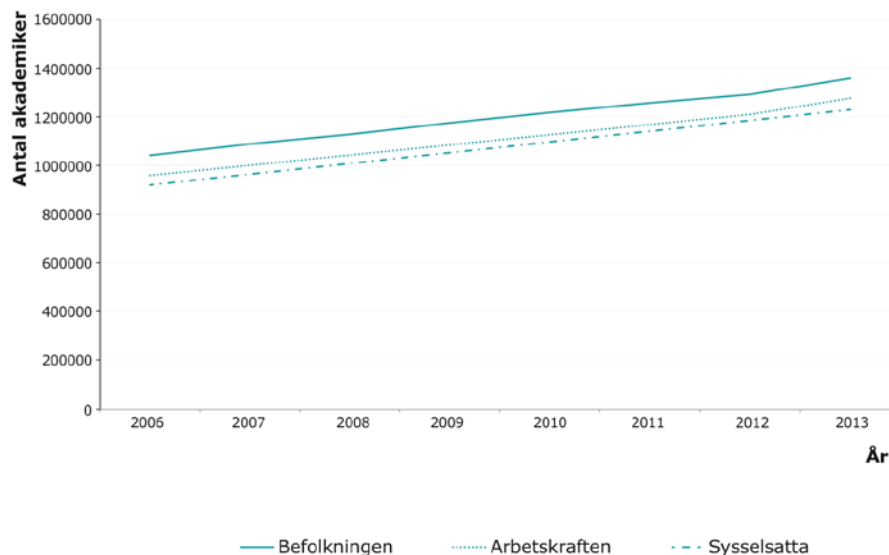
Sysselsättningsgraden inom dessa tre grupper uppvisar ett mönster som följer konjunkturen med en viss nedgång under den ekonomiska krisen och därefter en återhämtning.

Gruppen förgymnasialt utbildade har en betydligt lägre sysselsättningsgrad som dessutom visar en nedåtgående trend. År 2013 var sysselsättningsgraden bland förgymnasialt utbildade 62 procent

jämfört med 91 procent bland akademikerna. Motsvarande siffror var 84 procent bland personer med kortare eftergymnasial utbildning och 83 procent i gruppen gymnasieutbildade.

Sysselsättningsgraden för akademiker har ökat trots att befolkningen med akademisk utbildning i åldersgruppen 25–64 år har ökat med omkring 315 000 personer under perioden 2006–2013. Figur 6 visar utvecklingen av befolkningen, arbetskraften och sysselsättningen för akademiker.

Figur 6 Antal akademiker i befolkningen, i arbetskraften och bland de sysselsatta
25–64 år, 2006–2013



Källa: SCB, AKU.

Trots den mycket snabba ökningen av antalet akademiker i befolkningen ökar sysselsättningen i samma takt, och arbetslösheten bland akademiker uppvisar inte någon trendmässig uppgång (se figur 8). Arbetsmarknaden absorberar således det stora tillskottet av akademiker sett till sysselsättningsmöjligheter, men en annan fråga är vilka jobb akademikerna får. Det analyseras senare i rapporten.

Anställningsformer

I Arbetskraftsundersökningen (AKU) finns uppgifter om vilken typ av anställning den sysselsatta har (tillsvidare eller tidsbegränsad) eller om sysselsättningen avser arbete som företagare eller medhjälpare. Tabell 4 visar dessa uppgifter för de fyra utbildningsgrupperna år 2013.

Tabell 4 Sysselsättningen uppdelad på olika anställningsformer
25–64 år, 2013, procent av de sysselsatta

Anställningsform bland de sysselsatta	För-gymnasial utbildning	Gymnasial utbildning	Kortare efter-gymnasial utbildning	Akademiker minst 3 års efter-gymnasial utbildning	Samtliga
Tillsvidareanställda	74	80	78	83	80
Tidsbegränsat anställda	11	8	11	10	10
Företagare eller medhjälpare	15	12	11	7	10
Totalt	100	100	100	100	100
Heltid				78	74
Deltid				22	26

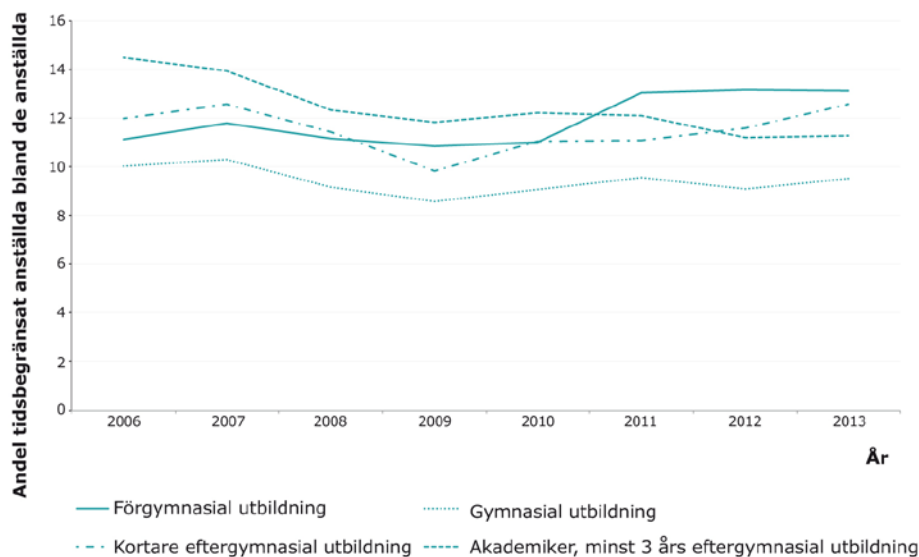
Källa: SCB, AKU.

I genomsnitt är var tionde sysselsatt företagare eller medhjälpare. Omkring 80 procent av de sysselsatta är tillsvidareanställda medan 10 procent har en tidsbegränsad anställning. Jämfört med de andra utbildningsgrupperna är akademiker i mindre utsträckning företagare, 7 procent, medan andelen tillsvidareanställda är högre, 83 procent.

När omfattningen av tidsbegränsade anställningar studeras brukar andelen tidsbegränsat anställda mätas i procent av samtliga anställningar (inte i procent av den totala sysselsättningen). Figur 7 visar utvecklingen av de tidsbegränsade anställningarna under perioden 2006–2013.

Figur 7 Tidsbegränsat anställda

25–64 år, 2006–2013, procent av samtliga anställda



Källa: SCB, AKU.

År 2006 var andelen tidsbegränsat anställda högst inom akademikergruppen medan den var lägst inom gruppen gymnasialt utbildade. Under perioden har andelen tidsbegränsat anställda bland akademikerna minskat, från 14 till 11 procent av de anställda, medan den har ökat bland de förgymnasialt utbildade, från 11 till 13 procent. Övriga utbildningsgrupper visar ingen tydlig trend.

Tabell 5 Typ av tidsbegränsad anställning bland akademiker

15–74 år, 2013, procent av de tidsbegränsat anställda

Typ av tidsbegränsad anställning	Procent
Vikariat	28
Objekts-/projektanställning	23
Anställd per timme med överenskommet schema för viss tid	13
Kallas vid behov	11
Provanställning	9
Allmän visstidsanställning	7
Termins- och läsårsanställd skolpersonal	3
Övrigt	4

Källa: SCB, AKU.

Anm: Flera typer finns som svarsalternativ men redovisas inte på grund av otillräckligt antal observationer.

Den vanligaste typen av tidsbegränsad anställning bland akademikerna är vikariat (28 procent) och objekts-/projektanställning (23 procent).⁵ Cirka

⁵ Observera att uppgifterna gäller åldersgruppen 15–74 år.

13 procent är anställda per timme men med ett överenskommet schema för viss tid, och 11 procent kallas vid behov.

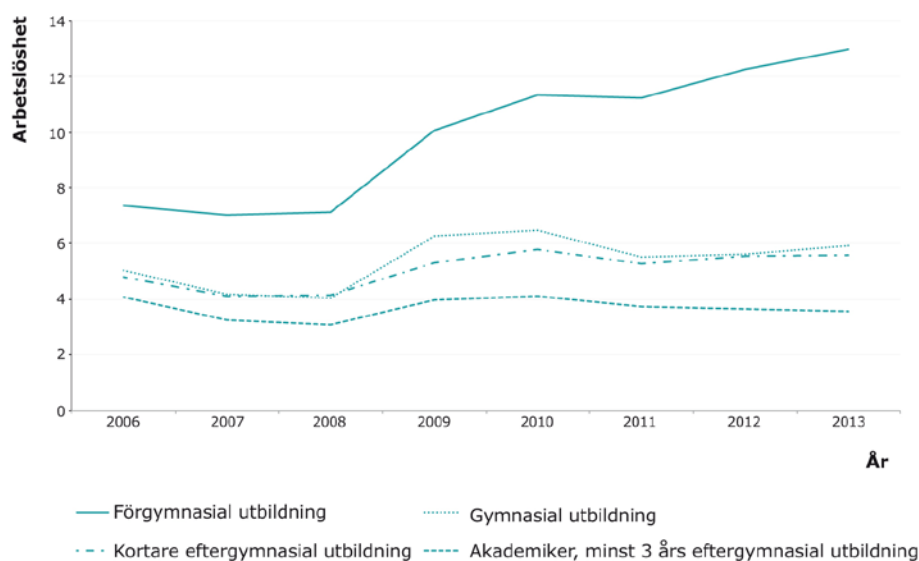
Andelen av samtliga sysselsatta som arbetar heltid är i genomsnitt 74 procent, medan 26 procent arbetar någon form av deltid (se tabell 4). Bland akademikerna är en lägre andel deltidsarbetande. Omkring 22 procent arbetar deltid och 78 procent heltid.

Arbetslöshet

Tidigare avsnitt har visat att högre utbildning är positivt korrelerad med ett högre arbetskraftsdeltagande och en högre sysselsättningsgrad. På motsvarande sätt är arbetslösheten negativt korrelerad med utbildningsnivån, vilket framgår av figur 8. Ju högre utbildning, desto lägre genomsnittlig arbetslöshet inom utbildningsgruppen.

Figur 8 Arbetslöshet i olika utbildningsgrupper

25–64 år, 2006–2013, procent av arbetskraften



Källa: SCB, AKU.

Arbetslösheten mäts i förhållande till arbetskraften i respektive utbildningsgrupp. Inom gruppen akademiker är arbetslösheten lägst: 3,6 procent för åldersgruppen 25–64 år 2013. Den genomsnittliga totala arbetslösheten samma år är 5,9 procent. Högst arbetslöshet finns bland personer med en förgymnasial utbildning. Arbetslösheten ökade kraftigt i denna grupp under den ekonomiska krisen och har därefter fortsatt öka till 13 procent år 2013. Grupperna med kortare eftergymnasial och gymnasial utbildning har en arbetslöshet däremellan.

Sysselsättning och arbetslöshet bland olika grupper av akademiker

Detta avsnitt visar på skillnader i sysselsättningsgrad och arbetslöshet bland olika grupper av akademiker. Akademiker med olika kön, ålder, födelse-land, bostadslän och utbildningsinriktning analyseras.

Kön

Män med en akademisk utbildning har en något högre sysselsättningsgrad än kvinnor med samma utbildningsnivå (se tabell 6). Arbetslösheten är dock lägre bland kvinnliga akademiker. Det kan tyckas motstridigt men förklaras av att kvinnornas arbetskraftsdeltagande är lägre än männens.

I jämförelse med genomsnittet för samtliga kvinnor på arbetsmarknaden i åldersgruppen 25–64 år har kvinnliga akademiker en betydligt högre sysselsättningsgrad. Skillnaden är 10 procentenheter. Arbetslösheten är också betydligt lägre, 3,2 procent jämfört med 5,7 procent av arbetskraften i genomsnitt.

Tabell 6 Skillnader mellan kvinnors och mäns arbetsmarknadssituation 25–64 år, 2013, procent av befolkningen respektive arbetskraften

		Arbetskrafts- deltagande	Sysselsätt- ningsgrad	Arbetslöshet
Akademiker	Kvinnor	93	90	3,2
	Män	95	91	4,0
Samtliga utbildningsgrupper	Kvinnor	85	80	5,7
	Män	91	85	6,0

Källa: SCB, AKU.

Skillnaderna mellan könen avseende arbetskraftsdeltagande och sysselsättningsgrad är större totalt sett på arbetsmarknaden än inom akademikergruppen. Kvinnorna har 6 procentenheter lägre arbetskraftsdeltagande och 5 procentenheter lägre sysselsättningsgrad än männen i genomsnitt för samtliga utbildningsgrupper. Det kan jämföras med 2 respektive 1 procentenhets skillnad mellan könen bland akademikerna. När det gäller arbetslösheten är skillnaden mellan kvinnor och män tvärtom större bland akademikerna: 0,8 procentenheter jämfört med 0,3 procentenheter totalt sett.

Ålder

Deltagandet på arbetsmarknaden sett över individens livscykel kan delas in i tre faser: inträdesfasen, utträdesfasen och tiden däremellan. Tabell 7 visar sysselsättningsgraden för akademiker respektive samtliga utbildningsgrupper i olika åldersgrupper.

Tabell 7 Skillnader i sysselsättningsgrad mellan olika åldersgrupper
2013, procent av befolkningen

Ålder, år	Akademiker, minst 3 års eftergymnasial utbildning	Samtliga
15–24	62	42
25–29	84	78
30–34	92	84
35–54	94	88
55–59	91	82
60–64	79	66
65–74	24	15
25–64	91	83

Källa: SCB, AKU.

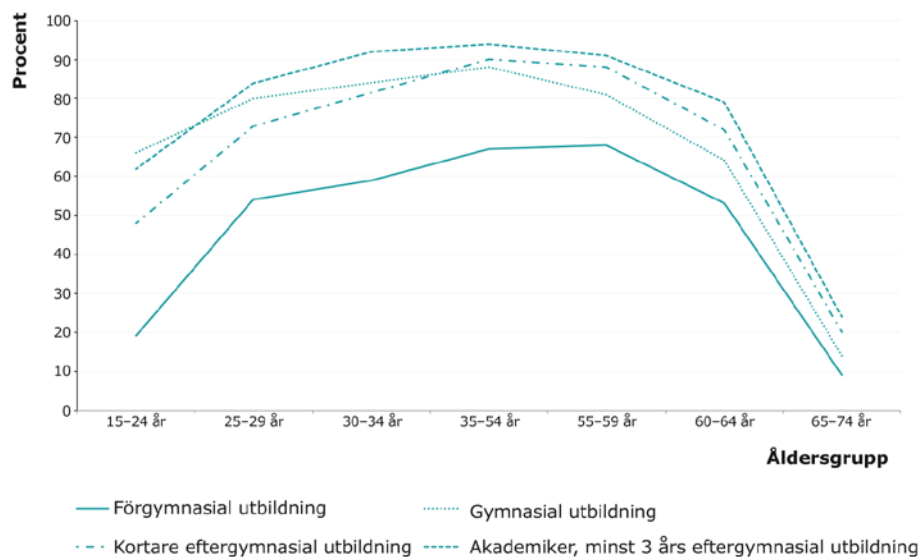
I åldersgruppen 15–24 år är sysselsättningsgraden relativt låg eftersom många i den åldern fortfarande studerar. Antalet akademiker i denna åldersgrupp är begränsat, omkring 31 000 personer. De flesta har inte avslutat sin akademiska utbildning ännu. Det är svårt att jämföra sysselsättningsgraden inom denna akademikergrupp med genomsnittet för samtliga i åldersgruppen eftersom den totala siffran även innefattar personer i åldern 15–19 år.

Sysselsättningsgraden stiger kraftigt med åldern. För akademiker är den 84 procent i åldersgruppen 25–29 år och därefter över 90 procent till och med åldersgruppen 55–59 år. Det är fortfarande 79 procent av akademikerna som är sysselsatta i åldern 60–64 år, då övergången till pension brukar äga rum, och hela 24 procent är fortsatt sysselsatta i åldersgruppen 65–74 år.

Jämfört med hela befolkningen har akademiker en högre sysselsättningsgrad i samtliga åldersgrupper. Figur 9 visar sysselsättningsgraden över livsyteln för de fyra utbildningsgrupperna.

Figur 9 Sysselsättningsgrad per utbildningsgrupp uppdelad i åldersgrupper

2013, procent av befolkningen



Källa: SCB, AKU.

Skillnaden i sysselsättningsgrad mellan de olika utbildningsgrupperna som visades i figur 5 består i stort sett vid en analys över livscykeln. Ungdomar med gymnasial utbildning har dock en högre sysselsättningsgrad än båda grupperna med eftergymnasial utbildning i åldersgruppen 15–24 år. Jämfört med personer som har en kortare eftergymnasial utbildning har personer med gymnasial utbildning högre sysselsättningsgrad ända fram till 35-årsåldern. Därefter har personer med en kortare eftergymnasial utbildning högre sysselsättningsgrad. Akademikerna uppvisar högst sysselsättningsgrad bland samtliga från och med åldersgruppen 25–29 år.

Arbetslösheten bland samtliga ungdomar (15–24 år) är 23,6 procent år 2013. Det är en mycket omdiskuterad siffra eftersom omkring hälften av dessa ungdomar är heltidsstuderande som söker arbete. Deras arbetslöshet kan tyckas vara mindre bekymmersam än arbetslösheten bland ungdomar som inte heltidsstuderar, och arbetslöshetsmättet kan därför just för ungdomar anses missvisande. Ett alternativt mått vore att exkludera de heltidsstuderande från ungdomsarbetslöshetsmättet. Om det är rimligt eller inte beror på om ungdomarna studerar på grund av att de inte får jobb, eller om de i huvudsak studerar och söker ett extrajobb eller feriejobb. SCB har undersökt denna fråga (SCB 2009a). Under första kvartalet år 2009 betraktade sig 88 procent av de arbetslösa heltidsstuderande ungdomarna i åldern 15–24 år som i huvudsak studerande och drygt 10 procent som i huvudsak arbetssökande. Det är därför nödvändigt att ta hänsyn till detta förhållande vid tolkning av arbetslöshetssiffran för ungdomar.

Bland ungdomar med en minst treårig eftergymnasial utbildning är arbetslösheten betydligt lägre, 12,5 procent. Det handlar om en mycket liten grupp individer, 4 400 personer varav 1 700 är heltidsstuderande. Arbetslösheten bland ungdomar med en akademisk utbildning (inklusive heltidsstuderande) utgör endast knappt 3 procent av den totala ungdomsarbetslösheten som omfattar 156 200 personer.

Tabell 8 visar arbetslösheten i olika åldersgrupper. I samtliga åldersgrupper är arbetslösheten lägre bland akademikerna än bland hela befolkningen i genomsnitt.

Tabell 8 Skillnader i arbetslöshet mellan olika åldersgrupper
2013, procent av arbetskraften

Ålder, år	Akademiker, minst 3 års eftergymnasial utbildning	Samtliga
15–24	12,5	23,6
25–29	5,9	9,4
30–34	3,5	6,8
35–54	3,1	5,1
55–59	3,1	4,9
60–64	3,0	5,2
25–64	3,6	5,9

Källa: SCB, AKU.

Födelseland⁶

År 2013 finns cirka 310 000 utrikes födda akademiker i åldersgruppen 15–74 år i befolkningen, varav 234 000 är sysselsatta. Sysselsättningsgraden bland utrikes födda akademiker är betydligt lägre än bland inrikes födda akademiker: 76 procent jämfört med 84 procent av befolkningen. Tabell 9 visar sysselsättningsgraden och arbetslösheten för utrikes födda akademiker från olika födelseregioner år 2013.

Tabell 9 Sysselsättningsgrad och arbetslöshet bland inrikes respektive utrikes födda akademiker

15–74 år, 2013, procent av befolkningen respektive arbetskraften

Födelseland, födelseregion	Sysselsättningsgrad	Arbetslöshet
Samtliga akademiker	82	3,8
Inrikes födda	84	2,4
Utrikes födda	76	9,3
Norden exklusive Sverige	80	–
Europa exklusive Norden	79	6,2
Utanför Europa	72	13,5

Källa: SCB, AKU.

Anm: – betyder att uppgiften inte kan redovisas på grund av begränsat antal observationer.

Arbetslösheten är högre bland utrikes födda akademiker än bland inrikes födda akademiker, 9,3 procent jämfört med 2,4 procent av arbetskraften. Skillnaderna är störst mellan inrikes födda akademiker och akademiker födda i länder utanför Europa. I den gruppen är arbetslösheten bland akademiker 13,5 procent.

Tabell 10 Sysselsättningsgrad och arbetslöshet bland inrikes respektive utrikes födda, samtliga utbildningsgrupper

15–74 år, 2013, procent av befolkningen respektive arbetskraften

Födelseland	Sysselsättningsgrad	Arbetslöshet
Inrikes födda	68	6,3
Utrikes födda	58	16,2

Källa: SCB, AKU.

Tabell 10 visar skillnaden i sysselsättningsgrad och arbetslöshet mellan inrikes och utrikes födda för samtliga utbildningsgrupper. Med hjälp av dessa siffror kan analyser göras av om utrikes födda akademiker har större eller mindre problem att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden än

⁶ I följande avsnitt analyseras variationen i sysselsättning och arbetslöshet beroende på födelseland, bostadslän och utbildningsinriktning. Vid analysen används åldersgruppen 15–74 år för att antalet observationer ska räcka till.

utrikes födda generellt sett. Från tabell 9 kan utläsas att arbetslösheten bland utrikes födda akademiker är nära fyra gånger högre än bland inrikes födda akademiker (9,3/2,4). Skillnaderna i arbetslöshet mellan inrikes och utrikes födda generellt sett är betydligt mindre (se tabell 10). För samtliga utbildningsgrupper är relationen 2,6 (16,2/6,3). Utrikes födda akademiker har således större arbetslöshetsproblem än utrikes födda generellt sett.

Utrikes födda akademikers sysselsättningsgrad är däremot 90 procent av inrikes födda akademikers sysselsättningsgrad (76/84), medan motsvarande siffra för utrikes födda från samtliga utbildningsgrupper är lägre, 85 procent (69/88). Det vill säga, utrikes födda akademiker har en relativt starkare position avseende sysselsättningsgraden än utrikes födda generellt sett har på den svenska arbetsmarknaden. Det kan tyckas motstridigt, men förklaras av att en större andel utrikes födda akademiker deltar i arbetskraften i relation till inrikes födda akademiker jämfört med utrikes födda generellt sett.

Det är väl känt att det tar tid att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden. Tabell 11 visar hur sysselsättningsgraden och arbetslösheten är korrelerad med det senaste invandringsåret till Sverige.

Tabell 11 Sysselsättningsgrad och arbetslöshet bland utrikes födda akademiker uppdelat på senaste invandringsår

15–74 år, 2013, procent av befolkningen respektive arbetskraften

Senaste invandringsår	Sysselsättningsgrad	Arbetslöshet
Upp till 4 år sedan	67	16,0
5–9 år sedan	72	12,9
10–14 år sedan	83	8,3
15 eller fler år sedan	79	5,2

Källa: SCB, AKU.

Sysselsättningsgraden stiger och arbetslösheten minskar med antalet år i Sverige.⁷ Men trots att arbetsmarknadsläget förbättras ju längre den utrikes födda är på den svenska arbetsmarknaden finns en kvarstående skillnad. Det gäller främst arbetslösheten, som är mer än dubbelt så hög jämfört med inrikes födda akademiker vars arbetslöshet är 2,4 procent.⁸

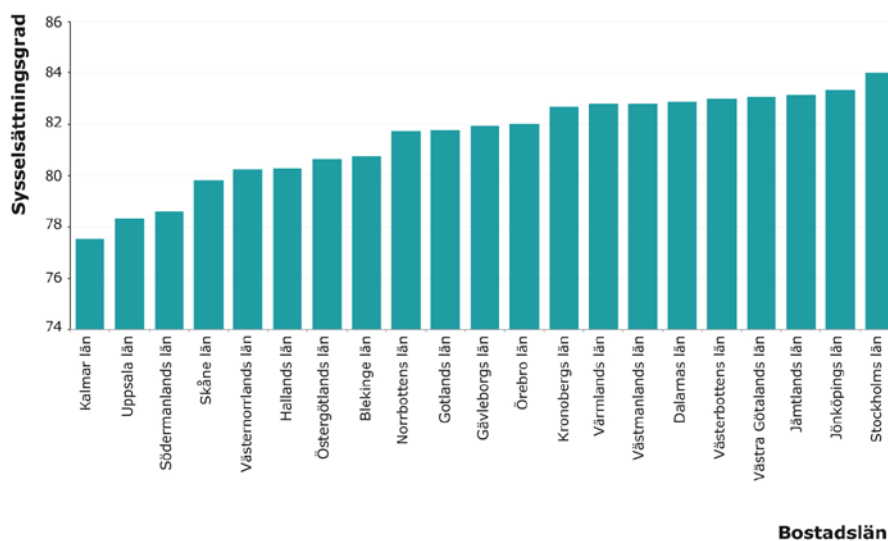
⁷ Ett undantag är sysselsättningsgraden som minskar mellan 10–14 år sedan och 15 år eller fler år sedan. Motsvarande minskning återfinns inte vid en analys av åren 2010–2012. Då stiger den.

⁸ Sysselsättningsgraden bland utrikes födda beror också på de skäl som finns bakom flytten till Sverige. Asylsökande har lägre sysselsättningsgrad än arbetskraftsinvandrare.

Bostadslän

Statistiken över akademikers sysselsättningsgrad uppdelad per län (för bostaden, till skillnad från i vilket län personen har sin arbetsplats) visar på stora regionala skillnader. I Kalmar län är sysselsättningsgraden knappt 78 procent, medan den är nära 84 procent i Stockholms län (se figur 10).⁹

Figur 10 Sysselsättningsgrad för akademiker per län
15–74 år, genomsnitt för 2011–2013, procent av befolkningen

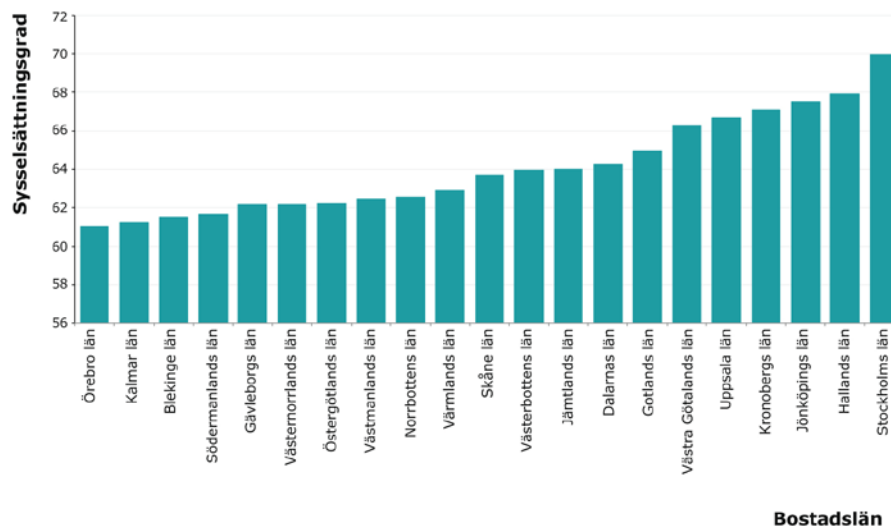


Källa: SCB, AKU.

Det finns inget entydigt samband mellan sysselsättningsgraden för akademiker i ett län och sysselsättningsgraden generellt sett i samma län. Figur 11 visar siffrorna för samtliga sysselsatta per län.

⁹ När statistiken i AKU bryts ner på akademiker och län blir den något instabil och hoppar omotiverat mycket mellan åren. Därför redovisas ett treårigt genomsnitt. Alternativt skulle andelen förvärvsarbete i befolkningen från RAMS kunna användas. Men då får man inte med de personer som gränspendlar, vilket påverkar vissa län mer än andra, till exempel Skåne län. Spridningen i förvärvsfrekvens mellan länen är cirka 8 procentenheter, från 75,5 procent till 83,4 procent, enligt RAMS år 2012.

Figur 11 Sysselsättningsgrad för samtliga utbildningsgrupper per län 15–74 år, genomsnitt för 2011–2013, procent av befolkningen



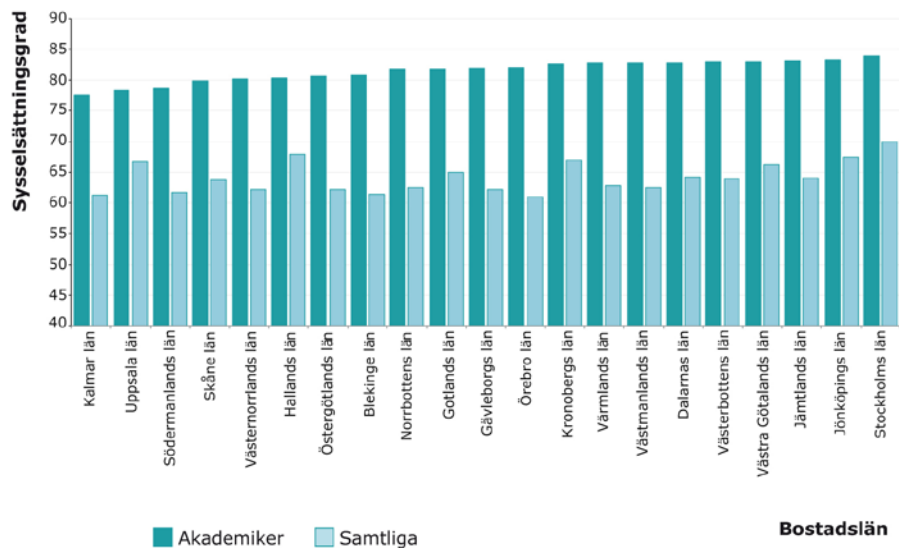
Källa: SCB, AKU.

Av figuren framgår att sysselsättningsgraden är betydligt lägre i genomsnitt bland samtliga utbildningsgrupper än bland akademikerna, vilket även framgick av figur 5. Variationen mellan länen är också större när samtliga sysselsatta studeras och rangordningen mellan länen ändras.

Det finns alltså inget starkt samband mellan det allmänna arbetsmarknadsläget och läget för akademikerna. Som exempel kan nämnas Örebro län där sysselsättningsgraden för akademikerna ligger i mitten bland länen (se figur 10), medan länet har den lägsta sysselsättningsgraden sett till samtliga utbildningsgrupper i genomsnitt (se figur 11). Avsaknaden av korrelation framgår tydligt av figur 12, där länen är rangordnade efter akademikernas sysselsättningsgrad i länet.

Figur 12 Sysselsättningsgrad för samtliga utbildningsgrupper och akademiker per län

15–74 år, 2011–2013, procent av befolkningen



Källa: SCB, AKU.

Eftersom AKU är en urvalsundersökning är det ibland svårt att bryta ner materialet på låg nivå. I tabell 12 visas arbetslösheten för akademiker per län, men observera att uppgifter saknas för 13 av länen. Det är stora skillnader i arbetslöshet bland akademikerna mellan länen. Som lägst är arbetslösheten 3,3 procent i Uppsala län, och som högst 4,9 procent i Skåne, Blekinge och Södermanlands län.

Tabell 12 Arbetslöshet bland akademiker per län
15–74 år, 2011–2013, procent av arbetskraften

Bostadslän	Arbetslöshet
Stockholms län	3,5
Uppsala län	3,3
Södermanlands län	4,9
Östergötlands län	3,8
Jönköpings län	–
Kronobergs län	–
Kalmar län	–
Gotlands län	–
Blekinge län	4,9
Skåne län	4,9
Hallands län	–
Västra Götalands län	4,1
Värmlands län	–
Örebro län	4,3
Västmanlands län	–
Dalarnas län	–
Gävleborgs län	–
Västernorrlands län	–
Jämtlands län	–
Västerbottens län	–
Norrbottens län	–

Källa: SCB, AKU.

Anm: – betyder att uppgiften inte kan redovisas på grund av för få observationer.

Utbildningsinriktning

Även om akademiker generellt sett har en högre sysselsättningsgrad än övriga utbildningsgrupper, finns det akademiska utbildningsinriktningar där sysselsättningsgraden är relativt låg. Tabell 13 visar sysselsättningsgrad och arbetslöshet för akademiker med olika utbildningsinriktningar.¹⁰ Personer som valt utbildningar med inriktning mot Samhällsbyggnad och byggnadsteknik eller Data uppvisar högst sysselsättningsgrad, 90 respektive 93 procent. Inom utbildningsinriktningen Humaniora är sysselsättningsgraden betydligt lägre, 72 procent av samtliga akademiker med denna utbildningsinriktning är sysselsatta.

Tabell 13 Sysselsättningsgrad och arbetslöshet för akademiker per utbildningsinriktning

15–74 år, 2011–2013, procent av befolkningen respektive arbetskraften

Utbildningsinriktning	Sysselsättningsgrad	Arbetslöshet
46 Matematik och övrig naturvetenskap	67	7,1
22 Humaniora	72	8,7
31 Samhälls- och beteendevetenskap	76	4,6
21 Konst och media	78	9,6
14 Pedagogik och lärarutbildning	78	2,3
44 Fysik, kemi och geovetenskap	80	8,7
32 Journalistik och information	81	5,7
62 Lantbruk, trädgård, skog och fiske	82	–
38 Juridik och rättsvetenskap	83	3,2
76 Socialt arbete och omsorg	85	1,7
72 Hälso- och sjukvård	86	1,7
34 Företagsekonomi, handel och administration	87	4,4
52 Teknik och teknisk industri	87	4,2
42 Biologi och miljövetenskap	87	–
64 Djursjukvård	87	–
54 Material och tillverkning	89	–
58 Samhällsbyggnad och byggnadsteknik	90	2,8
48 Data	93	–

Källa: SCB, AKU.

Anm: – betyder att uppgiften inte kan redovisas på grund av för få observationer.

Utbildningsinriktning 46 innehåller utbildningar inom matematik och statistik samt en undergrupp för övriga eller ospecificerade utbildningar inom matematik och naturvetenskap. Utbildningsinriktning 46 blir därmed mycket blandad. Enligt den registerbaserade arbetsmarknadsstatistiken (RAMS) är sysselsättningsgraden för akademiker med utbildningsinriktningen matematik 76 procent, statistik 80 procent och övriga/ospecificerade utbildningar inom matematik och naturvetenskap 59 procent år 2013. Cirka 65 procent av personerna i

¹⁰ När statistiken bryts ner på akademiker och utbildningsinriktning blir den något instabil och hoppar omotiverat mycket mellan åren. Därför redovisas ett treårigt genomsnitt.

gruppen övriga/ospecificerade utbildningar inom matematik och naturvetenskap är utrikes födda. Eftersom utrikes födda akademiker generellt har ett sämre arbetsmarknadsläge än inrikes födda har det sannolikt bidragit till den låga sysselsättningsgraden i denna delgrupp. Se fördjupningsruta för mer detaljer.

Fördjupningsruta

Brister i statistiken för naturvetenskap, matematik och data

Enligt RAMS finns knappt 100 000 personer med minst 3 års eftergymnasial utbildning inom Naturvetenskap, matematik och data i Sverige 2013. De fördelar sig på fyra olika utbildningsinriktningar.

Tabell 14 Naturvetenskap, matematik och data

16-74 år, 2013, antal akademiker i befolkningen

Utbildningsinriktning (SUN-inriktning 4)	Antal
42 Biologi och miljövetenskap	19 683
44 Fysik, kemi och geovetenskap	17 956
46 Matematik och övrig naturvetenskap	27 721
48 Data	32 493
Totalt	97 853

Källa: SCB, RAMS.

Tyvärr ligger Matematik och Statistik i samma kategori som Övrig matematik och naturvetenskap. Övrig matematik och naturvetenskap omfattar utbildningar som till huvuddelen innehåller naturvetenskapliga ämnen men som inte går att klassificera under någon av de övriga ämnesinriktningarna inom 42, 44 eller 46. Tabell 15 visar mer detaljerad information om utbildningsinriktningen.

Tabell 15 Matematik och övrig naturvetenskap

16-74 år, 2013, sysselsättningsgrad i procent, antal akademiker i befolkningen

Utbildningsinriktning	Inrikes födda		Utrikes födda		Totalt	
	Syss. grad	Antal	Syss. grad	Antal	Syss. grad	Antal
460 Matematik och naturvetenskap, allmän utbildning	0	3	0	1	0	4
461 Matematik	84	2 336	60	1 189	76	3 525
462 Statistik	89	1 381	57	559	80	1 940
469 Matematik och naturvetenskap, övrig eller ospecificerad utbildning	56	7 758	61	14 494	59	22 252

Källa: SCB, RAMS.

En stor andel av de akademiker som återfinns bland Övrig matematik och naturvetenskap är utrikes födda, 65 procent. Eftersom utrikes födda akademiker generellt sett har ett sämre arbetsmarknadsläge än inrikes födda har det sannolikt bidragit till den låga sysselsättningsgraden i denna delgrupp.

En annan faktor som gör det svårt att tolka resultatet för utbildningsinriktning 469 är att nästan hälften har en "Ospecificerad eftergymnasial utbildning" som är 3, 4 eller 5 år. Det är alltså svårt att avgöra om personerna verkligen hör hemma i den grupp rapporten har i fokus. 10 069 av personerna inom utbildningsinriktning 469 tillhör denna grupp och av dem är 99,4 procent utrikes födda.

Även spridningen i arbetslöshet mellan utbildningsinriktningarna är stor: 1,7 procent inom Socialt arbete och omsorg och Hälso- och sjukvård, jämfört med 9,6 procent inom Konst och media. Observera att det saknas uppgifter avseende arbetslöshet för flera utbildningsinriktningar på grund av det begränsade antalet observationer.

4 Vilka är de sysselsatta akademikerna?

I föregående kapitel beskrivs akademikernas arbetsmarknadsläge med hjälp av måtten sysselsättningsgrad (antal sysselsatta i procent av befolkningen med akademisk utbildning) och arbetslöshet (antal arbetslösa akademiker i procent av arbetskraften med akademisk utbildning). I detta kapitel studeras sysselsättningen mer ingående. Hur många sysselsatta akademiker finns det i Sverige, av vilket kön och i vilken ålder, vilket land är de födda i, var bor de och vilken utbildningsinriktning har de? Statistiken är hämtad från RAMS och avser år 2012.

Kön och ålder

Omkring 4,5 miljoner personer i åldern 16–74 år är sysselsatta (förvärvsarbetande) på den svenska arbetsmarknaden år 2012 (se tabell 16). Totalt sett är fler män än kvinnor sysselsatta. Inom akademikergruppen dominerar dock kvinnorna, vilket tidigare visades i figur 2.

Tabell 16 Antal sysselsatta, akademiker och samtliga utbildningsgrupper samt andel av den totala sysselsättningen i procent 16–74 år, 2012

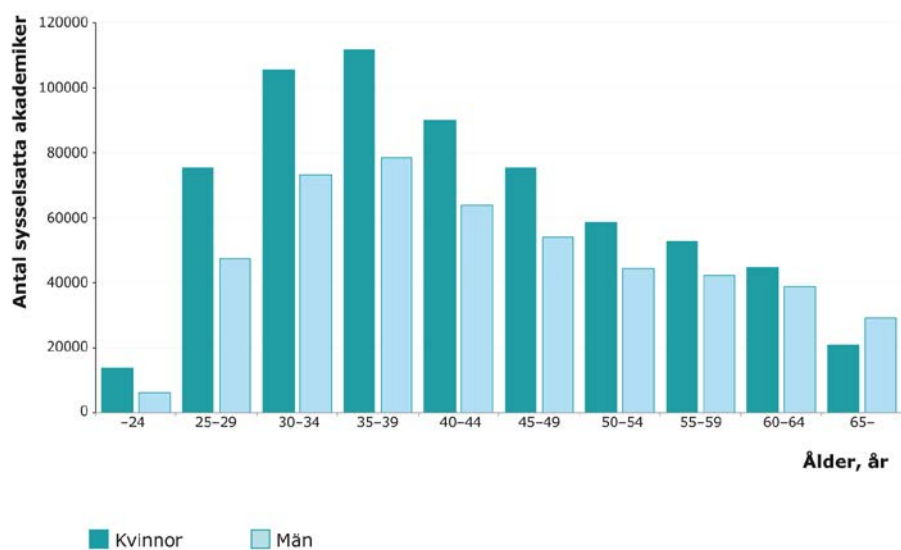
Kön	Akademiker	Andel	Samtliga utbildningsgrupper	Andel
Kvinnor	648 298	58	2 191 782	48
Män	478 412	42	2 385 165	52
Totalt	1 126 710	100	4 576 947	100

Källa: SCB, RAMS.

Figur 13 visar antalet sysselsatta akademiker uppdelat på kön och ålder. Skillnaden i sysselsättning mellan könen (antalsmässigt) är störst i de yngre åldersgrupperna, vilket följer utvecklingen av befolkningens utbildningsnivå som tidigare visats i figur 2. Där framgår att antalet kvinnor med akademisk utbildning har vuxit mycket snabbare än antalet män med akademisk utbildning sedan millennieskiftet.

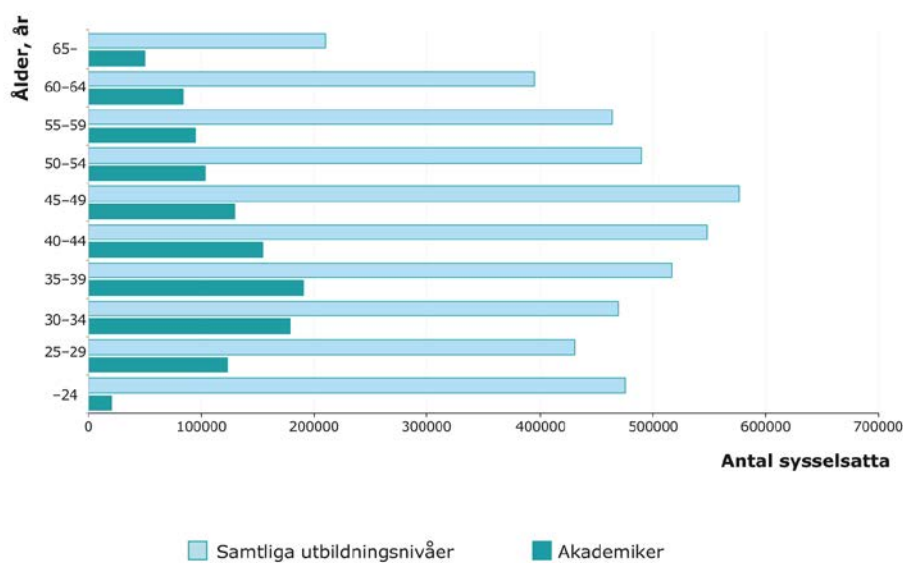
Att högskolan har genomgått en kraftig expansion syns även när åldersstrukturen jämförs mellan akademikerna och sysselsättningen i sin helhet (se figur 14). Akademikerna har en yngre åldersprofil än den totala sysselsättningen.

Figur 13 Sysselsatta akademiker uppdelat på kön och ålder
16–74 år, 2012



Källa: SCB, RAMS.

Figur 14 Åldersstrukturen bland sysselsatta akademiker och samtliga sysselsatta
16–74 år, 2012

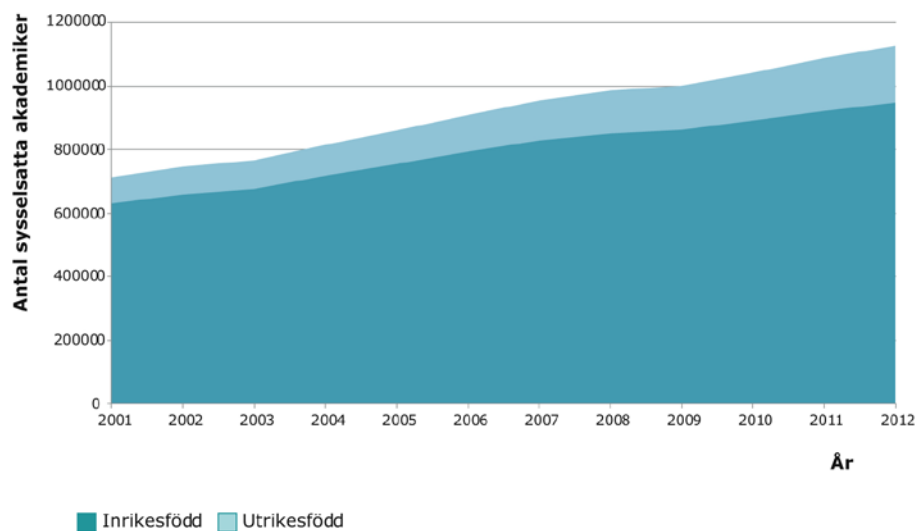


Källa: SCB, RAMS.

Födelseland

Antalet sysselsatta akademiker har ökat från 710 000 år 2001 till 1 130 000 år 2012. Figur 15 visar denna utveckling uppdelat på inrikes och utrikes födda.

Figur 15 Sysselsatta akademiker, inrikes och utrikes födda
16–74 år, 2001–2012



Källa: SCB, RAMS.

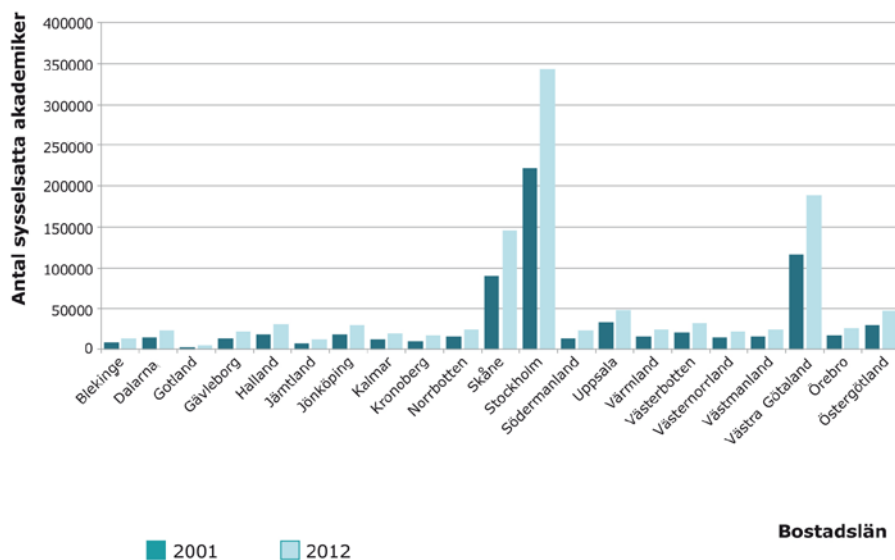
Ökningen har skett både bland inrikes och utrikes födda. År 2001 var 89 procent av de sysselsatta akademikerna inrikes födda medan 11 procent var utrikes födda. År 2012 har andelen inrikes födda akademiker minskat till 84 procent och andelen utrikes födda ökat till 16 procent.

Bostadslän

De flesta sysselsatta akademiker bor i Stockholms, Västra Götalands och Skåne län. Dessa tre län svarar för drygt 59 procent av den totala sysselsättningen av akademiker (se figur 16 och tabell 17).

Antal sysselsatta akademiker har ökat i samtliga län under perioden 2001–2012. Antalsmässigt har sysselsättningen ökat mest i Stockholms län, med omkring 122 000 akademiker.

Figur 16 Antal sysselsatta akademiker per län
16–74 år, 2012



Källa: SCB, RAMS.

Tabell 17 visar hur de sysselsatta akademikerna, respektive samtliga sysselsatta, är fördelade mellan länen. Stockholms, Skåne, Uppsala och Västerbottens län har en överrepresentation av akademiker jämfört med hur sysselsättningen totalt sett är fördelad mellan länen. Störst underrepresentation av akademiker har Jönköpings, Gävleborgs och Dalarnas län.

Tabell 17 Sysselsatta akademiker per län i procent av totalt antal sysselsatta akademiker och totalt sysselsatta per län i procent av totalt antal sysselsatta

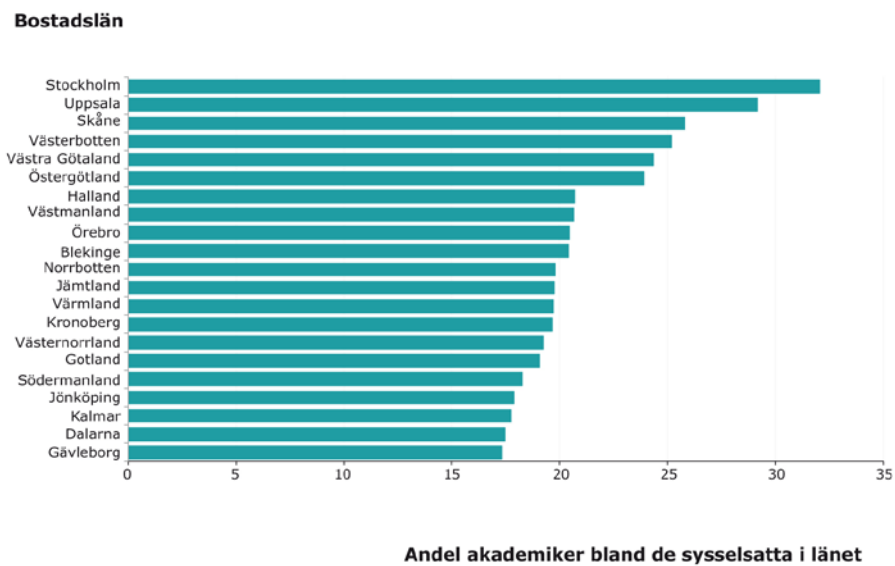
16–74 år, 2012, procent

Län	Andel av akademikernas sysselsättning	Andel av total sysselsättning	Skillnad
Gotland	0,5	0,6	-0,1
Jämtland	1,1	1,3	-0,2
Blekinge	1,3	1,5	-0,2
Kronoberg	1,6	2,0	-0,4
Kalmar	1,8	2,4	-0,6
Gävleborg	2,0	2,8	-0,8
Södermanland	2,1	2,7	-0,6
Västernorrland	2,1	2,5	-0,4
Dalarna	2,1	2,8	-0,7
Värmland	2,2	2,7	-0,5
Norrbottn	2,3	2,6	-0,3
Västmanland	2,3	2,6	-0,3
Örebro	2,4	2,9	-0,5
Jönköping	2,6	3,7	-1,1
Halland	2,7	3,3	-0,6
Västerbotten	3,0	2,8	0,2
Östergötland	4,2	4,4	-0,2
Uppsala	4,5	3,7	0,8
Skåne	12,8	12,4	0,4
Västra Götaland	16,8	16,9	-0,1
Stockholm	29,6	23,4	6,2
Totalt	100,0	100,0	

Källa: SCB, RAMS.

Figur 17 visar hur intensivt varu- och tjänsteproduktionen använder akademiker per län. Det är högst andel akademiker bland de sysselsatta i Stockholms, Uppsala, Skåne, Västerbottens, Västra Götalands och Östergötlands län. Det är också där de stora universiteten och högskolorna finns.

Figur 17 Andel akademiker i procent av den totala sysselsättningen per län
16–74 år, 2012, procent



Källa: SCB, RAMS.

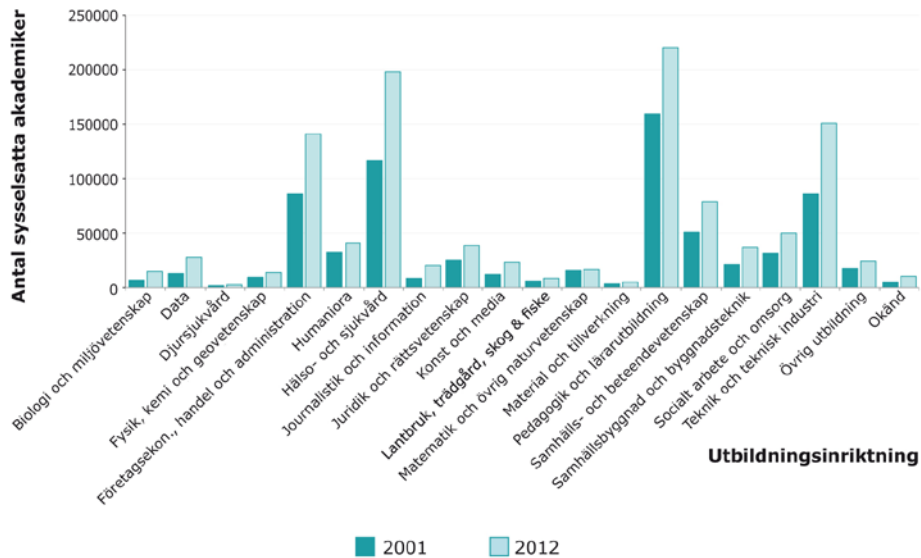
Utbildningsinriktning

Fyra utbildningsinriktningar dominerar bland de sysselsatta akademikerna:

- Pedagogik och lärarutbildning
- Hälso- och sjukvård
- Teknik och teknisk industri
- Företagsekonomi, handel och administration.

Antalet sysselsatta har ökat inom samma utbildningsinriktningar under perioden 2001–2012. Hälso- och sjukvård har vuxit mest med omkring 81 000 akademiker. Procentuellt har dock ökningen varit störst inom Journalistik och information, Biologi och miljövetenskap samt Data. Figur 18 visar utvecklingen.

Figur 18 Antal sysselsatta akademiker per utbildningsinriktning 16–74 år, 2001 och 2012



Källa: SCB, RAMS.

Precis som på arbetsmarknaden i stort är akademikernas utbildningsval könsbundna i stor utsträckning (se tabell 18). Tre inriktningar svarar för 60 procent av sysselsättningen bland kvinnorna, medan fyra inriktningar svarar för 60 procent av sysselsättningen bland männen år 2012. Inriktningarna Pedagogik och lärarutbildning, Hälso- och sjukvård samt Företagsekonomi, handel och administration dominerar bland kvinnliga akademiker. Bland de sysselsatta männen är inriktningarna Teknik och teknisk industri, Företagsekonomi, handel och administration, Pedagogik och lärarutbildning samt Hälso- och sjukvård vanligast.

Tabell 18 Antal sysselsatta akademiker per utbildningsinriktning
16–74 år, 2012, kvinnor och män

Utbildningsinriktning	Kvinnor		Män	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Biologi och miljövetenskap	9 600	1,5	5 800	1,2
Data	9 100	1,4	18 800	3,9
Djursjukvård	2 200	0,3	900	0,2
Fysik, kemi, geovetenskap	5 900	0,9	8 000	1,7
Företagsekonomi, handel, administration	72 800	11,2	68 000	14,2
Humaniora	25 400	3,9	16 100	3,4
Hälso- och sjukvård	149 200	23,0	48 400	10,1
Journalistik och information	14 600	2,2	5 600	1,2
Juridik och rättsvetenskap	20 400	3,2	18 400	3,8
Konst och media	13 400	2,1	10 800	2,3
Lantbruk, trädgård, skog och fiske	3 700	0,6	5 200	1,1
Matematik och övrig naturvetenskap	5 600	0,9	11 600	2,4
Material och tillverkning	1 800	0,3	3 600	0,8
Okänd	5 400	0,8	5 000	1,0
Pedagogik och lärarutbildning	166 700	25,7	53 300	11,1
Samhälls- och beteendevetenskap	48 600	7,5	30 200	6,3
Samhällsbyggnad och byggnadsteknik	13 800	2,1	23 100	4,8
Socialt arbete och omsorg	42 000	6,5	8 000	1,7
Teknik och teknisk industri	31 800	4,9	119 000	24,9
Övrig utbildning	6 200	1,0	18 300	3,8
Totalt	648 300	100	478 400	100

Källa: SCB, RAMS.

Anm: Antalsuppgifterna är avrundade till 100-tal.

5 Vilka jobb har akademikerna?

Detta kapitel beskriver de sysselsatta akademikernas arbete, det vill säga jobbegenskaperna. Beskrivningen omfattar det yrke personen arbetar inom, sektor, näringsgren och arbetsställets storlek.

Yrke

RAMS innehåller uppgifter om det yrke personen arbetar inom. Yrket är kodat enligt Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK). I yrkesklassificeringen betecknar yrke inte vilken utbildning man har, utan vilka arbetsuppgifter man har vid mättidpunkten. Uppgiftslämnare är, med undantag för någon enstaka källa, arbetsgivare. SSYK:s uppbyggnad framgår av tabell 19.

Tabell 19 SSYK:s uppbyggnad

Yrkesområde	Kvalifikationsnivå
1 Ledningsarbete	–
2 Arbete som kräver teoretisk specialistkompetens	Normalt krävs en längre högskoleutbildning (3–4 år eller mer) och som leder till en akademisk examen
3 Arbete som kräver kortare högskoleutbildning	Normalt krävs gymnasieskola med påbyggnad eller en kortare högskoleutbildning (högst ca 3 år) som inte leder till en akademisk examen
4 Kontors- och kundservicearbete	Normalt krävs gymnasiekompetens
5 Service-, omsorgs- och försäljningsarbete	Normalt krävs gymnasiekompetens
6 Arbete inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	Normalt krävs gymnasiekompetens
7 Hantverksarbete inom byggverksamhet och tillverkning	Normalt krävs gymnasiekompetens
8 Process- och maskinoperatörsarbete, transportarbete m.m.	Normalt krävs gymnasiekompetens
9 Arbete utan krav på särskild yrkesutbildning	Normalt inga eller små krav på utbildning
0 Militärt arbete	–

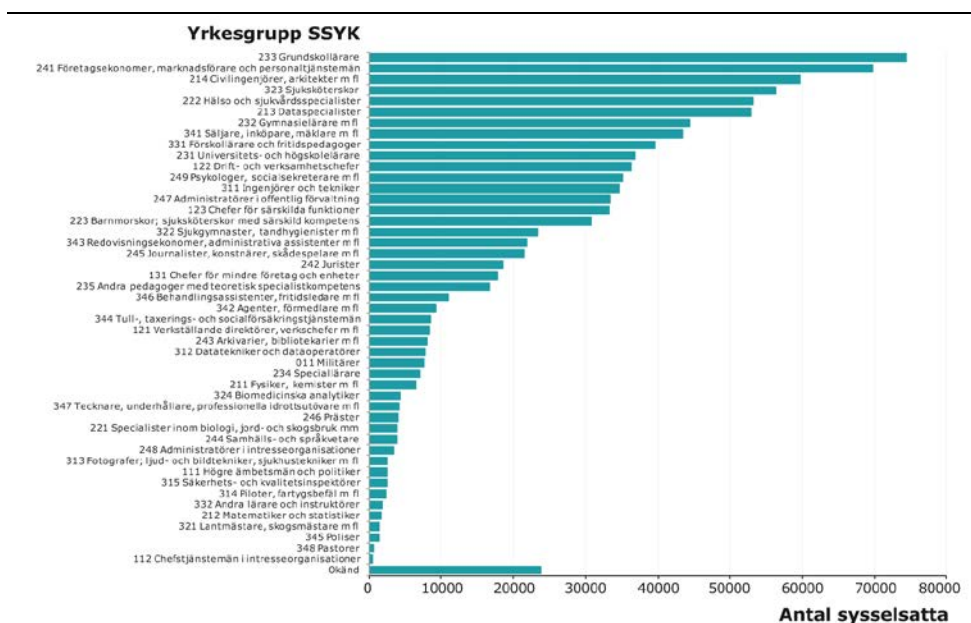
Källa: SCB (1998).

Yrkesområdet är kopplat till en kvalifikationsnivå med undantag för yrkesområdena 1 Ledningsarbete och 0 Militärt arbete.

Kvalifikationsnivån uttrycks i termer av den utbildningsnivå som krävs för yrket, även om kvalifikationerna kan inhämtas på annat sätt. Yrkesområde 2 har en kvalifikationsnivå som normalt motsvarar en längre högskoleutbildning. Yrkesområde 3 omfattar yrken som normalt kräver en kortare högskoleutbildning. Yrkesområde 4–8 kräver normalt gymnasiekompetens, och yrkesområde 9 har normalt inga eller små krav på utbildning.

Yrkeskoden finns på 4-siffernivå, men i denna rapport används koden på 3-siffernivå, det vill säga för yrkesgrupper. Figur 19 visar antal sysselsatta akademiker per yrkesgrupp inom yrkesområde 0, 1, 2 och 3: Militärt arbete, Ledningsarbete och Yrken som kräver lång respektive kort högskoleutbildning.

Figur 19 Antal sysselsatta akademiker per yrkesgrupp
16–74 år, 2012



Källa: SCB, RAMS.

Anm: Fullständiga yrkesgruppsbeteckningar för yrkesområde 0–3 finns längst bak i kapitlet.

De tre största yrkesgrupperna bland personer med en akademisk utbildning är

- Grundskollärare
- Företagsekonomer, marknadsförare och personaltjänstemän
- Civilingenjörer, arkitekter med flera.

Ett stort antal akademiker arbetar år 2012 inom yrken som kräver högst gymnasiekompetens: omkring 135 000 personer eller 12 procent av akademikerna. Vi återkommer till frågan om matchningen mellan utbildning och arbete i följande kapitel.

Sektor

Majoriteten av akademikerna arbetar i den privata sektorn, 54 procent. Det är dock skillnad på mäns och kvinnors sektorstillhörighet, vilket följer av deras olika utbildningsval (se tabell 20). Det är betydligt vanligare att kvinnorna arbetar i den offentliga sektorn i jämförelse med männen.

Tabell 20 Sysselsatta akademiker samt total sysselsättning fördelat på sektorer

16–74 år, 2012, procent av antal sysselsatta totalt

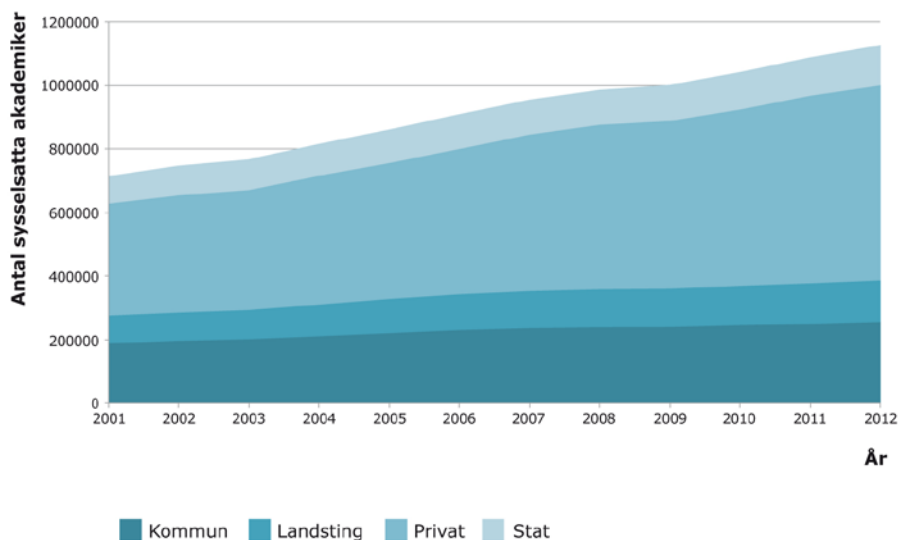
Sektor	Akademiker			Samtliga utbildningsgrupper
	Kvinnor	Män	Totalt	Totalt
Privat	43	70	54	72
Stat	10	12	11	5
Kommun	31	12	23	17
Landsting	15	7	12	5
	100	100	100	100

Källa: SCB, RAMS.

Figur 20 visar utvecklingen av sysselsättningen i de fyra sektorerna under perioden 2001–2012.

Figur 20 Antal sysselsatta akademiker per sektor

16–74 år, 2001–2012



Källa: SCB, RAMS.

Även om de flesta akademiker arbetar i den privata sektorn är den sektorn inte mest intensiv i användandet av arbetskraft med en akademisk utbildning (se tabell 21). Andelen akademiker bland de sysselsatta i den privata sektorn är 19 procent. Högst andel akademiker bland de sysselsatta finns inom staten och landstingen, 53 procent. Inom kommunerna är andelen 33 procent.

Tabell 21 Andel akademiker bland de sysselsatta per sektor
16–74 år, 2001 och 2012, procent

Sektor	2001	2012
Privat	12	19
Stat	41	53
Kommun	24	33
Landsting	36	53

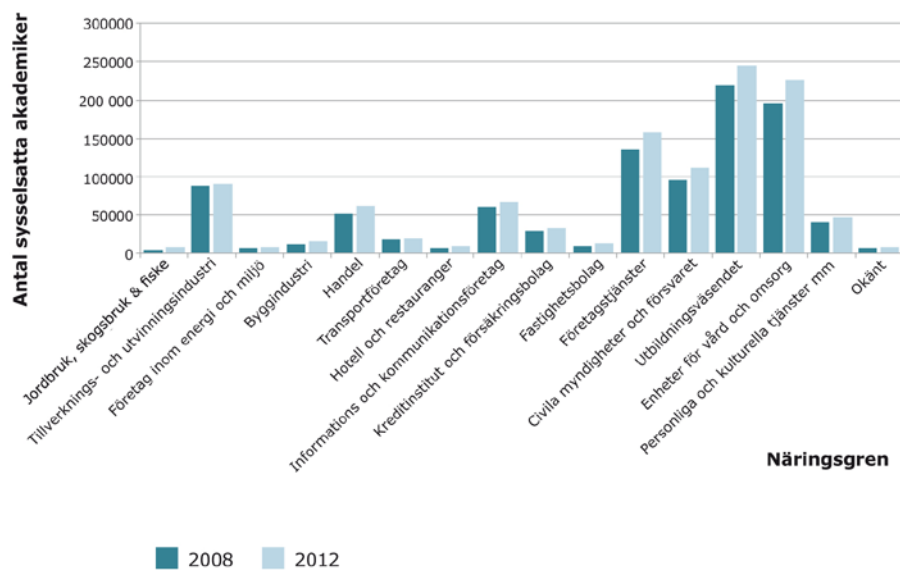
Källa: SCB, RAMS.

Mellan 2001 och 2012 har andelen akademiker bland de sysselsatta ökat i samtliga sektorer.

Näringsgren

Akademikers sysselsättning är koncentrerad till vissa näringsgrenar (se figur 21). Störst antal sysselsatta akademiker finns inom Utbildningsväsendet, Enheter för vård och omsorg, Företagstjänster, Civila myndigheter och försvaret samt Tillverknings- och utvinningsindustri. Dessa fem näringsgrenar omfattar 74 procent av akademikernas totala sysselsättning.

Figur 21 Antal sysselsatta akademiker per näringsgren
16–74 år, 2008 och 2012

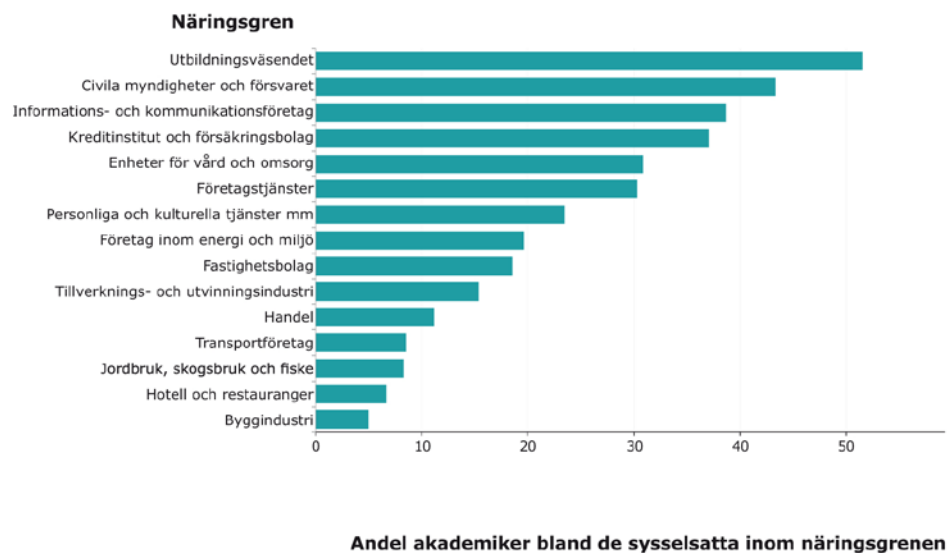


Källa: SCB, RAMS.

Anm: Här används år 2008 som jämförelse istället för år 2001 på grund av att en ny näringsgrensindelning infördes (SNI 2007).

Akademikers sysselsättning har ökat i samtliga näringsgrenar mellan 2008 och 2012. Figur 22 visar hur intensiva branscherna är i sin användning av akademiker. Över hälften av de sysselsatta inom Utbildningsväsendet har en akademisk utbildning. Andra branscher med en hög andel akademiker bland personalen är Civila myndigheter och försvaret, Informations- och kommunikationsföretag samt Kreditinstitut och försäkringsbolag. Inom Byggindustri och Hotell och restauranger är andelen akademiker endast 5–7 procent av de sysselsatta.

Figur 22 Andel akademiker bland de sysselsatta per näringsgren
16–74 år, 2012, procent



Källa: SCB, RAMS.

Arbetsställets storlek

Med arbetsställe avses varje adress, fastighet eller grupp av fastigheter där företaget eller organisationen bedriver verksamhet. Ett arbetsställe är således en geografiskt avgränsad del av ett företag eller en organisation. Alla verksamma företag och organisationer har minst ett arbetsställe.

Tabell 22 visar hur de sysselsatta akademikerna fördelar sig på arbetsställen med olika storlek jämfört med fördelningen av den totala sysselsättningen. Akademikerna arbetar i större utsträckning på arbetsställen med minst 20 anställda: 74 procent år 2012. Andelen akademiker som arbetar på mindre arbetsställen har dock ökat mellan 2001 och 2012, från 21 till 24 procent.

Tabell 22 Sysselsatta akademiker och total sysselsättning fördelat på arbetsställets storlek

16–74 år, 2001 och 2012, procent

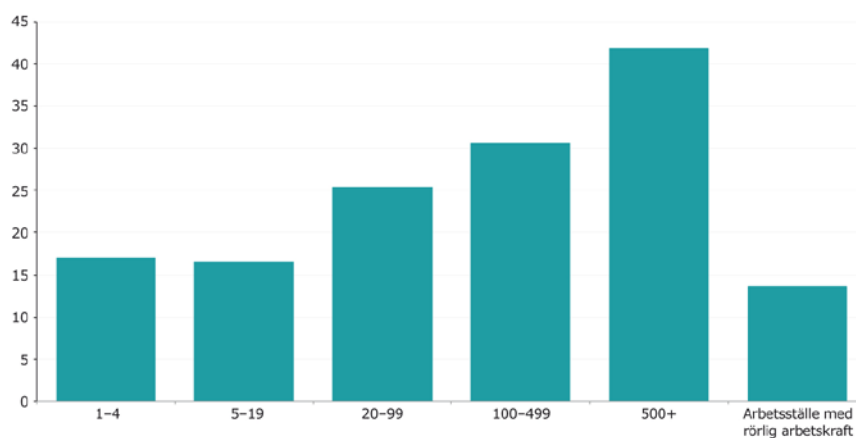
Arbetsställets storlek (antal anställda)	Akademiker	Akademiker	Samtliga
	2001	2012	utbildningsgrupper 2012
1–4	8	10	15
5–19	13	14	20
20–99	32	31	30
100–499	24	23	18
500+	20	20	12
Arbetsställe med rörlig arbetskraft	3	3	5
	100	100	100

Källa: SCB, RAMS.

Det är också på de större arbetsställena som produktionen är mest intensiv i användningen av akademiker (se figur 23). På arbetsställen med minst 500 anställda är andelen akademiker bland de anställda 42 procent, medan den på arbetsställen med färre än 20 anställda är cirka 17 procent. Andelen som har en akademisk utbildning bland de sysselsatta ökar alltså med arbetsställets storlek.

Figur 23 Andel akademiker bland de sysselsatta per arbetsställestorlek 16–74 år, 2012, procent

Andel akademiker bland de sysselsatta i gruppen av arbetsställen



Arbetsställets storlek, antal anställda

Källa: SCB, RAMS.

Ledningsarbete (chefspositioner)

Omkring 100 000 akademiker är sysselsatta inom ledningsarbete år 2012. Det motsvarar knappt 9 procent av akademikerna. Enligt yrkesklassificeringen SSYK omfattar ledningsarbete

1. Politiskt arbete m.m.
 - a. Högre ämbetsmän och politiker
 - b. Chefstjänstemän i intresseorganisationer
2. Ledningsarbete i stora och medelstora företag, myndigheter m.m.
 - a. Verkställande direktörer, verkschefer m.fl.
 - b. Drift- och verksamhetschefer
 - c. Chefer för särskilda funktioner
3. Ledningsarbete i mindre företag, myndigheter m.m.
 - a. Chefer för mindre företag och enheter.

Tabell 23 Ledningsarbete

16–74 år, 2012, procent av de sysselsatta respektive antal personer

	Kvinnor	Män	Totalt	Antal
Akademiker	6,5	11,8	8,8	98 700
Samtliga utbildningsgrupper	4,3	7,8	6,1	279 200

Källa: SCB, RAMS.

Tabell 23 visar andelen av de sysselsatta som har ett ledningsarbete. Det är en högre andel chefer bland akademikerna än totalt sett bland samtliga utbildningsgrupper: 8,8 procent jämfört med 6,1 procent. En betydligt högre andel av männen är chefer jämfört med kvinnorna.

Andelen chefer bland de sysselsatta påverkas, förutom av kön, av individens födelse land (se tabell 24).

Tabell 24 Andel personer i ledningsarbete, inrikes och utrikes födda

16–74 år, 2012, procent av de sysselsatta

	Akademiker			Samtliga utbildningsgrupper		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Inrikes födda	7,0	13,0	9,5	4,6	8,4	6,5
Utrikes födda	3,8	6,1	4,9	2,5	4,3	3,5

Källa: SCB, RAMS.

Det är vanligare att vara chef om man är inrikes född (6,5 procent) än om man är utrikes född (3,5 procent). Det gäller både kvinnor och män, och både inom akademikergruppen och totalt sett bland de sysselsatta. Det är större skillnad i andelen chefer mellan inrikes och utrikes födda inom akademikergruppen ($4,9/9,5 = 52$ procent) än totalt sett över samtliga utbildningsgrupper ($3,5/6,5 = 54$ procent). Störst skillnad mellan inrikes

och utrikes födda finns inom gruppen akademiskt utbildade män. Där uppgår utrikes föddas chefsandel till 47 procent av de inrikes föddas chefsandel (6,1/13,0). För akademiskt utbildade kvinnor är motsvarande relation 54 procent (3,8/7,0).

Av tabell 16 framgår att det finns fler kvinnliga akademiker än manliga akademiker bland de sysselsatta år 2012. Kvinnor utgör 58 procent och män 42 procent av akademikerna. Ändå är endast 43 procent kvinnor bland de akademiker som har ett ledningsarbete (se tabell 25). Bland samtliga sysselsatta med ett ledningsarbete är 34 procent kvinnor, medan andelen kvinnor bland de sysselsatta totalt sett är 49 procent.

År 2005 var andelen kvinnor bland chefer med en akademisk utbildning ännu lägre, 34 procent, trots att andelen kvinnor bland akademikerna då var 55 procent. Kvinnors underrepresentation bland akademiskt utbildade chefer har minskat under perioden 2005–2012 ($34/55 = 62$ procent jämfört med $43/58 = 74$ procent). Andelen kvinnliga chefer har även ökat generellt sett, från 28 till 34 procent av cheferna under perioden 2005–2012.¹¹

Andelen kvinnor bland cheferna varierar med åldern. Andelen kvinnliga chefer är högst före 30 års ålder och sjunker därefter. En möjlig förklaring är att chefskap är svårare att kombinera med familjeansvar för kvinnor än för män. En annan är att det finns ett glastak för kvinnor. Med ökad ålder och erfarenhet närmar sig kvinnorna de högsta chefspositionerna men får dem inte. En mer positiv tolkning är att det är en generationseffekt, att andelen kvinnliga chefer ökar över tiden med början i yngre åldrar.

Tabell 25 Andel kvinnliga chefer

16–74 år, 2005 och 2012, procent av antalet chefer

Ålder, år	Akademiker 2005	Samtliga utbildningsgrupper	
		2005	2012
–24	68	40	61
25–29	51	39	57
30–34	42	33	48
35–39	35	29	46
40–44	34	28	45
45–49	34	28	44
50–54	34	28	43
55–59	31	25	41
60–64	29	22	38
65–	21	18	25
Totalt	34	28	43

Källa: SCB, RAMS.

¹¹ Här används år 2005 för jämförelse eftersom bortfallet i yrkeskodsvariabeln var stort i början av 2000-talet.

Andelen kvinnor bland chefer med en akademisk utbildning uppgår inte i någon sektor eller näringsgren till andelen kvinnor bland de sysselsatta akademikerna i branschen (se tabell 26). I privat sektor är 46 procent av akademikerna kvinnor, men endast 33 procent av cheferna med akademisk utbildning är kvinnor. Skillnaden i representation är 13 procentenheter. Även inom kommun- och landstingssektorn, där majoriteten av de sysselsatta är kvinnor, är kvinnor underrepresenterade som chefer.

Tabell 26 Andel kvinnor bland chefer med en akademisk utbildning i olika sektorer och näringsgrenar
16–74 år, 2012, procent

Sektor	Andel kvinnor bland chefer med en akademisk utbildning	Andel kvinnor bland sysselsatta akademiker	Skillnad, procentenheter
Privat	33	46	-13
Stat	46	53	-7
Kommun	68	78	-10
Landsting	69	76	-7
Totalt	43	58	-15
Näringsgren			
Jordbruk, skogsbruk och fiske	22	41	-19
Tillverknings- och utvinningsindustri	25	33	-8
Företag inom energi och miljö	32	39	-7
Byggindustri	23	31	-8
Handel	36	51	-15
Transportföretag	28	29	-1
Hotell och restauranger	49	52	-3
Informations- och kommunikationsföretag	28	30	-2
Kreditinstitut och försäkringsbolag	33	45	-12
Fastighetsbolag	30	47	-17
Företagstjänster	31	45	-14
Civila myndigheter och försvaret	58	61	-3
Utbildningsväsendet	59	72	-13
Enheter för vård och omsorg	75	77	-2
Personliga och kulturella tjänster	50	59	-9
Totalt	43	58	-15

Källa: SCB, RAMS.

Den största underrepresentationen av kvinnliga akademiker som är chefer finns inom Jordbruk, skogsbruk och fiske (19 procentenheter), Fastighetsbolag och Handel. Närmast balans kommer Transportföretag,

Informations- och kommunikationsföretag samt Enheter inom vård och omsorg.¹²

Den låga andelen kvinnliga chefer är särskilt tydlig på den högsta chefsnivån Verkställande direktörer, verkschefer med flera. Där är endast 13 procent kvinnor bland samtliga chefer (se tabell 27). Bland akademikerna med chefsjobb på den nivån är 18 procent kvinnor. Den högsta andelen kvinnliga chefer finns bland Drift- och verksamhetschefer. Det gäller både för akademikerna (56 procent) och för samtliga utbildningsgrupper (45 procent).

Tabell 27 Andel kvinnor på olika chefsnivåer
16–74 år, 2012, procent

Yrkesgrupp	Andel kvinnor bland akademiker inom denna yrkesgrupp	Andel kvinnor bland samtliga sysselsatta inom denna yrkesgrupp
Politiskt arbete m.m.		
111 Högre ämbetsmän och politiker	41	41
112 Chefstjänstemän i intresseorganisationer	42	39
Ledningsarbete i stora och medelstora företag, myndigheter m.m.		
121 Verkställande direktörer, verkschefer m.fl.	18	13
122 Drift- och verksamhetschefer	56	45
123 Chefer för särskilda funktioner	36	32
Ledningsarbete i mindre företag, myndigheter m.m.		
131 Chefer för mindre företag och enheter	38	28
Totalt	43	34

Källa: SCB, RAMS.

Inom Politiskt arbete som omfattar Högre ämbetsmän och politiker samt Chefstjänstemän i intresseorganisationer är andelen kvinnliga chefer runt 40 procent.

¹² För mer information om näringslivet, se SCB (2013).

Appendix till kapitel 5: Yrkeskoder

Tabell 28 Yrkeskoder i SSYK

Yrkesområde 0–3

Yrkeskod	Förklaring
0	Militärt arbete
011	Militärer
1	Ledningsarbete
11	Politiskt arbete m.m.
111	Högre ämbetsmän och politiker
112	Chefstjänstemän i intresseorganisationer
12	Ledningsarbete i stora och medelstora företag, myndigheter m.m.
121	Verkställande direktörer, verkschefer m.fl.
122	Drift- och verksamhetschefer
123	Chefer för särskilda funktioner
2	Arbete som kräver teoretisk specialistkompetens
21	Arbete som kräver teoretisk specialistkompetens inom teknik och datavetenskap m.m.
211	Fysiker, kemister m.fl.
212	Matematiker och statistiker
213	Dataspecialister
214	Civilingenjörer, arkitekter m.fl.
22	Arbete som kräver teoretisk specialistkompetens inom biologi, hälso- och sjukvård
221	Specialister inom biologi, jord- och skogsbruk m.m.
222	Hälso- och sjukvårdsspecialister
223	Barnmorskor; sjuksköterskor med särskild kompetens
23	Lärararbete inom universitet, gymnasie- och grundskola
231	Universitets- och högskolelärare
232	Gymnasielärare m.fl.
233	Grundskollärare
234	Speciallärare
235	Andra pedagoger med teoretisk specialistkompetens
24	Annat arbete som kräver teoretisk specialistkompetens
241	Företagsekonomer, marknadsförare och personaltjänstemän
242	Jurister
243	Arkivarier, bibliotekarier m.fl.
244	Samhälls- och språkvetare
245	Journalister, konstnärer, skådespelare m.fl.
246	Präster
247	Administratörer i offentlig förvaltning
248	Administratörer i intresseorganisationer
249	Psykologer, socialsekreterare m.fl.

3	Arbete som kräver kortare högskoleutbildning eller motsvarande kunskaper
31	Tekniker- och ingenjörarbete m.m.
311	Ingenjörer och tekniker
312	Datatekniker och dataoperatörer
313	Fotografer, ljud- och bildtekniker, sjukhustekniker m.fl.
314	Piloter, fartygsbefäl m.fl.
315	Säkerhets- och kvalitetsinspektörer
32	Arbete inom biologi, hälso- och sjukvård som kräver kortare högskoleutbildning
321	Lantmästare, skogsmästare m.fl.
322	Sjukgymnaster, tandhygienister m.fl.
323	Sjuksköterskor
324	Biomedicinska analytiker
33	Läraryr arbete som kräver kortare högskoleutbildning
331	Förskollärare och fritidspedagoger
332	Andra lärare och instruktörer
34	Annat arbete som kräver kortare högskoleutbildning
341	Säljare, inköpare, mäklare m.fl.
342	Agenter, förmedlare m.fl.
343	Redovisningsekonomer, administrativa assistenter m.fl.
344	Tull, taxerings- och socialförsäkringstjänstemän
345	Poliser
346	Behandlingsassistenter, fritidsledare m.fl.
347	Tecknare, underhållare, professionella idrottsutövare m.fl.
348	Pastorer

Källa: SCB (1998).

6 Matchningen mellan individens utbildningsnivå och yrkets kvalifikationsnivå

Tidigare kapitel visar att den mycket kraftiga ökningen av antalet högskoleutbildade sedan slutet av 1990-talet har absorberats av arbetsmarknaden utan att arbetslösheten bland akademiker har ökat. Men frågan om huruvida jobbets kvalifikationsnivå följer med höjningen av utbildningsnivån återstår. Den analyseras i detta kapitel.

Som framgått av tabell 19 är yrkeskoden i SSYK kopplad till arbetsuppgifternas kvalifikationsnivå. Kvalifikationsnivån uttrycks i termer av vilken utbildningsnivå som krävs inom yrket (även om kvalifikationerna kan ha inhämtats på annat sätt).

Tabell 29 Arbetsuppgifternas kvalifikationsnivå för akademiker 16–74 år, 2012, antal sysselsatta och procent

Yrkesområde	Kvalifikationsnivå	2012	
		Antal	Procent
(1) Ledningsarbete	–	98 700	9
(2) Arbete som kräver teoretisk specialistkompetens	Normalt krävs en längre högskoleutbildning (3–4 år eller mer) och som leder till en akademisk examen	585 100	52
(3) Arbete som kräver kortare högskoleutbildning	Normalt krävs gymnasieskola med påbyggnad eller en kortare högskoleutbildning (högst ca 3 år) som inte leder till en akademisk examen	276 500	25
(4)–(9) Se tabell 17 för förklaring	Normalt krävs gymnasiekompetens, eller inga eller små krav på utbildning	135 012	12
(0) Militärt arbete	–	7 600	0,7
Okänt	–	23 700	2
Totalt		1 126 700	100

Källa: SCB, RAMS.

Anm: Antalsuppgifterna är avrundade till 100-tal.

Omkring 1 procent av akademikerna är militärer och 9 procent arbetar inom ledningsarbete. För dessa yrkesområden, 0 och 1, finns ingen koppling till arbetsuppgifternas kvalifikationsnivå. 2 procent av akademikerna saknar uppgift om yrkesområde.

För resten av akademikerna kan en analys göras av vilket yrke de arbetar inom, och därigenom på vilken kvalifikationsnivå yrket ligger. Eftersom akademiker i denna rapport definieras som personer som har minst 3 års eftergymnasial utbildning borde en stor andel av akademikerna arbeta inom yrken vars arbetsuppgifter kräver en längre högskoleutbildning eller mer (se tabell 29). Så är också fallet. Majoriteten, 52 procent, av akademikerna arbetar år 2012 inom yrkesområde 2.

Omkring 25 procent av akademikerna arbetar inom yrken som kräver gymnasieskola med påbyggnad eller kortare högskoleutbildning, yrkesområde 3. Kvalifikationsnivån är således lägre än akademikernas utbildningsnivå. Men inom yrkesområde 3 finns vissa yrken vars utbildningar numera är förlängda till 3 år eller mer (klassificeringen är inte uppdaterad efter att utbildningarna förlängdes). Bland dessa kan nämnas lantmästare, skogsmästare, sjukgymnast, tandhygienist, sjuksköterska, biomedicinsk analytiker, forskollärare och fritidspedagog. Det gör att allt fler personer som arbetar i dessa yrken har en längre utbildning än vad yrket kräver enligt SSYK. Det är därför inte rimligt att betrakta samtliga akademiker som arbetar inom yrkesområde 3 som överkvalificerade för sina jobb, eftersom kvalifikationsnivån har höjts för ett antal yrken utan att det avspeglas i SSYK.

Men en relativt stor del av akademikerna, 12 procent, arbetar inom yrken som kräver högst gymnasieutbildning. Det tyder däremot på resursslöseri och på att akademikers kompetens inte tillvaratas fullt ut.

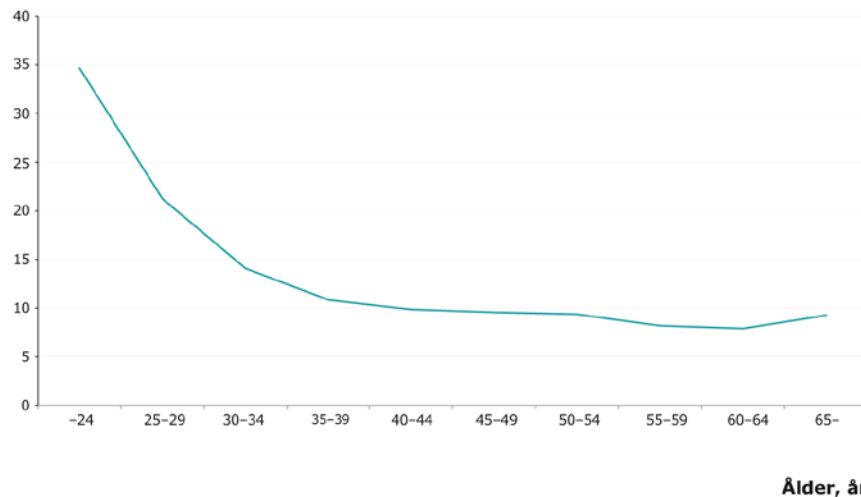
Vad kännetecknar de akademiker som har jobb på lägre kvalifikationsnivå?

Kvinnliga och manliga akademiker arbetar i samma utsträckning i yrken som kräver högst gymnasieutbildning. Men akademikerna med ett yrke som högst kräver gymnasieutbildning är *yngre* än akademikerna i allmänhet. Det kan tyda på att en del akademiker får börja sitt yrkesliv på jobb med lägre kvalifikationskrav för att sedan avancera med stigande erfarenhet och ålder. En alternativ tolkning är att det är en kohorteffekt, det vill säga att andelen akademiker som arbetar i yrken på lägre kvalifikationsnivå håller på att öka i alla åldersgrupper, men med start bland de yngre. Figur 24 visar matchningen år 2012. Andelen akademiker som arbetar i ett yrke som kräver högst gymnasieutbildning minskar med stigande ålder.

Figur 24 Andel akademiker som arbetar i ett yrke som kräver högst gymnasieutbildning

16–74 år, 2012, procent av de sysselsatta

Andel akademiker som arbetar i ett yrke som kräver högst gymnasieutbildning



Källa: SCB, RAMS.

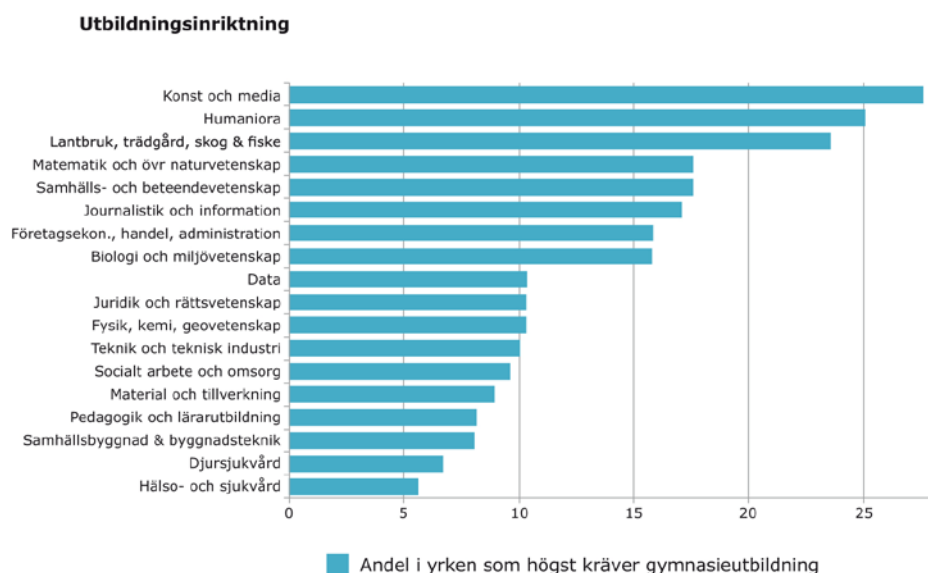
Bland de yngsta akademikerna, som är få till antalet, är andelen överkvalificerade 36 procent. Andelen faller sedan till 21 procent i åldersgruppen 25–29 år, och till 14 procent i åldersgruppen 30–34 år.

Utrikes födda akademiker arbetar i större utsträckning i yrken som kräver högst gymnasieutbildning. Andelen är 24 procent jämfört med 10 procent bland inrikes födda akademiker. Det innebär att invandrade akademiker inte bara har svårare att över huvud taget få ett jobb, utan även att få ett kvalificerat jobb.

Även utbildningens inriktning påverkar sannolikheten att arbeta i ett yrke som kräver högst gymnasieutbildning (se figur 25).

Figur 25 Andelen akademiker som arbetar i ett yrke som kräver högst gymnasieutbildning

16–74 år, 2012, procent



Källa: SCB, RAMS.

Anm: Resultatet för inriktningen Matematik och övrig naturvetenskap måste tolkas med stor försiktighet. Se fördjupningsruta på sidan 41-42.

I gruppen akademiker med utbildningsinriktningen **Konst och media** arbetar 28 procent i yrken som kräver högst gymnasieutbildning. Inom **Humaniora** är motsvarande andel 25 procent och inom **Lantbruk, trädgård, skog och fiske** 24 procent. Inom **Konst och media** samt **Humaniora** är också arbetslösheten hög: 9,6 respektive 8,7 procent (se tabell 13). Akademiker med en utbildning inom **Hälso- och sjukvård** har å andra sidan både en låg arbetslöshet (1,7 procent) och en liten andel som arbetar i yrken som kräver högst gymnasieutbildning.

Ökar andelen överkvalificerade akademiker?

En intressant fråga är om den kraftiga expansionen av högskolan har lett till att en allt större andel av akademiker arbetar i yrken med kvalifikationskrav på en lägre nivå.¹³ Tyvärr är den frågan inte enkelt besvarad. Det beror på att yrkeskoden uppvisar ett stort bortfall i början av analysperioden, vilket sedan successivt minskar. Omkring 6 procent av akademiker i RAMS saknade yrkeskod år 2001. År 2012 har denna andel minskat till 2 procent. Om bortfallet har varit jämnt fördelat över yrkesgrupperna skulle man vid analysen kunna bortse från minskningen i bortfallet. Men en djupare analys visar att andelen överkvalificerade akademiker i själva verket ökar i samma takt som bortfallet minskar. De

¹³ Pärlemo (2014).

som saknar yrkeskod verkar således i stor utsträckning arbeta i yrken som kräver högst gymnasieutbildning. År 2014 infördes en ny yrkesklassificering. När statistiken har blivit tillförlitlig är det viktigt att följa utvecklingen av matchningen mellan utbildning och jobbets kvalifikationskrav.

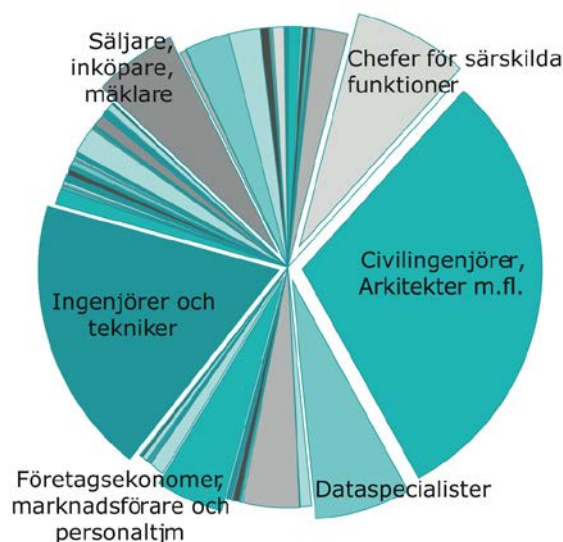
7 Akademikers yrkesspridning och utbildningsspridning

I detta kapitel illustreras kopplingen mellan utbildning och yrke. Det är oftast ingen enkel relation. Med en utbildning kan man arbeta inom flera olika yrken, och personer som arbetar inom ett yrke kan ha olika utbildningsbakgrund.¹⁴

Yrkesspridning

Att man med en utbildning kan arbeta inom många yrken kallas yrkesspridning. Yrkesspridningen är relativt stor för många akademiska utbildningar. Akademikerna finns representerade i samtliga yrkesgrupper i klassificeringen SSYK (113 stycken på 3-siffernivån), det vill säga även i yrken med lägre kvalifikationskrav. En sådan grupp av utbildningar är civilingenjörsutbildning inom maskinteknik och verkstadsteknik.¹⁵ Figur 26 illustrerar vilka yrken akademiker med denna utbildning arbetar inom.

Figur 26 Yrkesspridningen bland civilingenjörsutbildade inom maskinteknik och verkstadsteknik
16–74 år, 2012



Källa: SCB, RAMS.

Personer som har en lång eftergymnasial utbildning inom maskin- och verkstadsteknik uppvisar en stor yrkesspridning. Den vanligaste yrkesgruppen är Civilingenjörer, arkitekter m.fl. med andelen 30 procent.

¹⁴ Se även SCB (2010).

¹⁵ Figuren visar de yrken personer med utbildningsnivå > 52 (det vill säga minst lång eftergymnasial utbildning) och inriktning 521 (maskinteknik och verkstadsteknik) arbetar inom.

Därefter kommer ingenjörsyrken på lägre kvalifikationsnivå, Ingenjörer och tekniker (19 procent). Den tredje största yrkesgruppen är Chefer för särskilda funktioner (8 procent) och därefter Dataspecialister (6 procent), Säljare, inköpare, mäklare (6 procent) och Företagsekonomer, marknadsförare och personaltjänstemän (5 procent). Omkring 74 procent av utbildningsgruppen arbetar i dessa sex yrkesgrupper.

Ett motsatt exempel på yrkesspridning finns bland medicinutbildade akademiker där hela 78 procent arbetar inom yrkesgruppen Hälso- och sjukvårdsspecialister som bland annat innefattar Läkare (se figur 27).¹⁶ Den näst största yrkesgruppen är Universitets- och högskolelärare (6 procent) och Drift- och verksamhetschefer (2 procent). Totalt arbetar 86 procent av de medicinutbildade akademikerna inom dessa yrken.

Figur 27 Yrkesspridning bland medicinutbildade
16–74 år, 2012



Källa: SCB, RAMS.

En jämförelse mellan figur 26 och 27 visar tydligt skillnaden i yrkesspridning mellan de båda utbildningsinriktningarna. Allmänt gäller att utbildningar som leder fram till ett specifikt yrke som är reglerat, ett legitimationsyrke, har mindre yrkesspridning än mer generella examina.

¹⁶ Figuren visar de yrkesgrupper personer med utbildningsnivå > 52 (det vill säga minst lång eftergymnasial utbildning) och inriktning 721 (Medicin) arbetar inom.

Utbildningsspridning

Genom att vända på perspektivet kan utbildningsspridningen studeras, det vill säga vilka utbildningar personer som är verksamma inom ett yrke har. Ett bra exempel på ett yrke med stor utbildningsspridning är Dataspecialist.

Tabell 30 Utbildningsspridning inom yrket dataspecialist
16–74 år, 2012, procent

Utbildningsinriktning	Andel av de verksamma akademikerna i yrket
Datavetenskap och systemvetenskap	21
Elektronik, datateknik och automation	21
Energi- och elektroteknik	9
Företagsekonomi, handel och administration, allmän utbildning	7
Teknik och teknisk industri, allmän inriktning	5
Maskinteknik och verkstadsteknik	4
Matematik och naturvetenskap	3
Teknik och teknisk industri, övrig/ospecificerad	3

Källa: SCB, RAMS.

Bland dataspecialisterna med en akademisk utbildning har omkring 73 procent någon av de åtta utbildningar som visas i tabell 30. Ett yrke som har liten utbildningsspridning är Grundskollärare. Endast två utbildningar täcker 86 procent av de sysselsatta akademikerna i yrket.

Tabell 31 Utbildningsspridning inom yrket grundskollärare
16–74 år, 2012, procent

Utbildningsinriktning	Andel av de verksamma akademikerna i yrket
Läroinriktning för grundskolans lägre åldrar	56
Ämnesläroinriktning	30
Pedagogik och läroinriktning, övrig/ospecificerad	6
Läroinriktning i yrkesämne och praktiskt/estetiskt ämne	2

Källa: SCB, RAMS.

8 Akademiker i bemanningsföretag

Bemanningsbranschen har vuxit kraftigt sedan privat arbetsförmedling blev tillåtet år 1993.¹⁷ År 2012 arbetade 61 000 personer i branschen (årsanställda). Under samma år hade 135 000 personer någon gång arbetat i ett bemanningsföretag.¹⁸ Majoriteten av de anställda hade gymnasial utbildning, men det var också en stor andel akademiker i branschen (19 procent).¹⁹

Detta kapitel inleds med en beskrivning av bemanningsbranschens utveckling i Sverige. Det följande avsnittet behandlar ekonomiska perspektiv på branschen och den debatt som pågår kring branschens fördelar och nackdelar. Det sista avsnittet redovisar specialbeställda data över de akademiker som arbetade i bemanningsföretag år 2012.

Bemanningsbranschen

Bemanningsbranschen erbjuder tjänster inom fyra områden:

- Personaluthyrning
- Personalentreprenad/outsourcing
- Omställning
- Rekrytering.

Med personaluthyrning menas att bemanningsföretaget hyr ut arbetstagare till ett kundföretag för att arbetstagaren ska arbeta där under kundföretagets ledning. Bemanningföretaget tar betalt av kundföretaget och avlönar i sin tur den uthyrda arbetstagaren.

Personalentreprenad, å andra sidan, innebär att bemanningsföretaget skickar arbetskraft till kundföretaget för att där ta över och driva vissa funktioner. Exempel kan vara IT-support, kundtjänst och lagerhantering. Arbetsledningen ligger i detta fall kvar hos bemanningsföretaget.

Bemanningsföretag kan också anlitas vid omställningssituationer i kundföretaget. Uppsagda arbetstagare får då hjälp till nya jobb genom till exempel jobbförmedling, coachning och utbildning.

Arbetsgivare som behöver rekrytera personal kan också köpa rekryteringstjänster från ett bemanningsföretag. Bemanningföretaget sköter då intervjuer och gör urvalet av kandidater att presentera för kundföretaget.

¹⁷ Bemanningbranschen omfattar bara personaluthyrning (SNI 78200 från och med 2008). Konsulter ingår inte. Som exempel kan nämnas datakonsulter. De redovisas under en annan näringsgren (SNI 62020).

¹⁸ I rapporten används två källor till statistik om bemanningsföretagens verksamhet i Sverige. Dels arbetsgivar- och branschorganisationen Bemanningföretagens statistik, dels Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS) från SCB. Uppgifterna om årsanställda och antalet som under året arbetat i branschen är hämtade från Bemanningföretagen (2012b).

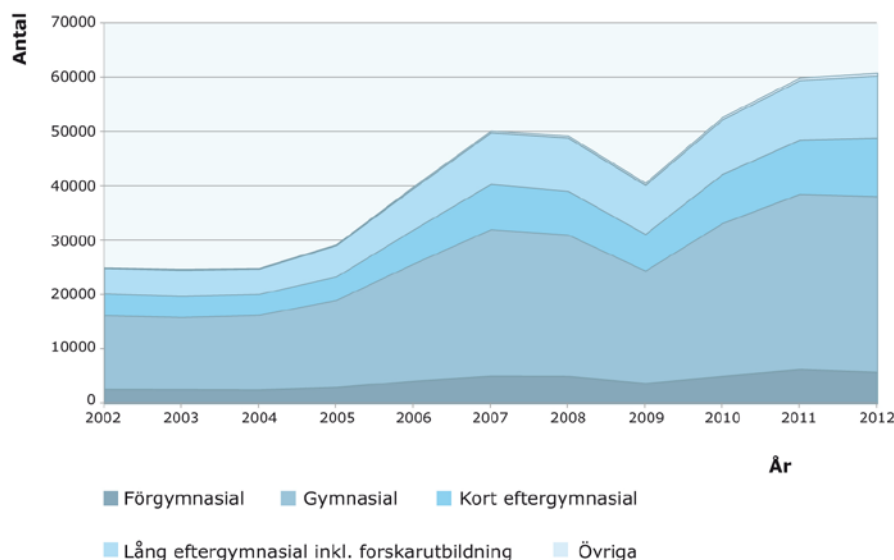
¹⁹ SCB, RAMS.

År 2012 stod uthyrning för 91 procent av den totala omsättningen, entreprenad för 4 procent, omställning för 2 procent och rekrytering för 3 procent.²⁰

Antal sysselsatta och andel av total sysselsättning

Antalet förvärvsarbetande i bemanningsbranschen har ökat kraftigt under perioden 2002–2012, med 243 procent. Figur 28 visar den totala sysselsättningen i branschen uppdelad på personer med olika utbildningsnivå.

Figur 28 Antal förvärvsarbetande i bemanningsbranschen 16–74 år, utbildningsnivå



Källa: SCB, RAMS.

Anm: Näringsgren 74502 år 2002–2007 (SNI 2002) och 78200 år 2008–2012 (SNI 2007).

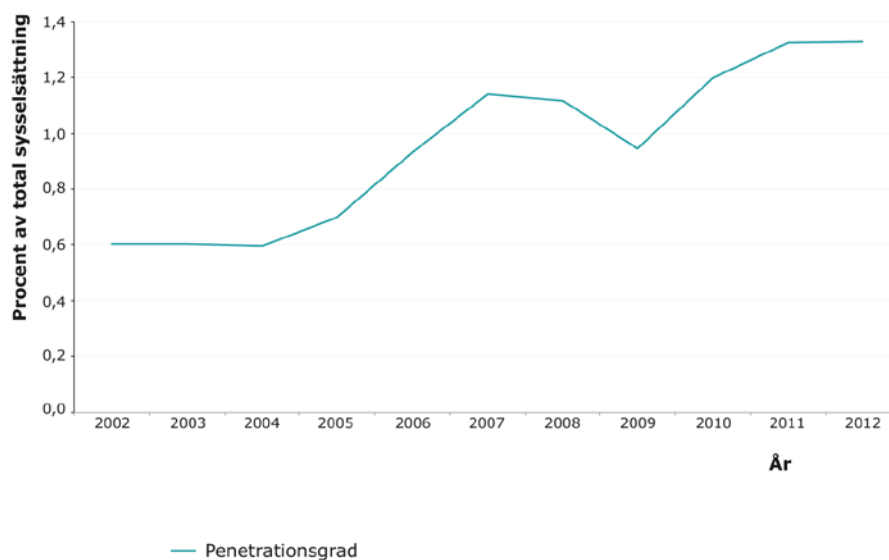
Den totala sysselsättningen i branschen har ökat från cirka 25 000 till drygt 60 000 personer. Antalet personer som någon gång under året har arbetat i branschen är betydligt fler. Enligt Bemanningföretagen arbetade omkring 135 000 personer någon gång under 2012 i branschen.²¹

Bemanningsbranschens storlek brukar beskrivas med måttet penetrationsgrad. Det anger antal sysselsatta i bemanningsbranschen jämfört med den totala sysselsättningen. Figur 29 visar utvecklingen av penetrationsgraden i Sverige.

²⁰ Bemanningföretagen (2012c).

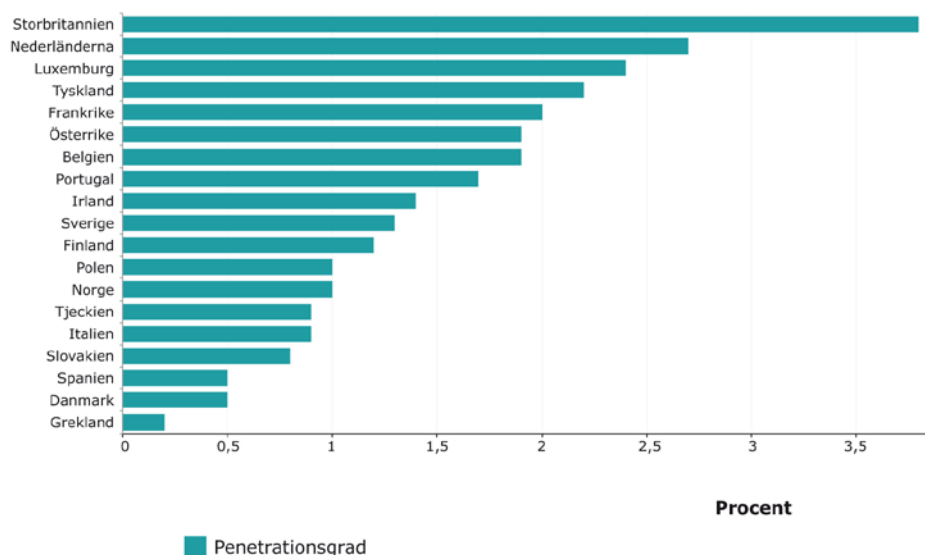
²¹ Bemanningföretagen (2012b).

Figur 29 Bemanningsbranschens penetrationsgrad i Sverige
16–74 år, procent av total sysselsättning



Källa: SCB, RAMS.

Figur 30 Penetrationsgraden i ett europeiskt perspektiv (EU19)
2012, procent av total sysselsättning



Källa: Ciett (2014).

Andelen av samtliga sysselsatta som arbetar i bemanningsbranschen har ökat från 0,6 procent till 1,3 procent under perioden 2002–2012. Trots den stora ökningen är penetrationsgraden i Sverige inte särskilt hög i ett internationellt perspektiv. Figur 30 visar penetrationsgraden i ett antal europeiska länder år 2012. Andelen är 2,0 procent i USA och 1,6 procent i

genomsnitt i Europa. Högst penetrationsgrad i Europa har branschen i Storbritannien och Nederländerna.

Vilka jobbar i bemanningsbranschen?

Det är fler män än kvinnor som arbetar i bemanningsbranschen. År 2012 var andelen män 59 procent och andelen kvinnor 41 procent. Tidigare var situationen den omvända. År 2002 var andelen män 44 procent och andelen kvinnor 56 procent. Utvecklingen förklaras av att bemanningsbranschen från början hade mest verksamhet inom skrivbyråer och sekreterarassistans. Med tiden har verksamhetsområdet breddats mot branscher där fler män är verksamma.

En tredjedel av de bemanningsanställda är yngre än 25 år, 20 procent är 25–29 år och 12 procent är 30–34 år 2012. De sysselsatta har således en betydligt yngre åldersprofil än arbetsmarknaden som helhet (se tabell 32).

Tabell 32 Bemanningsanställdas ålder

16–74 år, 2002 och 2012, procent av den totala sysselsättningen i bemanningsföretag och samtliga branscher

Ålder, år	Bemanningsföretag		Samtliga branscher
	2002	2012	2012
–24	23	33	10
25–29	19	20	9
30–34	15	12	10
35–39	12	9	11
40–44	9	7	12
45–49	8	7	13
50–54	7	4	11
55–59	5	3	10
60–64	2	2	9
65–	0,5	2	5
Totalt	100	100	100

Källa: SCB, RAMS.

En tydlig förnyring bland de bemanningsanställda har skett under perioden 2002–2012, särskilt genom att den yngsta åldersgruppen har vuxit som andel av den totala sysselsättningen i branschen.

Drygt hälften av de sysselsatta i bemanningsbranschen har en gymnasieutbildning, 53 procent. Omkring 18 procent har en kort eftergymnasial utbildning, 19 procent har en lång eftergymnasial utbildning och 10 procent har en förgymnasial utbildning (se tabell 33).

Tabell 33 Bemanningsanställdas utbildningsnivå

16–74 år, 2012, procent av den totala sysselsättningen i bemanningsföretag och samtliga branscher

Utbildningsnivå	Bemanningsföretag	Samtliga branscher
Förgymnasial utbildning	10	11
Gymnasial utbildning	53	48
Kortare eftergymnasial utbildning	18	15
Akademiker, 3 års eftergymnasial utbildning eller mer	19	25
Övriga	0,8	0,6
Totalt	100	100

Källa: SCB, RAMS.

I jämförelse med sysselsättningen totalt sett är akademikerna underrepresenterade i bemanningsbranschen, medan personer med en gymnasial eller kortare eftergymnasial utbildning är överrepresenterade.

Utrikes födda är överrepresenterade i bemanningsbranschen (se tabell 34). År 2012 var 14 procent av de sysselsatta på arbetsmarknaden utrikes födda. I bemanningsbranschen var andelen utrikes födda 1,4 gånger så stor, 20 procent. År 2002 var överrepresentationen något högre, 1,5 gånger (16/11).

Tabell 34 Bemanningsanställdas födelseland

16–74 år, 2002 och 2012, procent av den totala sysselsättningen i bemanningsföretag och samtliga branscher

	Bemanningsbranschen		Samtliga branscher	
	Inrikes födda	Utrikes födda	Inrikes födda	Utrikes födda
2002	84	16	89	11
2012	80	20	86	14

Källa: SCB, RAMS.

Andersson Joonas och Wadensjö har publicerat ett antal studier av den svenska bemanningsbranschen.²² Förutom ovanstående egenskaper har de analyserat de bemanningsanställdas bostadsort, civilstånd och om de är småbarnsföräldrar. De finner att bemanningsbranschen är en storstadsbransch, men att den sedan 1999 har blivit mer utspridd i landet. Vidare är ogifta överrepresenterade i branschen, vilket delvis kan förklaras av att många unga arbetar där. Det är dock ingen överrepresentation av anställda med barn upp till sju års ålder.

²² Andersson Joonas och Wadensjö (2002, 2004, 2010, 2012).

Bemanningsbranschen i Sverige

Enligt arbetsgivar- och branschorganisationen Bemanningsföretagen omsatte branschen cirka 25 miljarder kronor under 2014.²³

Organisationen har över 530 medlemsföretag. De tio största företagen listas i tabell 35.

Tabell 35 De tio största bemanningsföretagen

2014, marknadsandel i procent av total omsättning i branschen

Företag	Marknadsandel
Manpower	15
Proffice	12
Adecco	10
Lernia Bemanning AB	6
Academic Work	6
Logent	5
Uniflex Bemanning	4
Randstad	3
StudentConsulting AB	2
Poolia	2

Källa: Bemanningsföretagen (2015).

De tre största företagen är Manpower, Proffice och Adecco. Tillsammans svarar de för omkring 37 procent av omsättningen inom den svenska bemanningsbranschen. Det statliga företaget Lernias andel av omsättningen är 6 procent.

Kundföretagen

Arbetsgivar- och branschorganisationen Bemanningsföretagen undersökte år 2012 arbetsgivarnas personalinhyrning. Undersökningen omfattade 600 arbetsgivare representativa för köpare av bemanningstjänster.²⁴ I undersökningen delades arbetsgivarna in i tre storleksgrupper och fyra branscher. Tabell 36 visar hur stor andel av arbetsgivarna som hade hyrt in personal under de senaste 12 månaderna.

²³ Bemanningsföretagen (2014).

²⁴ Bemanningsföretagen (2012b).

Tabell 36 Andel arbetsgivare som har hyrt in personal under de senaste 12 månaderna

2012, procent

Antal anställda hos arbetsgivaren	Andel
20–49	33
50–199	49
200–	71
Bransch	Andel
Industri och basnäringar	58
Tjänsteföretag	50
Teknisk service	46
Välfärd och offentlig sektor	36

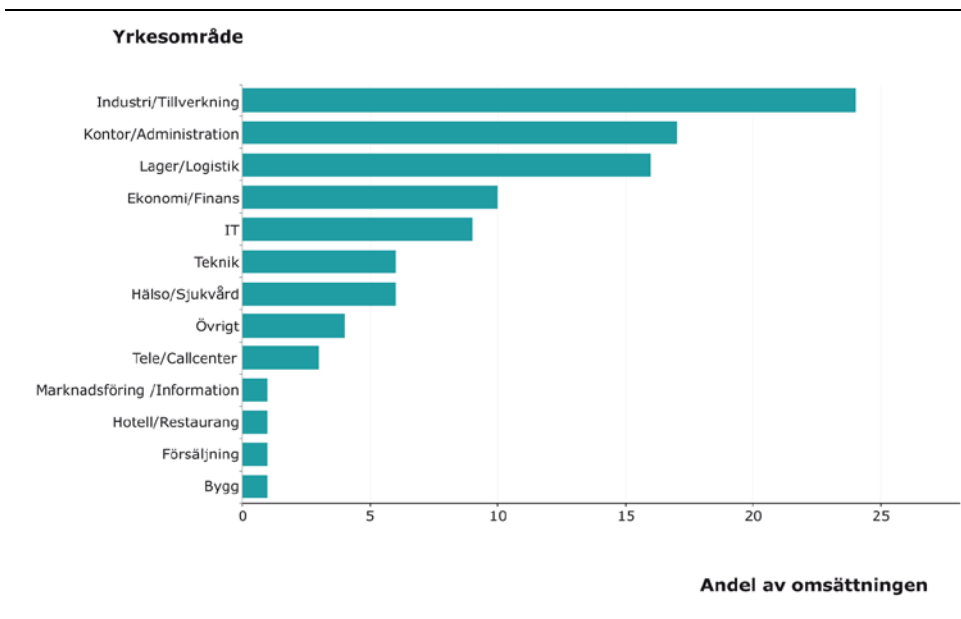
Källa: Bemanningsföretagen (2012b).

Det är vanligare att hyra in personal bland större arbetsgivare än bland mindre arbetsgivare. Bland företag med minst 200 anställda hyrde 71 procent av företagen in personal. I den minsta storleksklassen, 20–49 anställda, var andelen 33 procent.

Bland branscherna var inhyrning vanligast inom Industri och basnäringar där 58 procent av arbetsgivarna hade hyrt in personal under de senaste 12 månaderna. Omkring hälften av tjänsteföretagen hade hyrt in personal, medan 46 procent av arbetsgivarna hade hyrt in inom Teknisk service och 36 procent inom Välfärd och offentlig sektor.

Figur 31 Yrkesområden

2012, procent av den totala omsättningen



Källa: Bemanningsföretagen (2012c).

Tabell 37 Exempel på yrken inom respektive yrkesområde

Yrkesområde	Exempel på yrken
Kontor/administration	Administrativa stödfunktioner, t.ex. sekreterare, assistenter, receptionister och personalfunktioner.
Ekonomi/finans	Ekonomi-, finans- och lönefunktioner, t.ex. ekonomichefer, assistenter, löneadministratörer, controllrar, bank-/finanspersonal, redovisning och inköpare.
Teknik (Kräver ofta specialistutbildning eller högre utbildning)	Ingenjörer, kvalitetskontrollanter, konstruktörer, kemister och laboratorietekniker.
IT	IT-/datafunktioner, t.ex. nätverkstekniker, PC-support, helpdeskpersonal, system- och databasutvecklare och webbadministratörer.
Hälso- och sjukvård	Läkare, sjuksköterskor, undersköterskor, läkarsekreterare, mottagningspersonal och övrig omsorgspersonal.
Lager/logistik	Lagerpersonal, chaufförer och truckförare.
Industri/tillverkning	Verkstadsarbetare, montörer och övrig tillverkningsindustri.
Försäljning (Ej telefonförsäljning)	Försäljning, t.ex. butikspersonal (säljpersonal) och butikskontrollanter.
Marknadsföring/information	Marknadsförare, säljare (ej butik), webbredaktörer, informationschefer, informatörer och journalister.
Telefoni/callcenter	Telefonister, personal som erbjuder service per telefon, kundsupport/kundtjänst, besöksbokare, ordermottagare, telemarketing och marknadsundersökare.
Bygg	Arbetare inom bygg- och anläggningsbranschen.
Hotell/restaurang/turism	Restaurangpersonal, köksbiträden, mässvärdar och hotellreceptionister.
Övrigt	Bevakning, vaktmästeri och städning.

Källa: Bemanningsföretagen (2012c).

Figur 31 visar vilka yrkesområden som inhyrningen avsåg år 2012, och tabell 37 ger exempel på yrken inom respektive yrkesområde. Yrken inom Industri/tillverkning står för nästan 25 procent av omsättningen. Andra stora yrkesområden är Kontor/administration och Lager/logistik.

Uppdragens längd

I ett internationellt perspektiv är uppdragen hos kundföretagen relativt långa i Sverige. Enligt den internationella branschorganisationen Ciett är 70 procent av uppdragen längre än 3 månader och 30 procent 1–3 månader (se tabell 38). Inga uppdrag är kortare än 1 månad. Det kan jämföras med Storbritannien där 44 procent av uppdragen är längre än 3 månader, 14 procent 1–3 månader och 42 procent kortare än 1 månad.

Tabell 38 Uppdragens längd hos kundföretaget

2012/2013, procent av samtliga uppdrag

Land	Kortare än 1 månad	1–3 månader	Längre än 3 månader
Frankrike	92	5	3
Luxemburg	83	12	5
Spanien	73	19	8
Storbritannien	31	20	49
Nederländerna	28	53	19
Italien	20	50	30
Tjeckien	18	60	22
Grekland	17	34	49
Ungern	10	10	80
Sverige	0	30	70

Källa: Ciett (2014) för Sverige, Nederländerna och Frankrike. Övriga länder: Ciett (2015).

Anm: EU19-länder. För övriga länder, se Ciett (2014 och 2015).

Ekonomiska perspektiv

Detta avsnitt diskuterar orsakerna till att bemanningsbranschen över huvud taget finns, och branschens arbetsvillkor och löner. Diskussionen tar sin utgångspunkt i forskningen, framför allt den nationalekonomiska.

Varför vill företag hyra in?

Fridén, Hedén och Wadensjö²⁵ och Andersson och Wadensjö²⁶ anger fem förklaringar till att det finns en marknad för bemanningsföretag i Sverige. Den första förklaringen är att företag (och organisationer) kan ha ett behov av att få hjälp med vissa arbetsuppgifter under en begränsad period eller under några timmar i veckan. De flesta arbetstagare vill arbeta mer än så, och företaget får därför problem att rekrytera. Bemanningsföretaget kombinerar flera företags behov till en heltids- eller helårsanställning.

²⁵ Fridén, Hedén och Wadensjö (2000).

²⁶ Andersson och Wadensjö (2002, 2004).

Den andra förklaringen är att det är kostsamt att rekrytera. Om anställningen är långvarig slås rekryteringskostnaden ut över lång tid. Men om behovet är kortvarigt, till exempel vid olika typer av frånvaro, kan det vara attraktivt för arbetsgivaren att slippa rekryteringskostnaden och anlita ett bemanningsföretag istället.²⁷ Det kan då också gå snabbare att få personal på plats.

Den tredje förklaringen är att bemanningsföretaget kan vara bättre på att hitta personal med rätt kompetens. De är experter på rekrytering och bemanning. Dessutom får kunden en provperiod med den inhyrda personalen.

Den fjärde förklaringen handlar om att lagar och avtal gör det kostsamt att säga upp personal vid olika typer av förändringar som gör att personalstyrkan behöver anpassas. Det kan kosta mindre att förändra inhyrningen, eftersom bemanningsföretaget kan hyra ut personen till ett annat företag.

Den femte förklaringen diskuteras i den amerikanska debatten. Den handlar om att arbetskraftskostnaden kan bli lägre på grund av lägre löner och lägre sjukförsäkringskostnader. I Sverige är inte den förklaringen lika relevant.

Förutom ovanstående förklaringar lyfter Storrie upp riskspridning som en orsak till att bemanningsbranschen existerar.²⁸ Bemanningsföretag har ett stort antal kundföretag som verkar i olika sektorer av ekonomin. Det gör att bemanningsföretaget kan ta större risker än andra företag i sin rekrytering av personal.

I två svenska undersökningar har företag tillfrågats om orsakerna till att de hyrt in arbetskraft. I Bemanningsföretagens studie har 600 företags användning av personalinhyrning analyserats.²⁹ Företag som anlitat ett bemanningsföretag har fått frågan om orsakerna till detta (se tabell 39).

²⁷ Bemanningsföretaget kan slå ut rekryteringskostnaden på flera olika uthyrningar.

²⁸ Storrie (2002) anger orsakerna under följande rubriker: differentiering av risk, arbetsfördelning (att kundföretaget köper rekryteringstjänster), flexibilitet och jobbmatchning.

²⁹ Bemanningsföretagen (2012b). Uppgifter om bortfall och representativitet saknas.

Tabell 39 Vilka av följande skäl till inhyrning har varit aktuella för er när ni hyrt in personal från ett bemanningsföretag?

2012, flera svarsalternativ kan anges, procent av företagen

Skäl	Andel
Företaget hade tillfällig arbetstopp då det krävdes extra personal	63
Vikarie för exempelvis föräldraledig eller sjuk medarbetare	51
Det var bråttom	49
Ett tidsbegränsat projekt krävde tillfälliga personalresurser	37
För att storleken på arbetsstyrkan ska vara snabbt anpassningsbar	34
Svårt att hitta någon på annat sätt	33
Företaget behövde en särskild specialistkompetens	32
Det är enklare och innebär mindre administration än att anställa	30
Interimslösning under pågående rekrytering	25
För att testa om vi behövde en ny tjänst på företaget	10
Kan ej svara/vet ej	2

Källa: Bemanningsföretagen (2012b).

I en tidigare studie av Håkansson och Isidorsson undersöktes orsakerna till inhyrning genom en enkät till arbetsställen i Sverige. Databasen omfattar 6 500 arbetsställen (av 11 310 tillfrågade arbetsställen).

Tabell 40 Orsaker till inhyrning på de arbetsställen som under den senaste 12-månadersperioden använt hyrarbetskraft

2002, flera svarsalternativ kan anges, procent av arbetsställena

Orsak	Ja	Nej
Ersätta frånvarande personal (1)	50	50
Förutsebart behov av extra kapacitet under en begränsad period (2)	27	73
Tillfällig bemanning av lediga obesatta jobb (1)	19	81
Oförutsebart behov av extra kapacitet under en begränsad period (2)	18	82
Enda sättet att erhålla arbetskraft (4)	14	86
Behov av specialistkunskap (2)	11	88
Framtida personalbehov osäkert (3)	8	92
Som en form av provanställning (1)	4	96
För att undvika LAS vid en eventuell neddragning av personal (3)	2	98

Källa: Håkansson och Isidorsson (2004).

Anm: Siffran inom parentes markerar en kategori av orsaker, se nedan.

Även om frågorna är olika ställda kan vissa gemensamma mönster skönjas. I båda undersökningarna ligger behovet att ersätta frånvarande personal och att klara perioder då extra kapacitet krävs i produktionen högst. Därefter kommer orsaker som kan sägas ha med behov av anpassning vid oplanerade händelser att göra. Därefter kommer behov av specialistkunskaper och att möjligheterna att hitta personal på annat sätt är små. Att undvika LAS (lagen om anställningsskydd), eller minska

administrationen genom att inte anställa, verkar inte ha lika stor betydelse som övriga behov. De orsakerna kommer långt ner på listan.

Håkansson och Isidorsson³⁰ har i sin analys indelat orsakerna i fyra grupper som handlar om att

1. ersätta ordinarie personal
2. åstadkomma en kapacitetsökning av personal (mängd eller kompetens)
3. ha en buffert för att behovet av personal är osäkert (kan enkelt säga upp utan att ordinarie anställda behöver varslas)
4. lösa rekryteringsproblem.

Både grupp 2 och 3 handlar om kapacitetsflexibilitet, upp respektive ner. Uppdelat på arbetsställen i offentlig och privat sektor fördelas orsakerna som i tabell 41.

Tabell 41 Orsaker till inhyrning på de arbetsställen som under den senaste 12-månadersperioden använt hyrarbetskraft

2002, flera svarsalternativ kan anges, procent av arbetsställena

Orsaker	Sektor	
	Offentlig	Privat
Ersätta ordinarie personal	93	55
Kapacitetsökning	22	56
Buffert	0	11
Rekryteringssvårigheter	20	13

Källa: Håkansson och Isidorsson (2004).

Inom offentlig sektor anger över 90 procent av arbetsställena att inhyrning av personal används för att ersätta ordinarie personal i olika sammanhang. Det är den absolut dominerande orsaken till inhyrning i sektorn. Flexibilitet tycks inte vara lika viktigt. Omkring 22 procent anger kapacitetsökningarsaker, medan inget arbetsställe anger buffertorsaker till personalinhyrningen. I privat sektor är inhyrning i lika stor utsträckning orsakad av behovet att ersätta ordinarie personal som av behovet att kunna anpassa kapaciteten, särskilt uppåt. I offentlig sektor är det mer vanligt att genom inhyrning lösa rekryteringssvårigheter än i privat sektor.

Varför arbetar man i bemanningsföretag?

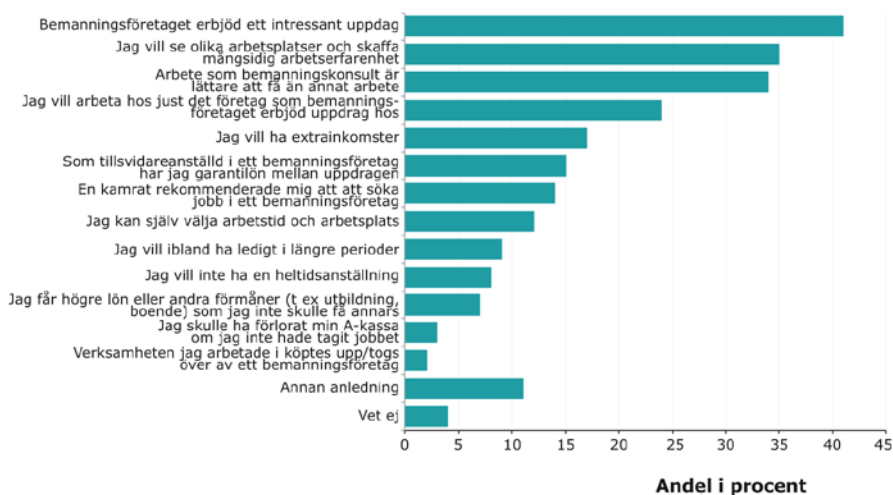
Ovanstående analyser visar att yngre personer och utrikes födda är överrepresenterade i bemanningsföretagen. Fler män än kvinnor arbetar i branschen, och avseende utbildning har en större andel gymnasieutbildning och en mindre andel eftergymnasial utbildning jämfört med samtliga sysselsatta på arbetsmarknaden. Frågan är om det speglar individernas preferenser eller deras möjligheter att få ett jobb?

³⁰ Håkansson och Isidorsson (2004). Se siffror inom parentes i tabell 38.

Andersson och Wadensjö resonerar om vad som kan förklara profilen hos de bemanningsanställda.³¹ Den kan bero på att anställningsformen passar deras livssituation (välja arbetstid, arbetsplats), eller på att få andra möjligheter till jobb finns för dem. I det senare fallet får de acceptera den osäkerhet som finns angående var, när och hur mycket arbete som erbjuds. Anställningen i bemanningsföretaget kan då syfta till att individen ska få visa upp sig och få kontakter för att få en anställning på kundföretaget på sikt. Ungdomar är en grupp som möjligtvis uppskattar en flexibel anställning som kan kombineras med studier och ger möjligheter till extrainkomster. Samtidigt har ungdomar svårt att konkurrera om tillsvidareanställningar på grund av konkurrens från mer erfarna sökande. För utrikes födda är det enligt Andersson och Wadensjö svårt att tro att de skulle föredra en bemanningsanställning framför en tillsvidareanställning. Här fungerar bemanningsföretaget som en mellanhand mellan arbetsgivaren och den arbetsökande. Arbetsgivaren kan vara extra osäker på den utrikes födda arbetstagarens meriter och låter därför bemanningsföretaget utvärdera dem istället för att ta risken att själv göra en felrekrytering.

Bemanningsföretagen har undersökt vilka som jobbar i bemanningsbranschen genom en enkät år 2012. De fick nära 3 900 svar. Det saknas information om bortfall och representativitet. Figur 32 visar svaren på frågan om varför personen arbetar som bemanningskonsult.

Figur 32 Jag arbetar som bemanningskonsult därför att ...
2012, flera svarsalternativ kan anges, procent av de anställda



Källa: Bemanningföretagen (2012a).

De två vanligaste orsakerna kan sägas uttrycka ett frivilligt val av den anställda. Att uppdraget var intressant anger 41 procent av de anställda, medan 35 procent svarar att de vill se olika arbetsplatser och skaffa

³¹ Andersson och Wadensjö (2004).

mångsidig erfarenhet. Det tredje vanligaste svarsalternativet (34 procent) uttrycker dock ett ofrivilligt val: att arbete som bemanningskonsult är lättare att få än annat arbete.

I en rapport från European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions sammanfattas resultaten från studier av orsaker till bemanningsarbete i Belgien, Frankrike, Tyskland, Nederländerna, Spanien, Sverige och Storbritannien år 2002.³² Den viktigaste orsaken till att arbeta i ett bemanningsföretag är enligt rapporten att hitta en tillsvidareanställning. Andra motiv, som varierande arbetsuppgifter och balans mellan privatliv och arbetsliv, ges lägre prioritet.

Arbetsförhållanden i bemanningsbranschen

Det finns flera anledningar till att arbete i bemanningsbranschen skulle kunna leda till sämre arbetsförhållanden än arbete i andra branscher.³³ De många bytena av arbetsplats, och förhållandet att chefskapet och arbetsmiljöansvaret är delat mellan bemanningsföretaget och kundföretaget, kan skapa problem avseende hälsa och säkerhet. Dessutom kan de anställda i bemanningsbranschen ha svårt att hävda sina intressen av anständiga arbetsvillkor. Eftersom de inte är anställda av kundföretaget kan de sakna facklig representation där.

Samtidigt kan en anställning i bemanningsbranschen lösa både arbetstagarens behov av *anställningstrygghet* (på bemanningsföretaget) och kundföretagets behov av flexibilitet. LO i Västsverige hävdar dock att anställningstryggheten i praktiken är lägre i bemanningsbranschen eftersom kundföretaget kan ställa krav på vem som ska hyras in.³⁴

I Sverige var år 2012 hälften av de bemanningsanställda visstidsanställda och hälften tillsvidareanställda.³⁵ Internationellt sett är det ovanligt att en bemanningsanställd har en tillsvidareanställning.³⁶ Det är stora skillnader i anställningsförhållandena både mellan länder och inom branschen i ett land. En anställning vid ett bemanningsföretag i Sverige ger möjlighet till större anställningstrygghet jämfört med motsvarande anställning i andra länder.³⁷

Håkansson m.fl. har gjort en kunskapssammanställning om inhyrdas *fysiska och psykosociala arbetsmiljö*.³⁸ De finner att forskningen om inhyrdas arbetsmiljö är begränsad. Ofta studeras de inhyrda tillsammans med tidsbegränsat anställda. Otrygghet i anställningen är en stressfaktor för psykosocial ohälsa. Svenska studier visar att en anställning i ett bemanningsföretag upplevs som otrygg även om man har en tillsvidareanställning. Eftersom branschen är mycket konjunkturkänslig är det svårt att komma ifrån det. Angående den fysiska arbetsmiljön visar forskningen att bemanningsanställda är överrepresenterade i yrken och

³² European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007).

³³ Storrie (2002).

³⁴ Björkemarken (2013).

³⁵ SCB (2012). Siffran avser näringsgren 78 (SNI 2007) som förutom personaluthyrning även omfattar Arbetsförmedling och rekrytering samt Övrigt tillhandahållande av personalfunktioner.

³⁶ Storrie (2002).

³⁷ Håkansson m.fl. (2013).

³⁸ Håkansson m.fl. (2013).

branscher där arbetsförhållanden är riskfyllda. Inhyrda drabbas också oftare av arbetsskador. Det kan bland annat orsakas av att inhyrda oftare är nya på jobbet och att brister finns i upplärning och säkerhetsinstruktioner. Att inhyrda i minst utsträckning blir informerade om risker avseende material, produkter och maskiner poängteras också av Storrie³⁹ och European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions⁴⁰.

När det gäller *kompetensutveckling* visar europeisk statistik att tillsvidareanställda får mer betald utbildning än personal med andra anställningsformer.⁴¹

Tabell 42 Anställda som fått betald utbildning under de senaste 12 månaderna

2001

Anställningsform	Andel, procent
Bemanningsföretag	23
Tidsbegränsad anställning	31
Tillsvidareanställning	35
Lärlingsanställning	40
Samtliga	34

Källa: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007).

Anm: Oklart vilka europeiska länder som ingår.

Enligt denna undersökning får bemanningsanställda minst betald utbildning på arbetet bland samtliga anställningsformer.

Andelen anställda som får utbildning på arbetet i Sverige är hög internationellt sett. För år 2010 visar samma undersökning att närmare hälften av de anställda i Sverige fick betald utbildning (49 procent). Tyvärr redovisas inte uppgifter särskilt för bemanningsanställda. Bland tillsvidareanställda var andelen 52 procent, bland andra anställningsformer 37 procent och bland egenföretagare 39 procent. Ytterligare en källa till statistik är Bemanningsföretagen.⁴² Frågan som ställdes i deras undersökning var "Har bemanningsföretaget eller kundföretaget erbjudit dig utbildning under det senaste året?". Omkring 33 procent svarade ja, 61 procent nej och 5 procent vet ej. Även dessa mer aktuella siffror indikerar att bemanningsanställda och personer med tidsbegränsade anställningar får mindre personalutbildning än tillsvidareanställda.

Arbetstid och lön i bemanningsbranschen

Som tidigare nämntes är i många andra länder inte den bemanningsanställda personen tillsvidareanställd utan har en tidsbegränsad anställning så länge uppdraget varar. Det innebär en stor

³⁹ Storrie (2002).

⁴⁰ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007).

⁴¹ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2010).

⁴² Bemanningsföretagen (2012a).

osäkerhet för individen vad avser både arbetstid och inkomster. I Sverige omfattas anställningar i bemanningsbranschen, liksom i andra branscher, av lagen om anställningsskydd (1982:80, LAS). Enligt LAS är den normala anställningsformen tillsvidareanställning. En allmän visstidsanställning får högst vara två år, därefter övergår den i en tillsvidareanställning.⁴³ Omkring hälften av de anställda i bemanningsbranschen i Sverige har tillsvidareanställningar.

Lön och andra anställningsvillkor regleras i lagen om uthyrning av arbetstagare (2012:854). I den sjätte paragrafen slås fast att "Ett bemanningsföretag ska, under den tid en arbetstagares uppdrag i kundföretaget varar, tillförsäkra arbetstagaren minst de grundläggande arbets- och anställningsvillkor som skulle ha gällt om han eller hon hade anställts direkt av kundföretaget för att utföra samma arbete." Kravet gäller inte arbetstagare som har en tillsvidareanställning och får lön mellan uppdragen. Avvikelser från sjätte paragrafen får göras genom kollektivavtal.

I Sverige finns kollektivavtal tecknade både för tjänstemän och för arbetare, samt för Vård och omsorg och Läkare i bemanningsföretag.⁴⁴ Avtalen omfattar bland annat anställningsformer och lön. I avtalet för tjänstemän är (allmän) visstidsanställning begränsad till sex månader, det vill säga en kortare tid än enligt LAS. Enligt kollektivavtalen utgår en lön vid arbete i kundföretaget och en lön mellan uppdragen. För arbetare gäller följande:

- För arbete hos kundföretaget utges timlön/månadslön med "motsvarande det genomsnittliga förtjänstläget för jämförbara grupper hos kund".
- Garantilönen mellan uppdragen är 108 kronor per timme för en kvalificerad yrkesarbetare och 100 kronor per timme för övriga.

För tjänstemän gäller följande:

- Månadslönen bestäms genom individuell lönesättning. En timlön räknas ut genom att dividera månadslönen med 167, det vill säga antal arbetstimmar per månad för en heltidsanställd. Tjänstemannen får sedan betalt för antalet faktiskt arbetade timmar hos kundföretaget. Om antalet arbetade timmar blir 167 blir den utbetalda lönen lika stor som den avtalade månadslönen. Om helgdagar infaller under månaden blir den utbetalda lönen lägre.
- Tjänstemannen har rätt till en viss lön även för de timmar han eller hon inte varit uthyrd. Lönen är inte avtalad i kronor per timme som för arbetare, utan avtalet anger ett visst antal garanterade timmar för vilka lön utgår. För den tjänsteman som varit anställd på bemanningsföretaget i upp till 18 månader är garantitiden 133 timmar per månad. Lönen motsvarar då 80 procent av månadslönen. För personer med

⁴³ Det finns dock möjligheter att kombinera olika typer av visstidsanställningar.

⁴⁴ www.bemanningsforetagen.se

längre anställningstid är garantitiden 150 timmar per månad, vilket ger en lön som motsvarar 90 procent av månadslönen.

En stor andel av de bemanningsanställda omfattas av dessa kollektivavtal. Bland Bemanningsföretagens medlemmar omfattas 97 procent av de anställda av kollektivavtal.⁴⁵ I hela den svenska privata sektorn täcktes 84 procent av de anställda av kollektivavtal år 2013.⁴⁶

Forskningen visar att lönerna för bemanningsanställda är lägre än för personer med andra anställningsformer. En genomgång av internationella studier visar att lönegapet är runt 10 procent när kontroll sker för effekterna av andra faktorer.⁴⁷ Andersson Joonas och Wadensjöns analyser av åren 2001–2005 visar att lönegapet är cirka 10 procent för män och 5 procent för kvinnor i Sverige när hänsyn tas till effekter av ålder, utbildning, civilstånd, små barn, födelseland, kommun och yrke.⁴⁸ När de även kontrollerar för eventuella selektionseffekter blir lönegapet omkring 6 procent för män och 4 procent för kvinnor med samma kontrollvariabler.⁴⁹

I en senare studie finner Andersson Joonas och Wadensjö att lönegapet i Sverige ökat från i princip 0 procent år 2001 till 19 procent år 2008 för män i bemanningsbranschen.⁵⁰ För kvinnorna har en ökning skett från 3 procent år 2001 till 19 procent år 2008. Modellen innehåller ett stort antal kontrollvariabler. Forskarna undersöker orsaken till denna utveckling. Den kan inte förklaras av efterfråge- och utbudseffekter i bemanningsbranschen eller lägre ingångslöner. Analysen visar däremot att avkastningen på utbildning i bemanningsbranschen har minskat under perioden, medan den har ökat i övriga branscher. Detta skulle i sin tur kunna förklaras av en allt större grad av överkvalificering i branschen. Men även om forskarna finner att överutbildningen bland bemanningsanställda har ökat från 18 procent år 2001 till 20 procent år 2008, är ökningen för liten för att förklara det växande lönegapet.

Lönegapet kan enligt Storrie förklaras av att arbetsgivare kringgår den gällande lönenivån genom att anlita bemanningsföretag.⁵¹ En annan förklaring kan vara att lönerna i andra branscher till viss del sätts efter hur länge man arbetat i företaget, så kallad senioritet. Eftersom det är stor personalomsättning i bemanningsbranschen har de anställda i genomsnitt kortare anställningstid än i andra branscher. En ytterligare förklaring kan vara att de anställda accepterar en lägre lön med hopp om att det ska betala sig i framtiden genom bättre jobb och högre lön.

I en intervjustudie undersöks orsakerna bakom den stora ökningen av lönegapet i Sverige.⁵² Tre möjliga förklaringar lyfts fram. En ökande

⁴⁵ Bäckström (2012).

⁴⁶ Kjellberg (2015).

⁴⁷ Andersson Joonas och Wadensjö (2012).

⁴⁸ Andersson Joonas och Wadensjö (2010).

⁴⁹ Med selektionseffekt menas att de som är anställda i bemanningsbranschen på ett icke-observerbart systematiskt sätt skiljer sig från anställda i övriga privata sektorn. Om de hade arbetat i övriga privata sektorn hade de haft lägre lön än andra anställda där också.

⁵⁰ Andersson Joonas och Wadensjö (2012).

⁵¹ Storrie (2002).

⁵² Petersson (2013).

överkvalificering av bemanningsanställda, att bemanningsföretag i ökande grad också ägnar sig åt entreprenadverksamhet där konkurrensen leder till underpriser och därmed låga löner, samt att lönerapporteringen till SCB är missvisande på grund av att den garanterade lönen, snarare än den utbetalda lönen, rapporteras in.

Det finns också argument för att bemanningsanställda skulle ha högre lön än anställda i andra branscher.⁵³ Eftersom jobben i bemanningsbranschen oftare är tidsbegränsade och innebär högre risker för arbetsskador borde det leda till kompenserande löneskillnader, alltså högre löner än annars. Det kan också vara så att kundföretaget har svårt att hitta arbetskraft inom högkvalificerade bristyrken, till exempel sjuksköterskor och läkare, och därför tvingas vända sig till bemanningsföretag för att kunna tillgodose sina behov av arbetskraft.

Inläsning eller ett steg mot en tillsvidareanställning?

Ovanstående genomgång visar att bemanningsanställda har sämre anställningsförhållanden, sämre arbetsmiljö, får mindre kompetensutveckling och lägre lön. Fördelarna är att den anställda kan få breda erfarenheter, prova olika yrken och etablera kontakter på arbetsmarknaden. Det kan ge förbättrade framtida chanser till en tillsvidareanställning i en annan bransch, den så kallade sprängbrädeseffekten. Denna fråga har tilldragit sig mycket forskning, men enligt Andersson Joonas och Wadensjö är de internationella resultaten blandade och beror på land och målgrupp.⁵⁴

Andersson Joonas och Wadensjö har studerat både inflödet till, och utflödet från, bemanningsbranschen i Sverige.⁵⁵ Majoriteten av dem som började i bemanningsbranschen år 2005 var sysselsatta i en annan bransch året före (se tabell 43). Det är således inte fallet att bemanningsbranschen främst är en ingångsbransch för nya på arbetsmarknaden.

⁵³ Andersson Joonas och Wadensjö (2012).

⁵⁴ Andersson Joonas och Wadensjö (2012).

⁵⁵ Andersson Joonas och Wadensjö (2010).

Tabell 43 Status år 2004 för dem som började i bemanningsbranschen år 2005

Andel i procent

Status 2004	Andel
Sysselsatta i annan bransch	54,1
Studerande	24,9
Arbetslösa	9,3
Föräldralediga	1,1
Sjukskrivna	0,6
Sjukersättning	0,1
Försörjningsstöd	2,1
Övriga	7,9
Totalt	100

Källa: Andersson Joonas och Wadensjö (2010).

Omkring en fjärdedel kommer från studier och knappt en av tio från arbetslöshet. En regressionsanalys visar att sannolikheten att börja i bemanningsbranschen är högre bland studerande, arbetslösa och föräldralediga än bland anställda i andra branscher. Kvinnor har en lägre sannolikhet att börja arbeta i branschen, medan icke-västliga invandrare har en högre sannolikhet.

Det årliga utflödet ur branschen låg på mellan 45 och 57 procent under perioden 1999–2005. Omkring 87 procent av dem som arbetade i bemanningsbranschen år 1998 hade lämnat den år 2005, det vill säga sju år senare. Tabell 44 visar vilken status de som var sysselsatta i bemanningsbranschen år 2004 övergick till år 2005.

Tabell 44 Fördelning på olika status 2005 för sysselsatta i bemanningsbranschen 2004

Andel i procent

Status 2005	Andel
Sysselsatta i bemanningsbranschen	52,3
Sysselsatta i annan bransch	33,9
Studerande	5,4
Arbetslösa	4,5
Föräldralediga	0,6
Sjukskrivna	0,7
Sjukersättning	0,2
Försörjningsstöd	0,4
Övriga	2,0
Totalt	100

Källa: Andersson Joonas och Wadensjö (2010).

En regressionsanalys visar bland annat att sannolikheten att övergå till sysselsättning i en annan bransch är betydligt högre för dem som har en eftergymnasial utbildning än för dem som har en kortare utbildning. En bemanningsanställning fungerar således enligt denna studie bättre som en språngbräda till ett annat jobb för eftergymnasialt utbildade än för andra utbildningsgrupper.

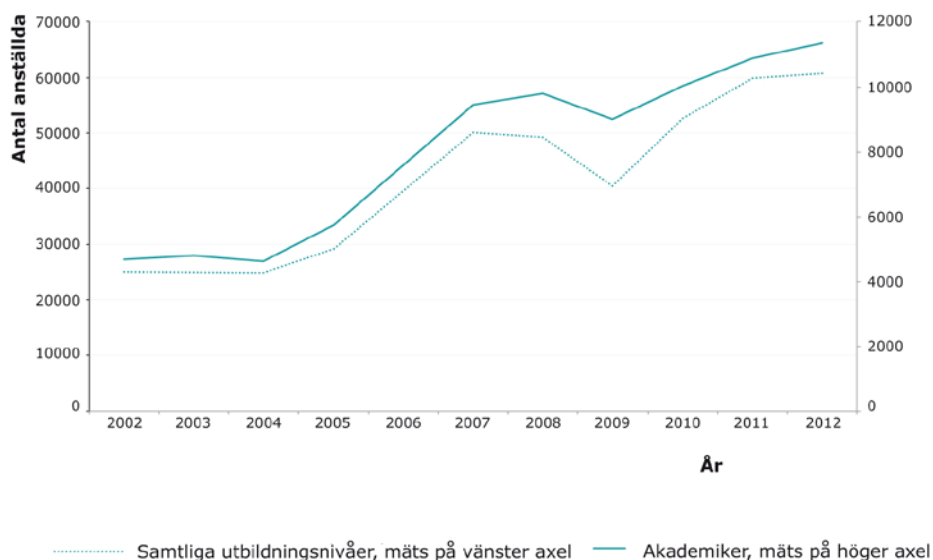
En annan svensk studie finner inget stöd för att en anställning i bemanningsbranschen skulle vara en språngbräda till annan sysselsättning för arbetslösa.⁵⁶ En anställning i bemanningsbranschen ökar visserligen sannolikheten att vara sysselsatt, minskar sannolikheten att vara arbetslös och har positiva effekter på inkomsten. Men arbetssökande ökar inte sina chanser att få en anställning i en annan bransch efter att ha arbetat i bemanningsbranschen.

Akademiker i bemanningsföretag

Omkring 19 procent av de anställda i bemanningsbranschen är akademiker år 2012. Det motsvarar cirka 11 500 personer. Utvecklingen av antal anställda akademiker i bemanningsföretag följer utvecklingen totalt sett under perioden 2002–2012 (se figur 33).

Figur 33 Akademiker i bemanningsföretag

16–74 år, akademiker och samtliga utbildningsnivåer



Källa: SCB, RAMS.

Andelen av de sysselsatta akademikerna som arbetar i ett bemanningsföretag är 1,0 procent år 2012. Det är en något lägre andel än andelen på arbetsmarknaden totalt sett, som är 1,3 procent (se figur 29).

⁵⁶ Hveem (2014).

Vilka akademiker arbetar som bemanningsanställda?

Det är fler kvinnor än män med lång eftergymnasial utbildning som arbetar i bemanningsföretag. År 2012 är andelen kvinnor 59 procent och andelen män 41 procent. Det skiljer sig alltså från bemanningsbranschen totalt sett där fördelningen är precis den omvända, 41 procent kvinnor och 59 procent män. Utvecklingen sedan 2002, med en minskande dominans av kvinnor, är dock densamma. Bland akademiker i bemanningsbranschen minskade andelen kvinnor från 67 till 59 procent år 2012.

Majoriteten av akademikerna i bemanningsbranschen är yngre än 35 år. Andelen är 57 procent år 2012. Precis som i branschen totalt sett, har en förnyring skett sedan 2002 då andelen var 49 procent (se tabell 45).

Tabell 45 Akademiker i bemanningsföretag, åldersfördelning
16–74 år, 2002 och 2012, procent av totalt antal sysselsatta akademiker i bemanningsföretag

Ålder, år	Andel 2002	Andel 2012	Förändring
–24	4	8	4
25–29	26	28	2
30–34	19	21	2
35–39	13	13	0
40–44	10	9	-1
45–49	11	7	-4
50–54	8	5	-3
55–59	5	4	-1
60–64	2	3	0
65–	1	3	2
Totalt	100	100	

Källa: SCB, RAMS.

Bland akademikerna i bemanningsbranschen är omkring 23 procent utrikes födda. Det är en högre andel än totalt sett i bemanningsbranschen, där 20 procent är utrikes födda år 2012. Andelen är också högre än totalt på arbetsmarknaden, där 16 procent av de sysselsatta akademikerna är utrikes födda. Andelen utrikes födda bland akademikerna i bemanningsbranschen har ökat med 5 procentenheter, från 18 procent år 2002.

Andelen av akademikerna som arbetar i bemanningsföretag år 2012 är 1,0 procent. Andelen varierar med utbildningsinriktningen. Att arbeta i bemanningsföretag som akademiker är vanligast inom utbildningsinriktningarna Journalistik och information (2,3 procent), Företagsekonomi, handel, administration (2,0 procent) och Samhälls- och beteendevetenskap (1,8 procent).

Tabell 46 Bemanningsanställda med olika utbildningsinriktningar
16–74 år, 2002 och 2012

Utbildningsinriktning	Andel av de bemanningsanställda akademikerna som har denna inriktning 2002, procent	Andel av de bemanningsanställda akademikerna som har denna inriktning 2012, procent
Företagsekonomi, handel, administration	26,7	25,1
Hälso- och sjukvård	33,0	13,0
Pedagogik och lärarutbildning	7,2	6,3
Samhälls- och beteendevetenskap	9,6	12,3
Teknik och teknisk industri	5,8	13,9

Källa: SCB, RAMS.

Tabell 46 visar de vanligaste utbildningsinriktningar som akademiker i bemanningsföretag har år 2002 respektive 2012. År 2002 stod dessa inriktningar för sammanlagt 82 procent av samtliga sysselsatta akademiker i bemanningsföretag. År 2012 har andelen minskat till 71 procent. Det har således blivit vanligare att arbeta i bemanningsföretag inom andra utbildningsinriktningar än dessa fem.

År 2002 hade en av tre med en akademisk utbildning i ett bemanningsföretag en utbildning inom hälso- och sjukvård. Denna andel minskade kraftigt, till 13 procent år 2012.⁵⁷ Omkring en fjärdedel har en utbildning inom företagsekonomi, handel och administration både 2002 och 2012. Inriktningen mot Samhälls- och beteendevetenskap samt Teknik och teknisk industri har ökat under perioden.

Yrke och matchningen mot utbildning

Ett intressant forskningsresultat är att lönegapet mellan anställda i bemanningsbranschen och andra branscher har vuxit mer under perioden 2005–2008 än under perioden 2001–2005, och allra mest för anställda med minst tre års högskoleutbildning.⁵⁸ En förklaring till utvecklingen skulle kunna vara att akademiker i bemanningsföretag får uppdrag i yrken på lägre kvalifikationsnivå. Vi planerade för att göra en egen analys av akademikergruppen i denna rapport genom att matcha yrkeskoden mot utbildningsnivån (på samma sätt som gjordes i kapitel 6 i rapporten). Tyvärr är bortfallet avseende yrkeskoder för anställda i bemanningsföretag så stort i RAMS, hela 33 procent, att en sådan analys är omöjlig att genomföra.

⁵⁷ I början av 2000-talet växte uthyrningen av vårdpersonal kraftigt. Det blev dock för kostsamt för landstingen som sökte andra lösningar för sin personalförsörjning (se Andersson och Wadensjö 2004 samt Unionen 2008).

⁵⁸ Andersson Joona och Wadensjö (2012).

9 Avslutande diskussion

Akademiker möter generellt en god arbetsmarknad men vissa grupper har det svårare

Gruppen akademiker på den svenska arbetsmarknaden har vuxit kraftigt under de senaste 25–30 åren. Fler kvinnor än män har en akademisk utbildning, och skillnaden ser ut att bestå. Trots den snabba ökningen av utbudet av högutbildad arbetskraft är sysselsättningsgraden hög och arbetslösheten låg. Inträdet på arbetsmarknaden för nyexaminerade akademiker tar tid. Sysselsättningsgraden ökar och arbetslösheten minskar upp till 35-årsåldern.

Akademiker lämnar arbetsmarknaden sent jämfört med andra utbildningsgrupper. Omkring 79 procent är fortfarande sysselsatta i åldersgruppen 60–64 år, och hela 24 procent fortsätter att arbeta efter 65 års ålder.

Det finns dock grupper av akademiker som inte har lika bra arbetsmarknadsutfall. Akademiker födda utanför Sverige, och särskilt utanför Europa, är en sådan grupp. Bland dem är andelen sysselsatta betydligt lägre och andelen arbetslösa högre. Sysselsättningsgraden stiger och arbetslösheten minskar visserligen med antalet år i Sverige. Men trots det, är arbetslösheten bland utrikes födda akademiker dubbelt så hög som bland akademiker födda i Sverige efter 15 år i landet.

Arbetsmarknadsläget skiljer sig också mycket åt mellan olika utbildningsinriktningar. Inom Humaniora och Konst och media är utfallet på arbetsmarknaden betydligt sämre än för andra inriktningar.

Andelen av akademikerna som är sysselsatta skiljer sig relativt mycket åt mellan länen, vilket kan tyda på en bristande geografisk rörlighet. Det finns inget starkt samband mellan det allmänna arbetsmarknadsläget i länet och andelen av akademikerna som är sysselsatta. För att tränga djupare in i rörlighetsfrågan krävs bättre statistik med ett större urval av akademiker så att undergrupper kan studeras.

För få kvinnliga chefer bland akademikerna

Akademiker är oftare chefer än personer med lägre utbildningsnivå. Två grupper av akademiker är dock underrepresenterade som chefer: kvinnor och utrikes födda akademiker. Underrepresentationen av kvinnliga chefer är något mindre bland akademikerna än på arbetsmarknaden totalt sett. Underrepresentationen av kvinnliga chefer är störst i privat sektor.

I början av yrkeslivet, upp till 29 års ålder, motsvarar andelen kvinnor bland chefer med akademisk utbildning andelen kvinnor bland akademikerna. Därefter faller andelen kvinnor bland de akademiskt utbildade cheferna. Två troliga förklaringar är att chefskap är svårare att kombinera med familjeliv för kvinnor än för män, och att kvinnor når ett glastak när de med ökande ålder och erfarenhet närmar sig de högre

chefstjänsterna. På den högsta nivån, Verkställande direktörer, verkschefer med flera, är andelen kvinnor bland de akademiskt utbildade cheferna endast 18 procent, medan andelen kvinnor bland de sysselsatta akademikerna är 58 procent.

Vid en jämförelse med år 2005 har kvinnors representation på chefspositioner förbättrats. Andelen kvinnor bland de akademiskt utbildade cheferna har ökat från 34 till 43 procent. På arbetsmarknaden totalt sett har andelen kvinnliga chefer ökat från 28 till 34 procent.

12 procent av akademikerna har jobb på lägre kvalifikationsnivå

Matchningen mellan akademikernas utbildningsnivå och jobbens kvalifikationskrav visar att omkring hälften av akademikerna arbetar i yrken som kräver 3–4 års högskoleutbildning eller mer. Ytterligare omkring 25 procent arbetar i yrken som kräver gymnasieskola med påbyggnad eller en kortare högskoleutbildning. Men 12 procent av akademikerna arbetar i yrken som kräver högst gymnasieutbildning. Det innebär att dessa akademikers kompetens inte tillvaratas på ett bra sätt.

Kvinnliga och manliga akademiker arbetar i samma utsträckning i yrken på lägre kvalifikationsnivå. Unga akademiker är överrepresenterade. Det gäller även utrikes födda akademiker. De arbetar i större utsträckning än inrikes födda i yrken som kräver högst gymnasieutbildning. Andelen är 24 procent jämfört med 10 procent bland inrikes födda akademiker år 2012. Vissa utbildningsinriktningar har en större andel akademiker i enklare jobb, bland annat Konst och media (29 procent) och Humaniora (25 procent). Det är samma inriktningar som uppvisar en lägre sysselsättningsgrad och högre arbetslöshet än andra inriktningar.

Bemanningsbranschen behöver utvecklas

Utredningar och forskning bekräftar bemanningsbranschens baksidor:

- stor andel anställda med tidsbegränsad anställning
- anställningar som upplevs som otrygga även om de är tillsvidare
- överrepresentation av anställda i yrken och branscher som är riskfyllda
- ökad risk för arbetsskador
- mindre kompetensutveckling
- lägre lön generellt sett.

Fördelar finns också i form av möjligheten att få prova olika arbetsuppgifter och arbetsplatser, och att etablera kontakter. Inläsningen i branschen verkar inte vara ett problem. Omkring hälften av de sysselsatta i branschen lämnar den varje år, och av dessa går 70 procent till sysselsättning i en annan bransch. Sannolikheten att övergå till anställning i en annan bransch är betydligt högre för dem som har en eftergymnasial utbildning än för dem som har kortare utbildning. För tidigare arbetslösa

tycks inte bemanningsbranschen fungera som en språngbräda till sysselsättning i andra branscher.

Källor

Offentligt tryck

Lag (1982:80) om anställningsskydd

Lag (2012:854) om uthyrning av arbetstagare

Litteratur

Andersson, Pernilla och Eskil Wadensjö (2002), "Vem arbetar i bemanningsbranschen?", Arbetsmarknad och Arbetsliv, årg 8, nr 4

Andersson, Pernilla och Eskil Wadensjö (2004), "Hur fungerar bemanningsbranschen?", Rapport 2004:5, IFAU

Andersson Joona, Pernilla och Eskil Wadensjö (2010), "Bemanningsbranschen 1998-2005: En bransch i förändring?", SOFI Working paper 6/2010, Stockholms universitet

Andersson Joona, Pernilla och Eskil Wadensjö (2012), "A Price for Flexibility? The Temp Agency Wage Gap in Sweden 1998-2008", IZA DP No. 6587

Bemanningsföretagen (2012a), "Jobbet i bemanningsbranschen, en studie av de bemanningsanställdas situation 2011/2012"

Bemanningsföretagen (2012b), "Personalinhyrningen i Sverige, en studie av 600 arbetsgivares anlåtande av bemanningsföretag 2012"

Bemanningsföretagen (2012c), "Bemanningsindikatorn, Årsrapport 2012"

Bemanningsföretagen (2013), "Årsrapport Bemanningsbranschen 2013"

Bemanningsföretagen (2014), "Bemanningsföretagens årsrapport 2014"

Bemanningsföretagen (2015), "Top 25", https://www.bemanningsforetagen.se/MediaBinaryLoader.axd?MediaArchive_FileID=2ce6a039-9437-4b28-baad-c76a92d52dd8&FileName=Topp_25_total_FY_2014_A.pdf

Bemanningsföretagen, Unionen och Akademikerförbunden (2013), "Allmänna anställningsvillkor, Avtal för tjänstemän"

Björkemarken, Mariann (2013), "Bemanningsbranschen i Västsverige – Fackliga erfarenheter", LO-distriktet i Västsverige

Bäckström, Henrik (2012), "Fackklubb för bemanningsanställda", blogginslag, <http://blogg.bemanningsforetagen.se/2012/11/27/fackklubb-for-bemanningsanstallda/>

Ciett (2014), "Annual Economic Report"

Ciett (2015), "Annual Economic Report"

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007), "Temporary Agency Work in the European Union"

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2010), "5th European Working Conditions Survey"

Fridén, Lennart, Ylva Hedén och Eskil Wadensjö (2000), "Personalinhyrningsföretag – en bro till arbetsmarknaden?", Bilaga 2 till Mångfaldsprojektet

Hveem, Joakim (2014), "Är bemanningsbranschen en språngbräda till annan sysselsättning för arbetslösa?", Arbetsmarknad och Arbetsliv, årg 20, nr 1

Håkansson, Kristina och Tommy Isidorsson (2004), "Hyresarbetskraft, Användningen av inhyrd arbetskraft på den svenska arbetsmarknaden", Arbetsmarknad och Arbetsliv, årg 10, nr 3

Håkansson, Kristina, Tommy Isidorsson och Pille Strauss-Raats (2013), "Kunskapsammansättning, Arbetsmiljö för hyresarbetskraft – Inhyrdas fysiska och psykosociala arbetsmiljö", Rapport 2013:10, Arbetsmiljöverket

Kjellberg, Anders (2015), "Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund", Sociologiska institutionen, Lunds universitet

- LO (2013)**, *"Bemanningsavtalet 2012-05-01 – 2015-04-30"*
- Petersson, Stina (2013)**, *"Bemanningsanställdas anställningsvillkor på svensk arbetsmarknad"*, Working Paper 2013:2, SULCIS, Stockholms universitet
- Pärlemo, Linda (2014)**, *"Utbildningsexplosion i befolkningen – men får akademikerna arbete i nivå med sin utbildning?"*, PM, Arbetsförmedlingen
- SCB (1998)**, *"MIS 1998:3, SSYK 96, Standard för svensk yrkesklassificering 1996"*
- SCB (2000)**, *"MIS 2000:1, SUN 2000, Svensk utbildningsnomenklatur, Standard för klassificering av svensk utbildning"*
- SCB (2009a)**, *"Ungdomsarbetslösheten"*, tema i AKU kvartal 1 2009
- SCB (2009b)**, *"AM0207 Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik 2009 (RAMS)"*
- SCB (2010)**, *"Yrkesspridning och utbytbarhet på arbetsmarknaden"*, Temarapport 2010:4
- SCB (2012)**, *"Kortperiodisk sysselsättningsstatistik för 3:e kvartalet 2012"*
- SCB (2013)**, *"Kvinnor och män i näringslivet"*
- SCB (2014)**, *"AM0401 Arbetskraftsundersökningarna 2014 (AKU)"*
- Storrie, Donald (2002)**, *"Temporary Agency Work in the European Union"*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
- Unionen (2008)**, *"Bemanningsbranschen – personal som handelsvara?"*

Saco, Sveriges akademikers centralorganisation, är den samlande organisationen för Sveriges akademiker. Vi är en partipolitiskt obunden facklig centralorganisation. Sacos 22 självständiga förbund företräder yrkes- och examensgrupper från hela arbetsmarknaden, inklusive egenföretagare. Något som förenar våra medlemsförbund är akademisk utbildning, kunskap, kompetens och yrkesstolthet. Totalt är 650 000 akademiker medlemmar. Som företrädare för Sveriges akademiker är det självklart för Saco att ständigt påverka kunskapsnivån i Sverige. Utbildning och forskning som ger kunskap är en investering för såväl samhället som individen och är en av de viktigaste faktorerna för tillväxt och utveckling av ett samhälle.



Saco, Box 2206, 10315 Stockholm
tel vx: 08-6134800, www.saco.se