

**TCO GRANSKAR:  
JAKTEN PÅ SUPER-  
ARBETSKRAFTEN III  
#8/09**



Författare:

**Roger Mörtvik**

Samhällspolitisk chef

Avdelningen för samhällspolitik, TCO

e-post: roger.mortvik@tco.se

Tel: 08-782 92 88

**Kjell Rautio**

Samhällspolitisk utredare

Avdelningen för samhällspolitik, TCO

e-post: kjell.rautio@tco.se

tel: 070-223 32 29

Illustrationer:

**Leif Zetterling**

# INNEHÅLL

Förord	4
Sammanfattning	6
Elva punkter för ett mer inkluderande arbetsliv	8
Inledning	13
Syfte, frågeställningar och genomförande av studien	18
Utredningens resultat	20
Arbetsgivarnas ständiga jakt på superarbetskraften fortsätter!	20
Är man dessutom äldre förbättras knappast arbetsmarknadsvärdet	24
Hushållen bekräftar bilden	27
Sektortillhörigheten har viss betydelse	29
Det ”verkliga utanförskapet” riskerar att fördjupas	31
Ökade krav på arbetsmarknaden	38

## FÖRORD

När konjunkturen stod på topp för två år sedan var det få som anade att vi skulle befinna oss i den värsta ekonomiska kris världen skådat bara två år senare. Djupa ekonomiska kriser är inte bara ett problem så länge de varar. I allt högre grad skapar de stora problem på arbetsmarknaden långt efter att ekonomin har vänt uppåt.

När TCO först genomförde analyser av hur arbetsgivare väljer bort arbetskraft utifrån frånvaroerfarenhet var Sverige på väg in i en bra konjunktur och sysselsättningen ökade. När vi studerade fenomenet andra gången befann sig ekonomin mitt i en brinnande högkonjunktur. Nu när vi studerar det igen är världen inne i en djup och allvarlig recession med massarbetslöshet i dess kölvatten.

Vi ser allt tydligare hur viktigt det är att ha ett jobb, både för den egna hälsan och för den ekonomiska utvecklingen. Arbete ger ökad tillväxt och ökat välstånd. Ett grundläggande skäl är också att arbetslöshet och ohälsa innebär enorma samhällskostnader, stor ekonomisk belastning för individen och en ökad risk för social stigmatisering.

Den nuvarande regeringen har haft en uttalad ambition att minska det man valt att kalla för antalet personer i ”utanförskap”. Det är ett begrepp som är behäftat med stora definitionsproblem, men därför inte mindre angeläget. Men det som är viktigt är inte genomsnittliga statistiska förändringar utan att på allvar minska antalet personer utanför arbetsmarknaden.

I det arbetet är det centralt att förstå hur mekanismerna bakom ”utanförskapet” ser ut, skapas och förstärks. TCO har under lång tid prioriterat arbetet för ”fler i arbete och färre utanför”. Vi har visat hur betydelsefull den ekonomiska tillväxten och politiken är för sysselsättningen. Vi har ställt krav på en mer aktiv jobbpolitik under lång tid. TCO har också stått i främsta ledet både för att kräva åtgärder mot sjukskrivningar och arbetslöshet, men också för att de sjukskrivna och arbetslösa ska få en skälig ersättning för inkomstbortfall, kvalificerade åtgärder och en anständig behandling.

Men som denna rapport visar präglas arbetsmarknaden fortfarande av en omfattande selektering och utsortering som bidrar till att det inte räcker med traditionella metoder för att få fler i arbete. Detta förstärks av en global arbetsmarknad med ökande krav på företag och anställda där arbetsgivare har blivit mer selektiva, och kräver allt

mer av utbildning och produktivitet av de personer som anställs.

Om inte politiken tar hänsyn till denna utsorteringsprocess kommer åtgärderna för att få fler i arbete att misslyckas. Rapporten ger en förklaring till varför det behövs en mer modern arbetsmarknads- och välfärdspolitik som förbättrar chanserna till mer kvalificerade jobb genom att öka rörligheten på arbetsmarknaden och stärka löntagarnas utbildning och kompetens.

Stockholm juni 2009



Sture Nordh

## SAMMANFATTNING

TCO har i tidigare studier undersökt hur arbetsgivare ser på att anställa personer med olika bakgrund eller frånvaro. I år har chefer vid 1885 arbetsställen via SCB besvarat en enkät med frågor bl.a. om selekteringen av arbetskraft. Parallellt med detta har vi undersökt hushållens syn på samma frågeställningar. Vi har dessutom bearbetat statistik kring jobbdynamik, arbetslöshet och "utanförskap".

En slutsats är att arbetsmarknaden har förändrats kraftigt sedan 1990-talskrisen, både när de gäller jobbets faktiska kvalifikationskrav och när det gäller vilka krav som arbetsgivare ställer på de arbetsökande. Vi ser att utbildning har blivit allt viktigare i konkurrensen om jobben men också att frånvaro för individerna har blivit allt mer stigmatiserande på arbetsmarknaden.

Dessa effekter förstärks under ekonomiska kriser och leder till långvariga problem även efter att krisen är över. Efter 1990-talskrisen hade arbetsmarknaden inte helt återhämtat sig innan en djup kris på nytt slog till. Internationella studier tyder på att det i genomsnitt kan ta mellan fyra till fem år innan arbetsmarknaderna har återhämtat sig efter djupare ekonomiska kriser. Samtidigt ökar kraven på arbetskraftens flexibilitet och produktivitet.

Vi anser att bristande kunskap om dessa processer leder till en övertro på att "utanförskapet" ska minska automatiskt genom ökad ekonomisk tillväxt och utbudsstimulerande insatser riktade mot arbetskraften. Istället måste mer kraftfulla satsningar sättas in för att öka arbetsgivarnas efterfrågan, även på den arbetskraft som anses vara lägre kvalificerad. Det är också viktigt att förkorta tiderna i frånvaro och stärka arbetskraftens utbildningsnivå.



I rapporten ges tydliga belägg för hur arbetsgivarnas ökade selektion slår hårdast just mot långtidssjukskrivna och långtidsarbetslösa.

- Bara sju av hundra arbetsgivare är positiva till att anställa sjukskrivna från annat arbete. Bara tolv av hundra arbetsgivare är positiva till att anställa personer som är långtidsarbetslösa.
- Omvänt gäller att hela 54 procent av arbetsgivarna är negativa till att anställa sjukskrivna och 42 procent är negativa till att anställa långtidsarbetslösa.
- Andelen negativa till att anställa individer i dessa grupper är något högre i privat än i offentlig sektor.
- Bland privata företag är det så få som fem procent av arbetsgivarna som ser positivt på att anställa en person som är sjukskriven från ett annat arbete. Ingen annan faktor har så stort negativt genomslag i någon annan grupp.

En parallell analys som vi beställt från SCB visar dessutom att utbildning har blivit allt viktigare och att frånvaro är svårt begränsande för individen. Av de 358 000 som fick arbete mellan 2006 och 2007 efter att tidigare inte ha arbetat kom nästan 150 000 personer direkt från utbildning, drygt 70 000 personer kom från arbetslöshet eller från åtgärder och endast 25 000 personer kom tillbaka från långtidssjukskrivning eller sjuk- och aktivitetsersättning.

Samtidigt lämnade detta högkonjunkturår cirka 57 000 personer förvärvsarbete på grund av långtidssjukskrivning eller sjuk- och aktivitetsersättning. Detta mycket starka år i svensk ekonomi var det alltså mer än dubbelt så många som försvann från arbetslivet till sjukfrånvaro och sjuk-/aktivitetsersättning än som kom därifrån till arbete.

Vi ser en ökad risk för att åtgärder som enbart är baserade på att sjukskrivna och arbetslösa ska intensifiera sin aktivitet när det gäller att söka fler jobb, kan få kontraproduktiva effekter i form av ökad stigmatisering och sämre matchning på arbetsmarknaden. En annan



negativ effekt kan bli att även arbetsökande med en stark position på arbetsmarknaden i allt för hög grad tvingas ta första bästa jobb istället för första rätta jobb. Detta riskerar att leda till ökad inlåsning i fel jobb, med lägre produktivitet och minskat arbetsutbud totalt sett.

Vår studie visar att arbetsgivarnas attityder spelar en avgörande roll för undanträngningen av personer med stigmatiserande frånvarohistoria, upplevd framtida frånvarorisk och lägre utbildning.

Studien tyder på att de attityder och värderingar som finns hos arbetsgivarna i form av ökade krav på de anställda accentueras i perioder av djupa kriser, då omsätts värderingarna i praktisk handling, såväl i form av ökad utgallring vid uppsägningar som vid rekryteringar.

Den nuvarande ekonomiska krisen riskerar därför att på nytt leda till en period av långvariga problem med utanförskap och undanträngning från arbetsmarknaden.

## Elva punkter för ett mer inkluderande arbetsliv

- 1. Jobbskapande och efterfrågan i ekonomin måste öka.** Den ekonomiska krisen ökar utslagningen från arbetslivet, förvärrar långtidsfrånvaron och minskar sysselsättningen. Det krävs en mycket mer aktiv och effektiv finanspolitik och mer offentliga investeringar för att öka efterfrågan i ekonomin. Misslyckas vi med krispolitiken blir prislappen för ekonomin mycket hög och långvarig. Ekonomin behöver extra stimulansåtgärder på runt 30–50 miljarder de närmaste två åren.
- 2. Inrätta ett nationellt generationsväxlingsprogram.** Samtidigt som ekonomin sviktar, arbetslösheten ökar och undanträngning från arbetsmarknaden tilltar, står många av landets kommuner inför en omfattande generationsväxling parallellt med det är rekordmånga unga på väg ut på arbetsmarknaden. Om krisen hanteras fel är risken stor för att vi för lång tid permanentar en hög arbetslöshet samtidigt som vi får arbetsbrist i vissa branscher och





många kommuner. Ett sätt att lösa detta är genom att starta ett nationellt "traineeprogram" där unga med statligt stöd erbjuds att gå parallellt med en erfaren person under en period för att fler snabbt ska kunna komma in i jobb som behöver ersättas. Detta kan med fördel användas även för unga akademiker som behöver en första arbetslivserfarenhet och praktikperiod.

- 3. A-kassan måste förbättras.** Den nuvarande ordningen med en kraftigt urholkad försäkring, höga avgifter och massutträde har försämrat arbetsmarknadens funktionssätt. Matchningen blir sämre, inlåsningsen i fel jobb större och den positiva rörligheten på arbetsmarknaden mindre. En starkare a-kassa som även omfattar dem som lämnar utbildningssystemet skulle öka efterfrågan på jobb, förbättra matchningen och öka antalet jobböppningar i ekonomin.
- 4. Arbetsmarknadspolitiken måste uppgraderas.** När arbetslösheten ökar kraftigt måste politiken inriktas både mot att upprätthålla hög sökaktivitet mot de jobb som skapas, men också upprätthålla kontakten med arbetslivet för dem som står längst ifrån jobben. Den nuvarande nivån på arbetsmarknadsåtgärderna räcker då inte. Avsevärt mer måste satsas på högre kvalitet och kvantitet. Mer pengar måste investeras i arbetsmarknadspolitiskt motiverad utbildning och i praktikprogram.
- 5. Ungdomsarbetslösheten måste hävas.** Den nuvarande höga ungdomsarbetslösheten riskerar att bli nästa stora "utanförskapsbomb". Problemet har inte med arbetsrätten eller minimilönerna att göra. De strukturella problemen handlar i hög grad om att runt var fjärde ungdom saknar fullgjord skolgång. Och i ett arbetsliv där kort utbildning i allt högre grad av arbetsgivarna antas vara likvärdigt med låg produktivitet, blir detta långvarigt stigmatiserande.
- 6. Sverige behöver ett utbildningslyft 2.0.** Efter varje ekonomisk kris uppgraderas kvalifikationskraven på arbetsmarknaden. Framför



allt kortutbildade förlorar jobbet och enklare jobb slås ut. I kombination med den globala ekonomins stenhårda konkurrens leder det till ständigt ökade behov av utbildning och kompetensutveckling. Skolan måste tillföras mer resurser. Vuxenutbildningen behöver stärkas. Högskolan måste dimensioneras upp och höja kvaliteten. Och det behövs ett omfattande system för att finansiera och understödja kompetensutveckling och vidareutbildning av redan yrkesverksamma.

- 7. Sjukförsäkringen måste rehabiliteras.** Dagens sjukförsäkring brister, framför allt när det gäller att hantera rehabiliteringen av de sjukskrivna. Allt för många med nedsatt arbetsförmåga riskerar att permanent slås ut från arbetslivet. Långa sjukskrivningsperioder är ofta av ondo. Den situation som rådde från 1990-talskrisen och framåt fungerade lika lite som dagens hårdare reglerverk ser ut att göra för att motverka utsorteringen av långtidssjuka. Aktiva och effektiva rehabiliteringsinsatser måste stödjas genom en rehabiliteringspakt för Sverige – där stat, fack och arbetsgivare deltar i lösningen.
- 8. Balansera krav och stöd bättre i sjukförsäkringen.** Ökade krav på den enskilde måste alltid följas av ökat stöd från arbetsgivaren och samhället. Tidigare långtidssjuka ska prövas mot hela arbetsmarknaden efter en längre tids sjukskrivning, men detta förutsätter att personen har fått nödvändig rehabilitering och stöd för att vara anställningsbar. Att ensidigt pressa de sjukskrivna till att pröva en sviktande arbetsförmåga mot den reguljära marknaden, utan att få tillräckligt stöd, riskerar att bli kontraproduktivt och istället öka den permanenta utslagningen. Samtidigt bör de som ”gör rätt” belönas, exempelvis kan arbetsgivare belönas med en skattestimulans om man tecknar kollektivavtal om en kvalitetssäkrad företagshälsovård och ett långsiktigt och systematiskt arbetsmiljöarbete.
- 9. Det behövs en omfattande alternativ arbetsmarknad för dem som inte bedöms vara anställningsbara på den reguljära arbetsmarknaden.** Arbetslivet har blivit allt hårdare. De enklare jobb som förut fanns



som ”reträttplatser” i företagen är i hög grad ”outsourcade”, vilket gör att även de jobben idag har höga produktivitetskrav. För dem som inte klarar av de allt hårdare kraven på arbetsmarknaden måste en alternativ arbetsmarknad, med acceptabla anställnings- och lönevillkor, skapas. Det behövs en permanent stödresurs för att ge personer med svag anknytning till arbetsmarknaden jobb – arbeten av en typ mellan dagens Samhallmodell och den ordinarie arbetsmarknaden. Detta kan i hög grad skötas genom kraftfullare subventioner och resurstöd till arbetsgivare som anställer långtidsarbetslösa och långtidssjukskrivna.

**10. Starta ett nytt nationellt program kring forskning om arbetslivets utveckling.** Sedan Arbetslivsinstitutet lades ner har den svenska arbetslivsforskningen gått från att vara världsledande till att hamna i strykclass. Lösningen är inte att återupprätta ALI, men att på nytt storsatsa på forskning kring arbetslivets utveckling. Regeringen bör kraftigt förstärka resurserna till Forskningsrådet Arbetsliv och Socialvetenskap, och förändra det så att det blir mer arbetslivsinriktat. Inom ramen för detta bör det inrättas långsiktiga program för kraftsamling av forskare, som samarbetar kring en vetenskaplig kartläggning av arbetsmarknaden i den globala ekonomin. Hit hör frågor om den omfattande utsorteringen och det växande utanförskapet. För att vi på ett bra sätt ska kunna möta framtidens utmaningar krävs att vi har bättre och mer fördjupad kunskap om hur långtidssjukskrivning eller långtidsarbetslöshet ska motverkas.

**11. Stärk den personliga integriteten i arbetslivet.** Jakten på superarbetskraften avspeglar sig även i den mer närgångna kontroll som många anställda utsätts för. Övervakning av datortrafik och in- och utpasseringar har, tillsammans med medlyssning av telefonsamtal blivit allt vanligare och är idag ett stressmoment på många arbetsplatser. Vid rekryteringar görs kontroller av de arbetssökandes hälsotillstånd och mot Försäkringskassans register om sjukfrånvaro. Sverige behöver en lag om personlig integritet i arbets-



livet och ett förbud för arbetsgivare att utan lagstöd begära att en arbetstagare eller en arbetssökande uppvisar ett utdrag från Försäkringskassans register om tidigare sjukfrånvaro. Det förslag som presenterades av Utredningen om integritetsskydd i arbetslivet (SOU 2009:44) i maj 2009 bör därför skyndsamt resultera i lagstiftning.



## INLEDNING

TCO har i olika rapporter påvisat att arbetsmarknaden i Sverige förändrades dramatiskt under och efter den ekonomiska krisen på 1990-talet. På bara några år ökade andelen i befolkningen med egen erfarenhet av arbetslöshet kraftigt för att sedan ligga kvar på den högre nivån. Under samma period etablerades en omfattande negativ långtidsfrånvaro från arbetsmarknaden samtidigt som kvalifikationskraven i jobben accelererade. Antalet personer utanför den reguljära arbetsmarknaden steg under några år i nästan alla industriländer.

I Västeuropa har ökningen av antalet personer utanför arbetskraften skett i olika språng vid kriserna – och efter varje ökning har ”utanförskapet” tenderat att fastna på höga nivåer även efter det att ekonomin har vänt uppåt. Olika studier tyder på att det tar allt längre och längre tid för arbetsmarknaden att återhämta sig efter ekonomiska kriser. ILO skriver i sin senaste krisrapport att det i genomsnitt tar fyra till fem år efter att produktionen har bottnat innan arbetsmarknaden åter når förkrisnivåer.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_103580.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_103580.pdf)

Förklaringarna till detta fenomen har varierat från att detta skulle kunna bero på att den nya globala ekonomin har lett till en allmän minskning i efterfrågan på arbetskraft genom rationaliseringar eller jobbflytt, till andra hypoteser som att tillväxten inte har varit tillräckligt hög för att långvarigt kunna skapa tillräckligt många jobb på arbetsmarknaden. Ytterligare en förklaring som förts fram är att ekonomin har genomgått strukturella förändringar som minskat efterfrågan på kortutbildade och grupper som betraktas ha en lägre produktivitet. Som en följd av detta skulle personer med långvariga perioder av frånvaro stigmatiseras genom att detta signalerar produktivitetstförluster.

Det finns inte särskilt många studier som belyser hur långtidsarbetslösas möjligheter att få jobb är avsevärt sämre än för personer som inte är eller har varit långtidsarbetslösa. Däremot finns omfattande belegg för att långvariga perioder av arbetslöshet både ger sämre upplevd och faktiskt hälsa och långvariga förluster i inkomst, vilket skulle kunna indikera att de också i hög grad selekterats bort av arbetsgivarna.

Uppenbara brister i många tidigare studier är att de inte i särskilt hög grad har tagit hänsyn till eller undersökt om arbetsgivarnas attityder till olika grupper av arbetskraft spelar roll för vilka man nyanställer respektive säger upp.

Vår studie ger klara belägg för att arbetsgivarnas attityder spelar en avgörande roll för undanträngningen på arbetsmarknaden och att det har skett en omfattande undanträngning av personer med frånvarohistoria.

Regeringen har lagt stor kraft på förändringar som syftar till att färre personer ska hamna utanför arbetsmarknaden. Ambitionen är lovvärd, men åtgärderna riskerar långsiktigt att bli verkningslösa eller till och med kontraproduktiva om man inte tar hänsyn till denna accelererande selektionsprocess på arbetsmarknaden. Regeringen har koncentrerat sig på arbetsmarknadens utbudssida d.v.s. arbetstagarnas agerande men oftast inte beaktat efterfrågesidan, d.v.s. arbetsgivarnas beteende.

En förutsättning för att regeringens politik över huvud taget ska ha en chans att fungera är att arbetsgivare är intresserade av att anställa personer med en lång sjukskrivning eller med arbetslöshet i bagaget. Analysen av de data vi här presenterar visar att detta inte är vare sig vanligt eller särskilt troligt.

Politiken – både från vänster och höger om blockgränsen – har saknat tillräcklig kunskapsgrund för att kunna ta fram en verkningsfull politik för den grupp som står längst bort från arbetsmarknaden. Man har i stället utgått ifrån den felaktiga premissen att ”alla” kommer att få arbete bara konjunkturen blir tillräckligt stark, eller att ”alla” kommer att få arbete bara de ekonomiska incitamenten för den enskilde görs tillräckligt starka. Vi visar dock att detta är en felsyn då det i hög grad är arbetsgivarnas beteenden som styr utsorteringen snarare än de yrkesverksammas agerande.

Tidigare åtgärder bygger på den förlegade synen att det för alla arbetslösa finns starka samband mellan antalet sökta jobb och arbetslöshetstiden och att det automatiskt är bra för arbetsmarknaden och samhällsekonomin att alla arbetslösa har så kort arbetslöshetstid som möjligt. I verkligheten kan många långtidsarbetslösa söka arbete efter arbete utan att få något, samtidigt kan det vara bättre för samhället om den som brett söker jobb under en tid koncentrerar sig på att hitta ett jobb som motsvarar den arbetssökandes utbildning.

År 2005 tog vi fram en rapport med titeln ”Jakten på superarbetskraften”.<sup>2</sup> I den visades att arbetsgivarna i allt större utsträckning, framförallt efter 1990-talskrisen, börjat jaga en superarbetskraft som egentligen inte fanns. Arbetsgivarna selekterar allt hårdare vid nyanställningar, personer med lång sjuk- och/eller arbetslöshetshistoria ratas i allt högre utsträckning och hamnar längst bak i jobbkön. Vi visade att bortovaro från arbetskraften, som inte beror på att man uppgraderat sin kompetens eller vidareutbildat sig, tenderar att bli en försvårande omständighet vid såväl lönesättning,

<sup>2</sup> K. Rautio & R. Mörtvik, TCO-granskar, Rapport nr 16/05, Jakten på superarbetskraften – Om arbetsgivares attityder att anställa och effekter av frånvaro.



framtida karriär som nyanställning.

Under vintern 2007 presenterade vi en uppföljande rapport, med titeln "Jakten på superarbetskraften fortsätter!" där vi visade att arbetsgivarnas negativa värderingar att nyanställa personer med lång bortovaro från arbetskraften (exempelvis långtidsarbetslöshet och sjukskrivning) fanns kvar. Trots en "brinnande" högkonjunktur under vintern 2007, när undersökningen gjordes och frågorna till cheferna ställdes, hade inte chefernas attityder nämnvärt förändrats. Fortfarande var man lika negativa, i vissa fall än mer negativ, till att nyanställa personer från gruppen "långtidsarbetslösa" och "sjukskrivna från annat arbete". Trots att efterfrågan på arbetskraft då var ovanligt hög och fler behövdes på arbetsplatserna, hade alltså attityderna hos arbetsgivarna till att nyanställa dem med lång bortovaro från arbetskraften knappast förändrats alls.

Denna rapport är delvis en uppföljning av de två rapporterna från 2005 och 2007. Vi vill fortsätta analysen av utveckling på arbetsmarknaden, när det gäller arbetsgivarnas selektion av arbetskraften, på ett mera systematiskt och fördjupat sätt. Detta kommer främst att ske genom att de nya uppgifterna och den nya statistiken för 2009 jämförs med de tidigare studierna, framför allt med den studie som genomfördes 2007. Precis som i våra tidigare studier kommer dessutom resultatet av enkätfrågorna att diskuteras i ljuset av relevant och ny forskning, där också statistik från andra områden kommer att komplettera sifferunderlaget.

Ett annat motiv till att göra en uppföljning av de två tidigare rapporterna (från 2005 och 2007) är att de frågeställningar som vi tidigare formulerat är mer aktuella idag än tidigare. Den rådande internationella ekonomiska krisen, och den kraftigt ökande arbetslösheten ställer frågorna i blyxtbelysning.

Ytterligare ett motiv till denna studie har naturligtvis att göra med regeringens uttalade ambitioner och strategi för att få ner arbetslöshets-, sjuk- och ohälsotal och minska det så kallade "utanförskapet".<sup>3</sup> Grundtanken i regeringens politik, när den formulerades i de inledande deklARATIONERNA, var att fler personer ska fås att gå från en försörjning via sjuk- och arbetslöshetsförsäkringarna till jobb på den reguljära arbetsmarknaden. Detta var det uttalade motivet bakom åtstramningarna och nedskärningarna inom a-kasseområdet. De nya reglerna inom sjukförsäkringen (som började gälla fr.o.m. 1 juli 2008) ställde också betydligt hårdare krav än tidigare på den enskilde att byta jobb efter en tids sjukskrivning.

En förutsättning för att denna utbudsstimulerande politik ska fungera är att den ska bidra till att matchningen mellan kompetens och

<sup>3</sup> Begreppet "utanförskap" är ett synnerligen problematiskt begrepp att använda sig av. Näringsdepartementet och finansdepartementet har dessutom vid olika tillfällen använt sig av olika "utanförskapsbegrepp". När vi i denna rapport pratar om regeringens utanförskapsbegrepp använder vi oss av finansdepartementets definition (se vårpropositionen 2009). Men också detta begrepp är synnerligen problematiskt, eftersom det innehåller personer som på intet sätt kan hänföras till den grupp som står längst eller ens långt från arbetsmarkanden. Vi väljer därför att i denna rapport tydligt skilja mellan regeringens mer och porösa och luftiga begreppsdefinition av "utanförskapet" och det som vi själva kallar för "verkligt utanförskap". Tillhöriga det "verkliga utanförskapet" blir då arbetslösa med ohälsa och funktionsnedsättning, långtidsarbetslösa och socialbidragstagare. Uppgiften i denna rapport är dock inte att diskutera de olika "utanförskapsbegrepp" som regeringen och andra lanserat. För en mer fördjupad kritik av regeringens utanförskapsbegrepp hänvisas därför till Rikskommitténs rapport Utanförskap och sysselsättningspolitik - regeringens redovisning (RIK 2008:26) samt en analys av professor Bertil Holmlund i en debattartikel, "Hur mäter man utanförskapet?" i Upsala Nya Tidning (2008-07-11).

efterfrågan fungerar bra och att den inte bidrar till att ytterligare stigmatisera dem som är längst bort från jobben. Våra rapporter, och nyare forskning<sup>4</sup> visar dock på att en politik som ensidigt sätter en ökad ekonomisk press på de sjukskrivna och arbetslösa, kan få kontraproduktiva effekter för arbetsmarknaden funktionssätt genom sämre matchning och ökad stigmatisering. Finns det inget eller ringa intresse hos arbetsgivarna att anställa dessa människor riskerar de att hamna i ett mer permanent och ”verkligt utanförskap”, d.v.s. exempelvis i högre grad bli beroende av kommunalt ekonomiskt bistånd (socialbidrag).<sup>5</sup>

<sup>4</sup> Se t.ex. OECD Employment Outlook 2006, om en ny syn på effekterna av svag arbetslöshetsförsäkring.

Risken för att bli utestängd från arbetsmarknaden gäller inte enbart låginkomsttagarna och de med fysiskt ansträngande jobb. Också i det urbana och välutbildade Sverige finner vi idag en växande otrygghet till följd av personalnedskärningar parad med en omfattande erfarenhet av omorganisation på den egna arbetsplatsen.<sup>6</sup> Allt fler inom tjänstemannayrkena upplever också psykisk press och stress i det egna arbetet. Läraryrket är exempelvis idag den yrke där flest upplever att det egna arbetet är allt för stressande.

<sup>5</sup> I denna rapport används begreppen ”ekonomiskt bistånd” och den äldre benämningen ”socialbidrag” som synonymer. När vi i rapporten använder begreppet ”socialbidragstagare” så ska detta därför läsas som en synonym till ”biståndstagare” eller ”mottagare av kommunalt ekonomiskt bistånd” och tvärtom.

Detta aktualiserar vikten av väl utbyggda trygghets- och inkomstförsäkringar också för de med längre utbildning.

<sup>6</sup> Se K. Rautio och R. Mörtnik, TCO-granskar, Rapport nr 02/07, Kompetens, Lojal och otrygg – Medelklassen i den globala ekonomin där vi närmare analyserat den situation som medelklassen idag ställs inför till följd av de krav som globaliseringen för med sig.

Det finns enligt våra analyser egentligen väldigt lite som pekar på att medelklassens eller tjänstemannagruppernas sociala otrygghet kommer att minska i framtiden. De dynamiska delarna av vår ekonomi har blivit och fortsätter att bli allt mer föränderliga, något som naturligtvis har positiva sidor för samhällsekonomin i stort. Den andra sidan av myntet är att riskerna för att den anställda inte skall klara av att hänga med i omställningen naturligtvis också ökar. Den enskildes omställningsförmåga utsätts i den nya ekonomin således för allt större prövningar. Betydelsen av att kontinuerligt uppgradera sitt utbildningskapital och sitt arbetsmarknadsvärde kommer att öka. Detta gäller i allt högre grad också de med lång utbildning och relativt sett hög lön. I vår rapport fortsätter vi att analysera och finna lösningar utifrån denna problembild.

Lägger vi till bilden av den nuvarande ekonomiska krisen och de långvariga effekter som denna kommer att föra med sig mörknar läget ytterligare.

Även om det finns ljusglimtar när det gäller den ekonomiska utvecklingen är arbetsmarknadsprognoserna fortsatt mycket dystra. Arbetsförmedlingen anger i sin prognos från den 9 juni 2009 att 539 000 personer kommer att vara arbetslösa år 2010. Med en sådan utveckling kommer andelen långtidsarbetslösa också att öka kraftigt.



Prognosen innebär en ökning av arbetslösheten med 245 000 personer på två år. Flera prognoser över arbetsmarknadsutvecklingen talar nu om arbetslöshetssiffror på runt 12 procent, eller i nivå med de värsta åren under 1990-talskrisen. Under samma period kommer systerstaterna att falla med runt 260 000 personer.

När arbetslösheten ökar så snabbt drabbar det alla grupper på arbetsmarknaden, men värst kommer det att slå mot personer med kortutbildning, upplevd låg produktivitet eller frånvarorisk. Arbetsgivarna verkar utnyttja läget inte bara till att höja ribban för dem som ska få de nya jobben, (precis om man gjorde på 1990-talet) man passar också på att göra sig av med personer som bedöms vara mindre kvalificerade eller med svag ställning på arbetsmarknaden.

Vi kommer sannolikt att se en snabbare ökning av arbetslöshetstalen bland de unga, äldre, utomeuropeiskt födda, lågutbildade och personer med sjukdomshistoria eller funktionshindrade med nedsatt arbetsförmåga. En gemensam nämnare för många som förblir långvarigt arbetslösa även efter den akuta krisen är kort skolutbildning.

Dessa grupper av arbetssökande hamnar då längst bak i en allt längre kö till de nya jobben. Och ska dessutom konkurrera med allt mer välutbildade unga på väg ut på arbetsmarknaden.

## SYFTE, FRÅGESTÄLLNINGAR OCH GENOMFÖRANDE AV STUDIEN

*”Ett livssätt kan vara oförenligt med ett annat livssätt på nästan samma sätt som en teori kan vara logiskt oförenlig med en annan. Dessa oförenligheter finns där, objektivt, även om vi är omedvetna om dem. Och därför kan våra syften och våra avsikter, liksom våra teorier, konkurrera och underkastas kritisk jämförelse och diskussion.”* (Sir Karl Popper, 1976)

Under vintern 2009 har TCO låtit SCB ställa ett antal frågor till ett representativt urval av arbetsplatser i landet, både i den privata och i den offentliga sektorn. Frågorna har ställts till chefer eller verksamhetschefer som är ansvariga för personalrekryteringen på arbetsställen med fler än 10 anställda. Ungefär 2 600 arbetsställen täcktes in varav 1 885 besvarade enkäten, vilket var 69 procent av urvalet (vägd svarsandel).<sup>7</sup>

Frågeblanketterna skickades till arbetsställena med post. Det första utskicket gjordes 18 februari 2009. Två påminnelser, innehållande frågeblanketter skickades den 11 och den 25 mars. Insamlingen avslutades 14 april 2009. Syftet med frågeställningarna har bland annat varit att närmare undersöka hur de som anställer (d.v.s. chefer eller motsvarande) ser på olika egenskaper eller bakgrunder hos dem som de eventuellt ska nyanställa.

<sup>7</sup> Populationen var på 71 185 arbetsställen. Urvalet var på 2 610 arbetsställen. För övriga upplysningar om undersökningen hänvisas till bilaga 1, Teknisk rapport från SCB.

Att vi i denna rapport har möjlighet att jämföra dessa attityder över tid (åren 2005, 2007 och 2009) gör att vi också kan försöka uppskatta och analysera i vilken mån som attitydförändringarna har med olika konjunkturlägen att göra eller om det resultat vi får fram bör förklaras av mera djupgående och strukturella förändringar.

De huvudfrågor vi ställde oss själva inför undersökningen var:

- Värderas olika typer av bortovaro från arbetskraften olika?
- Vilken roll spelar den sökandes bakgrund vid nyanställning?
- Finns det några förutfattade åsikter hos landets chefer när det gäller exempelvis de sökandes sjukdomshistoria eller arbetslöshetserfarenhet? Ses detta som positivt eller negativt?
- Vilken betydelse har åldern, förekomst av barn och annan härkomst än den svenska vid en nyanställning?

Den fråga som konkret ställdes till populationen löd ”När er arbets-

plats skall nyanställa vilken är er uppfattning om sökande som är...”. De svarande fick sedan bedöma hur de såg på de åtta olika kategorier: sjukskrivna från annat arbete, långtidsarbetslösa, äldre än 55 år, småbarnsmammor, småbarnspappor, utlandsfödda utom Europa, utlandsfödda inom Europa, yngre än 30 år. De svarsalternativ som då fanns för den undersökta populationen var följande omdömen: ”mycket positiv”, ”ganska positiv”, ”varken positiv eller negativ”, ”ganska negativ”, ”mycket negativ”.

Utöver detta har vi också använt oss av uppgifter från en hushållsbarometer, som TCO gett SCB i uppdrag att genomföra. Denna undersökning genomfördes som en postenkät med tre påminnelser. Populationen utgjordes av befolkningen 18–64 år. Totalt var det 2 117 personer som besvarade frågeblanketten, vilket var 58 procent av urvalet (vägd svarsandel).<sup>8</sup>

<sup>8</sup> För övriga upplysningar rörande hushållsbarometern hänvisas till bilaga 2, Teknisk rapport från SCB.

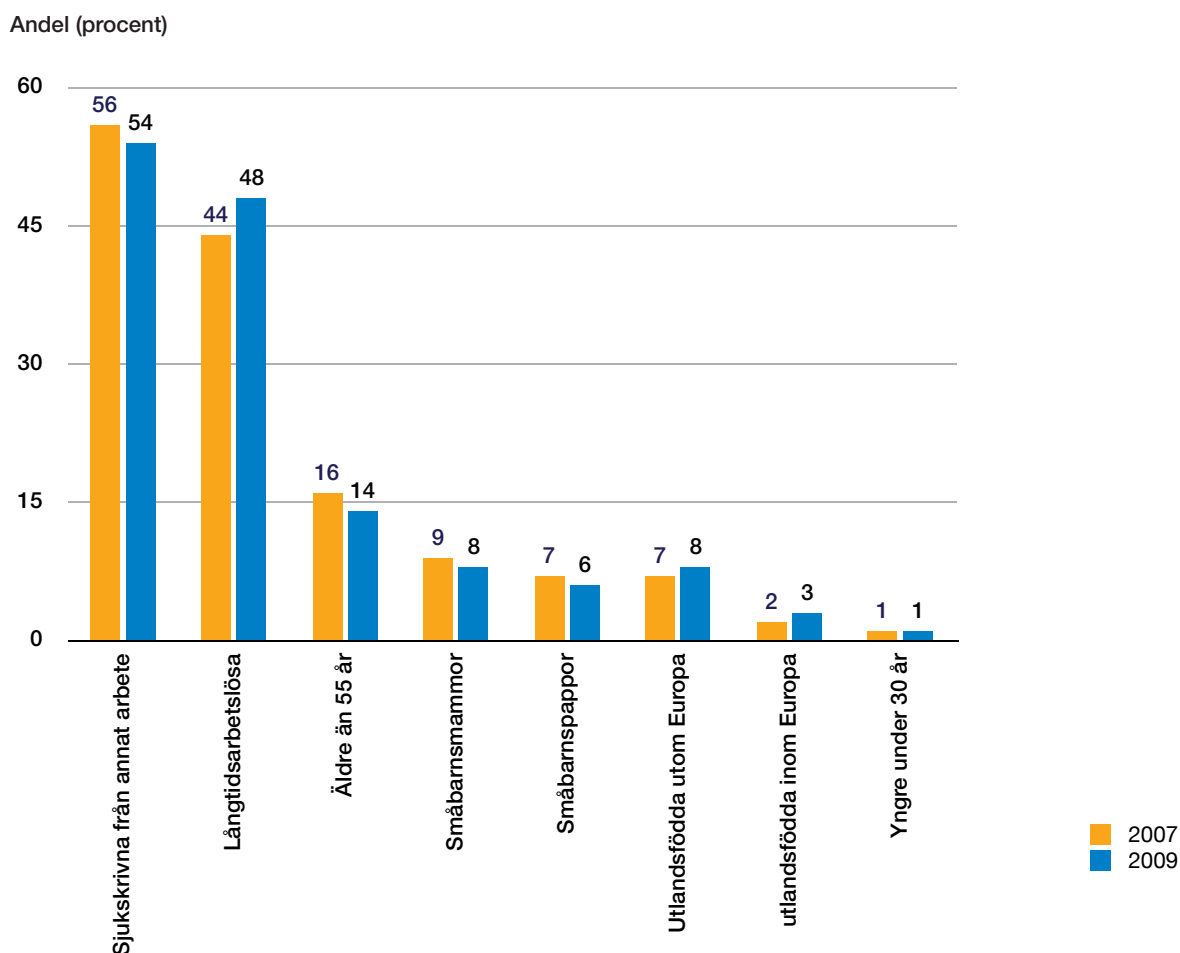
# UTREDNINGENS RESULTAT

## Arbetsgivarnas ständiga jakt på superarbetskraften fortsätter!

”Otåligheten över ’mänsklighetens krokiga virke’ har naturligtvis en lång historia – så lång att makthavande politiker faktiskt borde ha lärt sig något av den; politik ska växa fram underifrån.” (Richard Sennett, 2006)

För att underlätta tolkningen av resultatet av enkätfrågorna har vi delat in svaren i de inledande diagrammen, där de som var mycket negativ eller ganska negativ till de utvalda kategorierna arbetsökande sammanställs i ett första diagram och de som var mycket positiva eller ganska positiva sammanställs i det efterföljande. Resultaten från undersökningarna från åren 2007 och 2009 jämförs därefter med varandra i diagrammen.

Diagram 1. Chefer som är ganska negativa eller mycket negativa till att nyanställa.



Källa: SCB

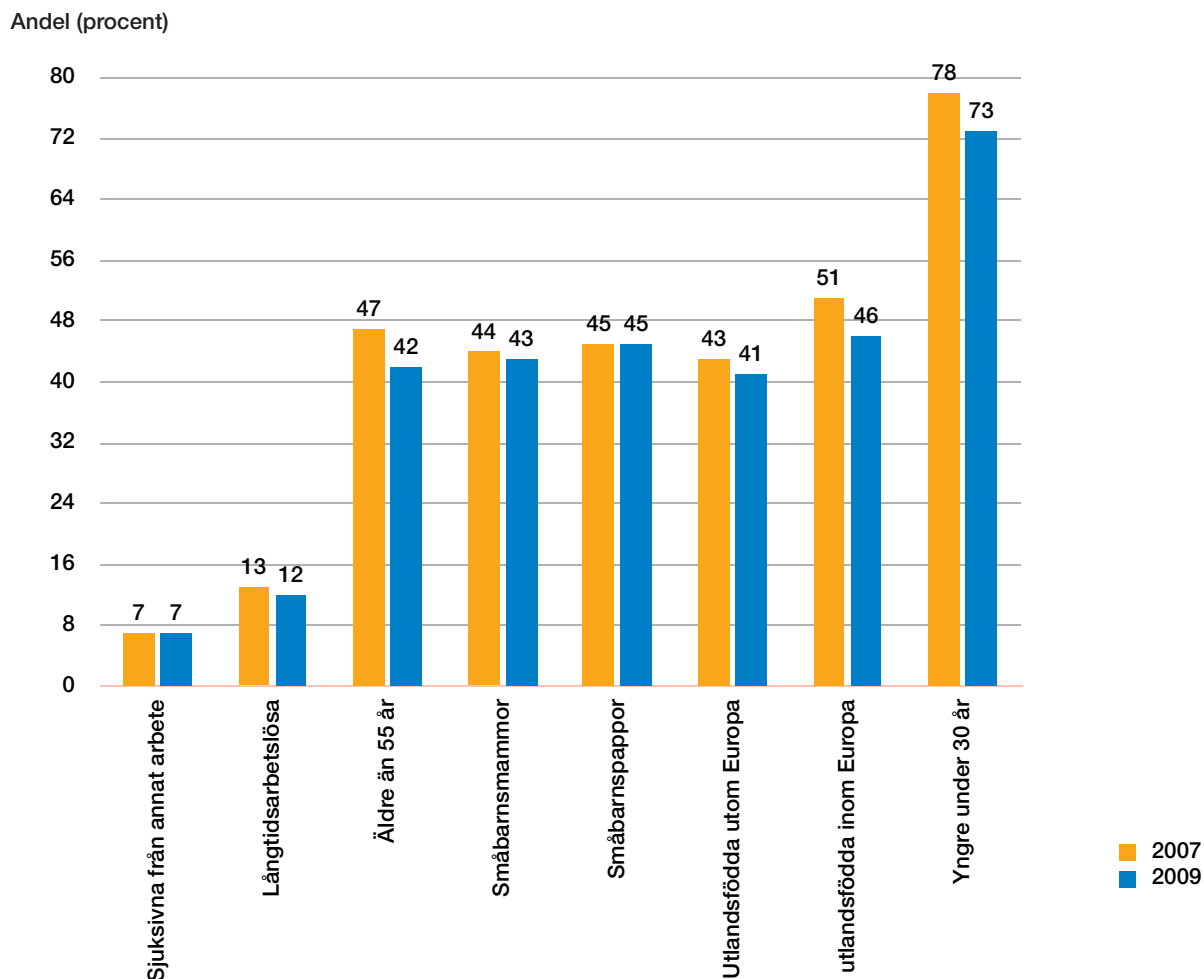
Kommentar: I diagrammet görs jämförelse enbart mellan 2007 och 2009 eftersom kategorierna från 2005 inte i alla avseenden överensstämmer med de som finns i de senare studierna.

När vi studerar svaren i såväl 2007 års som 2009 års undersökning, ser vi ett tydligt mönster avteckna sig. Mellan dessa två år, liksom mellan dessa och den undersökning som genomfördes 2005, märks en mycket liten variation. De förändringar som skett är så små att de i princip ofta befinner sig inom "felmarginalen".

Vad vi kan konstatera är alltså att svarsmönstret är mycket stabilt över tiden. Det verkar som att vår undersökning bekräftar det som historieforskningen tidigare visat avseende värderingar som rör viktigare företeelser i livet: de är mycket trögrörliga och förändras mycket långsamt över tid.

Av diagram 1 kan vi utläsa att nästan sex av tio chefer (56 procent för år 2007 och 54 procent för år 2009) uppger att de är ganska eller mycket negativt inställda till att nyanställa personer som är sjuk-skrivna från ett annat arbete.

Diagram 2. Chefer som är ganska positiva eller mycket positiva till att nyanställa.



Källa: SCB

Nästan hälften av cheferna (44 procent för år 2007 och 48 procent för år 2009) uppger också att de är ganska eller mycket negativt inställda till att nyanställa långtidsarbetslösa. Cheferna har alltså blivit något mer negativa till att anställa långtidsarbetslösa under de senaste två åren.

Därefter tycks det som om det är den äldre arbetskraften (55+) som möts av flest på förhand negativt inställda chefer när de söker en ny anställning (16 procent för år 2007 och 14 procent för år 2009). Endast en procent av cheferna, såväl 2007 som 2009, har en uttalat negativ inställning till personer under 30. Nästan lika låg siffra får de utlandsfödda från Europa (2 procent för 2007 och 3 procent för 2009). De som är födda i ett utomeuropeiskt land ligger däremot något högre (7 procent för 2007 och 8 procent för 2009).

Studerar vi däremot vilka grupper som cheferna uppger sig vara ganska positiva eller mycket positiva till att anställa (diagram 2), ser vi att svarsmönstret mellan de två undersökningstillfällena är mycket likartat.

Nästan 80 procent av cheferna (78 procent för år 2007 och 73 för 2009) är ganska eller mycket positiva till att anställa personer under 30 år. Skillnaderna mellan de efterföljande fem grupperna är inte särskilt stora. Mellan 40–50 procent av landets chefer säger sig vara ganska eller mycket positiva att anställa dessa. Några små förändringar kan dock noteras. En knapp majoritet (51 procent) sade sig exempelvis år 2007 gärna anställa utlandsfödda inom Europa. Denna siffra har sjunkit något fram till 2009, då 46 procent uttryckte ett positivt omdöme.

Precis som när det gäller negativa omdömen är det två grupper som tydligt skiljer ut sig från de övriga. Endast 13 procent av cheferna säger sig år 2007 och 12 procent år 2009 vara ganska eller mycket positiv till att anställa långtidsarbetslösa. De som är sjukskrivna från annat arbete hamnar ännu lägre (7 procent såväl 2007 som 2009). Dessa två kategorier får otvetydigt flest negativa omdömen. Här är stigmatiseringseffekten alltså allra starkast, effekten har heller inte avtagit i nämnvärd utsträckning trots skillnaden i konjunkturläge vid de två olika mättillfällena.

Dessa två grupper, de som är sjukskrivna från annat arbete och de långtidsarbetslösa, är samtidigt de som av regeringen pekats ut som centrala när det gäller ”kampen mot utanförskapet”. Det är ett ökat arbetskraftsdeltagande i dessa grupper som de omfattande systemförändringarna, inom arbetslöshets- och sjukförsäkringen, syftar till att mana fram.

Jämför vi resultaten i denna rapport med dem från rapporterna 2005<sup>9</sup>

och 2007, kan attityderna att nyanställa sjukskrivna och långtidsarbetslösa knappast sägas ha förbättrats. Trots att det exempelvis när 2007 års studie gjordes fanns en kraftig konjunkturuppgång, som på många håll ledde till arbetskraftsbrist, förändrades arbetsgivarnas vilja att nyanställa de som står längst från arbetsmarknaden nästan inte alls. Siffrorna när det gäller såväl negativa som positiva attityder hos cheferna till att anställa sjukskrivna låg på ungefär samma nivåer som 2005. Inte heller i årets studie märker vi av några större förändringar. (I studien från 2005 används dock kategorin ”långtids-sjukskrivna” istället för ”sjukskrivna från annat arbete”.)

<sup>9</sup> Kjell Rautio och Roger Mörtvik, TCO-granskar nr. 16/05, Jakten på superarbetskraften – Om arbetsgivares attityder att anställa och effekter av frånvaro.

Jakten på superarbetskraften fortsätter alltså med oförminskad styrka oavsett konjunkturläget. Detta indikerar att chefers inställning till att nyanställa olika kategorier inte är beroende av hur konjunkturen ser ut – selekteringen verkar vara ett tydligt strukturellt problem på arbetsmarknaden. Detta innebär dock inte att det praktiska handlandet på samma sätt är oberoende av konjunkturen. Läget på arbetsmarknaden kan medföra att arbetsgivarna vid brist på arbetskraft inte enbart kan anställa dem de helst vill. Men i lågkonjunkturer kan å andra sidan arbetsgivarna också passa på att selektera bort den arbetskraft som inte anses ”hålla måttet”.

Från en rad fackförbund kommer just nu entydiga rapporter om att den sociala selektionen ökar och att arbetsgivarna i den ekonomiska kris vi nu är inne i försöker kringgå turordningsreglerna och gallra ut de anställda som har en ohälso- eller arbetslöshetshistoria. <sup>10</sup>

Det tycks vara så att i lågkonjunktur omsätts de attityder och värderingar som finns hos arbetsgivarna i praktisk handling i form av en ökad social selektion. Proffice presenterade exempelvis nyligen en arbetsmarknadsanalys som visade att ungefär en tredjedel av cheferna i hela landet använde lågkonjunkturen som argument för att säga upp anställda som de ansåg ”inte höll måttet”. Denna bild bekräftas också av LO-TCO Rättskydd, som även i tidigare lågkonjunkturer sett att arbetsgivare då blir mer benägna att exempelvis säga upp anställda på grund av ”personliga skäl”. <sup>11</sup>

<sup>10</sup> Se Unionen, Varsel och uppsägningar – en sammanställning baserad från klubbar i Unionen, januari 2009 och Seko-tidningen nr.3/2009

<sup>11</sup> Dagens Nyheter, ”Krisen ett svepskäl för utgallring”, 2009-05-28

När konjunkturen sedan vänder möts de som har en ohälso- och arbetslöshetshistoria av de negativa attityderna vid nyanställningstillfällena. De riskerar därmed att bli fast i ett permanent och ”verkligt utanförskap”. Denna grupp tenderar sedan 1990-talskrisen att bara bli större och större efter varje lågkonjunktur. Fler och fler kastas ut från arbetsmarknaden när ekonomin kärvar och blir sedan kvar i ett ”verkligt utanförskap”, också efter att konjunkturen har vänt. Denna utveckling genererar inte endast stora och långsiktiga samhällsekonomiska och sociala förluster, utan också en rad personliga och mänskliga tragedier

De ovan redovisade attityderna gentemot personer med en historik av sjukskrivningar reser även frågor om personlig integritet i arbetslivet. Enligt de regler om sekretess som gäller på socialförsäkringsområdet anses uppgifter om sjukfrånvaro vara så känsliga att de inte får lämnas ut, t.ex. till arbetsgivare som överväger att anställa en person. I dag kringgås emellertid sekretessbestämmelserna genom att arbetsgivare ber arbetssökande att själva begära ett utdrag från Försäkringskassans register.<sup>12</sup> I en undersökning gjord av Stockholms Handelskammare angav nästan var tionde arbetsgivare att "Frånvaro via Försäkringskassan" var en av de bakgrundskontroller de gjorde vid rekryteringar. Över hälften av de arbetsgivare som inte gjorde en sådan kontroll uppgav att de skulle vilja börja med sådan kontroll.<sup>13</sup>

<sup>12</sup> Utdrag över de fem senaste årens sjukfrånvaro kan enkelt beställas av den enskilde via Försäkringskassans självbetjäningstjänster på [http://fk.se/privatpers/tjanstinfo/alla\\_tjanster/index.php](http://fk.se/privatpers/tjanstinfo/alla_tjanster/index.php).

<sup>13</sup> Stockholms Handelskammares analys (2008:3) Har företagen koll på vilka de rekryterar?

I sitt betänkande, presenterat i maj 2009, skriver Utredningen om integritetsskydd i arbetslivet att arbetsgivares begäran att arbetssökande ska visa utdrag ur Försäkringskassans register utgör "ett icke önskvärt kringgående av de sekretessregler som uppställts till skydd för den enskildes personliga integritet"<sup>14</sup>. Utredningen föreslår därför ett förbud för arbetsgivare att utan lagstöd begära att en arbetstagare eller en arbetssökande uppvisar ett utdrag från Försäkringskassans register om tidigare sjukfrånvaro och frånvaro för vård av barn.

<sup>14</sup> SOU 2009:44 Integritetsskydd i arbetslivet, s 287.

## **Är man dessutom äldre förbättras knappast arbetsmarknadsvärdet...**

*"Regeringen har ensidigt inriktat sig på att ställa krav på dem som stått utanför arbetsmarknaden. Det är som om det vore deras personliga egenskaper som är problemet."* (Professor Tapio Salonen, i Dagens Nyheter 2009-05-10)

Den grupp som 2007 hade den tredje mest positivt värdeladdade omdömet hos cheferna är de som är äldre än 55 år, då 47 procent av cheferna uttryckte positiva uppfattningar om gruppen. Två år senare har de äldre (55+) passerats av såväl småbarnspapporna som småbarnsmammorna när det gäller positiva omdömen. År 2009 är det 42 procent som är positiva till att nyanställa äldre, 45 procent som är positiva till att nyanställa småbarnspappor och 43 procent när det gäller småbarnsmammor.

Beaktar vi dessutom att gruppen äldre (55+) samtidigt kommer på en tydlig tredje plats, såväl år 2007 som år 2009, när det gäller negativ inställning hos cheferna framstår de negativa värderingarna i relativt öppen dager. Uppenbarligen finns det bland cheferna, generellt sett, förutbestämda tydligt negativt uppfattningar rörande risken i att nyanställa äldre. Denna negativa värdering av den äldre arbetskraften har dessutom, relativt andra jämförbara kategorier, förstärkts under de senaste två åren.



Att skillnaden i konjunkturläge kan spela in när man skall förklara skillnaderna mellan svaren i de två enkätundersökningarna, rörande de äldre, är en rimlig hypotes. Det vill säga när vi går in i en lågkonjunktur, som vi gjorde från och med hösten 2008, blir det också mer belastande vid ett potentiellt nyanställningstillfälle om man är äldre än 55 år.

Samtidigt är det viktigt att hålla i minnet att bland dem som permanent står utanför arbetsmarknaden på grund av nedsatt arbetsförmåga är de äldre kraftigt överrepresenterade. Närmare sjuttio procent (67,9 %) av dem som hade "förtidspension"<sup>15</sup> i december 2007 var över femtio år. Personer i åldersgruppen 60–64 år utgjorde 31,7 procent av samtliga "förtidspensionärer". De under 30 år var endast ca fem procent (4,9 %) av samtliga "förtidspensionärer".<sup>16</sup>

På några års sikt innebär detta att vi kan räkna med att en ålders-effekt inom socialförsäkringen, när många går från förtidspension till ålderspension, kommer allt annat lika att leda till att gruppen förtidspensionärer minskar. De närmaste åren kan man därför också förvänta sig att denna ålderseffekt nästan per automatik påverkar det s.k. utanförskapet, enligt regeringens definition, nedåt. Denna effekt glöms ofta bort i den politiska debatten när det minskande antalet förtidspensionärer kommer på tal.

Samtidigt uppstår nya problem och frågeställningar. Anna Hedborg har exempelvis i sin socialförsäkringsutredning pekat på att det i framtiden riskerar uppstå en växande grupp "fattigpensionärer", som till följd av att de varit förtidspensionerade och därför haft en låg inkomst som släpat efter inte kunnat tjäna in mer än det som berättigar till en låg garantipension.

Försäkringskassans statistik rörande förtidspensioneringen reser naturligtvis också frågan om hur den beskrivna situationen har kunnat uppstå. I den tidigare rapporten från 2007, "Jakten på superarbetskraften fortsätter" analyserade vi detta mer ingående. Vi kom då fram till att man för att finna en förklaring till dagens problembild måste föra analysen till åtminstone början av 1990-talet.<sup>17</sup>

I samband med 1990-talskrisen kom den svenska ekonomin, i såväl den privata som den offentliga sektorn, att utsättas för ett kraftigt rationaliserings- och effektiviseringsstryck.<sup>18</sup> Prestationskraven på de anställda ökade. De "reträttplatser" som funnits, tidigare förbehållna gamla "trotjänare" som inte längre orkade med ett högt arbetstempo, försvann paktiskt taget helt och hållet i de större företagen. Organisationerna "slimmades" och "luften pressades ur verksamheten". Situationen ute på arbetsplatserna blev tuffare för den som "inte längre hängde med".

<sup>15</sup> I denna rapport används begreppen "förtidspension" och "sjuk- och aktivitetsersättning" som synonymer.

<sup>16</sup> Se TCO-granskar rapport nr 12/08, Jakten på superarbetskraften fortsätter – En analys av in- och utelåsningen på svensk arbetsmarknad, där vi i mera detalj analyserar situationen och "utanförskapet" för de äldre med någon form av arbetsförmåga.

<sup>17</sup> Vår analys rörande situationen före och efter 90-talskrisen bygger huvudsakligen på Statistiska centralbyrån (SCB), Ekonomisk välfärdsstatistik 2007:1, Förvärvsinkomster och bidrag i de nordiska länderna under 1990-talet.

<sup>18</sup> Denna bild av en allt mer presad och slimmade organisationer efter 90-talskrisen bekräftas också av nyare forskning, se exempelvis P-O Börnfeldts Arbetsorganisation i praktiken. En kritisk introduktion till arbetsorganisationsteori (SNS förlag, 2009)

I början av 1990-talet utsattes statfinanserna för svåra påfrestningar. När de offentliga finanserna sanerades kom en rad av de insatser som var riktade till de med arbetsförmåga och i behov av rehabilitering och arbetsanpassning att dras in. Även möjligheten att gå i delpension tog bort. Samtidigt skärptes villkoren för att beviljas "förtidspension". Möjligheten att förtidspensioneras "av arbetsmarknadsskäl" togs exempelvis bort helt.

De åtgärder som beslöts i samband med 1990-talskrisen sågs då som en del av den "svenska arbetslinjen", som stimulerade ett högt arbetskraftsdeltagande, och som utgjorde en av grundpelarna i den politik som användes för att ta landet ur den ekonomiska krisen. Nu i efterhand kan man naturligtvis ifrågasätta om neddragningen av rehabiliteringsinsatserna ute på arbetsplatserna verkligen var en långsiktigt klok politik.

Lite grovt uttryckt skulle man alltså kunna säga att de äldre "trotjänare" som tidigare, när deras arbetsförmåga började svikta, togs om hand av arbetsplatsens arbetsmiljö-, rehabiliterings- och anpassningsarbete nu istället gjordes beroende av ersättning från sjukförsäkringen. Företagens sociala ansvarstagande, rörande den arbetskraft som drabbats av ohälsa, har därför efter 1990-talskrisen i stor utsträckning avspjälkats och istället överförs till samhället (det allmänna sjukförsäkringssystemet).<sup>19</sup>

Resultatet blev först en ökning i sjukpenningkostnaderna från mitten av 1990-talet och därefter, ungefär runt millennieskiftet, en kraftig ökning i antalet med sjuk- och aktivitetsersättning. Det är denna ålderskohort, i huvudsak bestående av äldre personer som inte längre kan svara upp mot de allt tuffare krav som ställs ute på arbetsplatserna, som nu, som en del av arbetet med att minska det s.k. utanförskapet skall förmås att öka sitt arbetskraftsdeltagande. Det är alltså frågan om en grupp som inte enbart har en lång sjukdomshistoria, utan dessutom oftast också är till åren kommen.

Den kraftiga överrepresentationen av de äldre i gruppen "förtidspensionärer" borde rimligen också leda fram till frågeställningen om vi inte bör överväga någon form av mer flexibel övergång mellan förvärvsarbete och pensionering. Om man skulle kunna få fler att stanna kvar i arbetskraften också när de börjar bli lite äldre genom att de fick möjlighet att minska sin arbetstid och/eller anpassa sin arbetssituation skulle ju detta onekligen vara en samhällsekonomisk intressant lösning.

Väger man dessutom in de senaste prognoserna som såväl Arbetsförmedlingen som Försäkringskassan gjort angående vad som kommer

<sup>19</sup> Det är viktigt att konstatera att detta på inget sätt är ett isolerat svenskt fenomen. Vi kan märka precis samma utveckling i de flesta andra industrialiserade länder, inte minst nu i spåren av den världsekonomiska krisen. I många av dessa länder har företagens sociala ansvarstagande avspjälkats och överförs på den enskilde anställde, som idag i allt högre utsträckning tvingas väga för och nackdelar med att utöka sitt privata försäkringsskydd

att ske med dem som har sjuk- och aktivitetsersättning åren framöver ges en bild som ser synnerligen bekymmersam ut.

Av Arbetsförmedlingens budgetunderlag för perioden 2010–2012 framgår att man räknar med att de nya regelförändringarna i sjukförsäkringen, som regeringen hittills infört, leder till att betydligt fler personer än tidigare med ohälsa och ohälsohistoria kommer att ställas sig i den allt längre arbetslöshetskön. Enbart under 2010 räknar AF med att drygt 36 000 personer, som kommer från sjukförsäkringen med "extra resursbehov", knackar på dörren till Arbetsförmedlingen. Mellan åren 2010 och 2012 innebär detta totalt ett ökat resursbehov för Arbetsförmedlingen på ca 27 miljarder kronor (!).<sup>20</sup>

<sup>20</sup> Se Arbetsförmedlingens framställning till regeringen, Budgetunderlag för perioden 2010-2012

Försäkringskassan räknar med: "att 2010 kommer att utgöra en omställningsperiod för sjukförsäkringen. Detta då omkring 40 000 personer beräknas bli av med sin ersättning för att de når den borte tidsgränsen i förlängd sjukpenning eller tidsbegränsad sjukersättning. Detta kommer dessutom att ske i ett läge där arbetslösheten beräknas vara den högsta på flera år."<sup>21</sup>

<sup>21</sup> Se Försäkringskassans framställning till regeringen, Budgetunderlag för 2010-2012.

Vår attitydundersökning visar tyvärr att dessa ofta äldre människor, som kommer att förlora sin sjukersättning eller sjukpenning och i stället ställas till "arbetsmarknadens förfogande", knappast kan räkna med att tas emot med "öppna armar" av landets arbetsgivare. Risker är därför uppenbar att många av dem i slutändan istället kommer att tvingas uppsöka socialkontoret för att klara sin ekonomiska försörjning i väntan på ålderspensionering, men också därefter tvingas leva under mycket knappa ekonomiska förhållanden.

Gruppen i s.k. utanförskap kommer av allt att döma de närmaste åren att fyllas på med en växande grupp äldre med nedsatt arbetsförmåga, som efter några år lämnar arbetskraftsreserven och det "utanförskapet" och istället riskerar att inträda i gruppen "fattigpensionärer".

### **Hushållen bekräftar bilden...**

Den bild vi här presenterat om den negativa inställningen hos arbetsgivare till att anställa sjukskrivna eller långtidssjukskrivna, bekräftas av den studie i vilken vi ställt motsvarande fråga till den genomsnittlige medborgaren, d.v.s. om de tror att arbetsgivarna är negativt inställda till att anställa sjukskrivna eller långtidsarbetslösa.<sup>22</sup>

<sup>22</sup> Uppgifterna är hämtade från SCB:s och TCO:s hushållsbarometer 2009, som bygger på ett statistiskt urval omfattande 3600 personer i åldrarna 18-64 år. Se bilaga 2.

Diagram 3. Hur ställer du dig till följande påstående: "Arbetsgivare är negativa till att anställa sjukskrivna."?

Andel (procent)

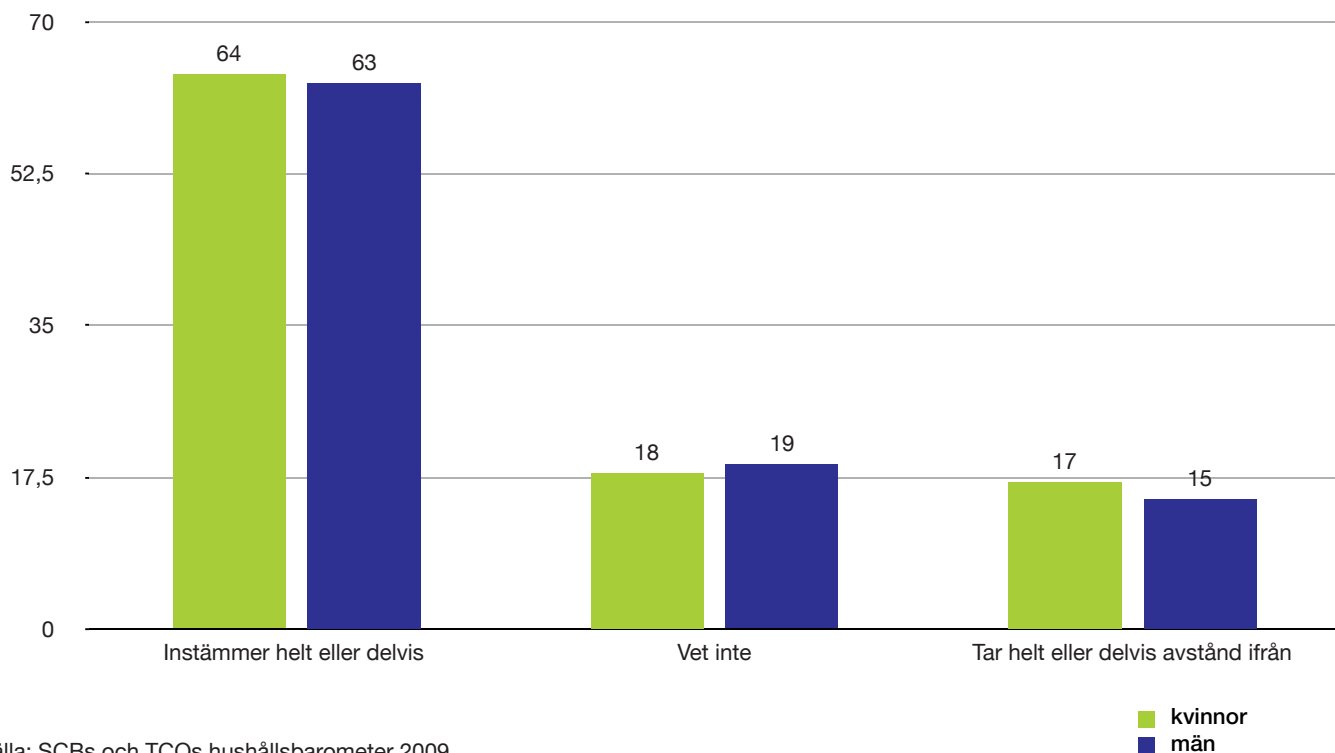
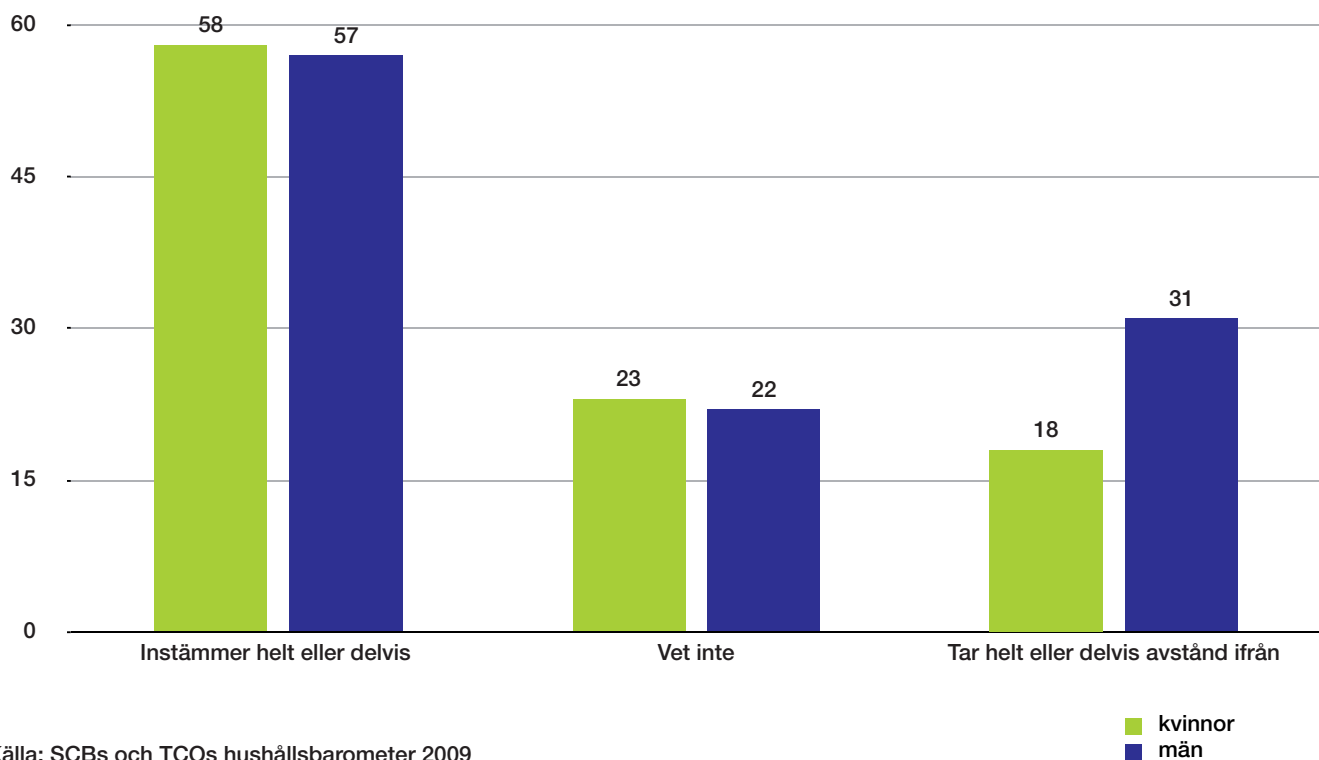


Diagram 4. Hur ställer du dig till följande påstående: "Arbetsgivare är negativa till att anställa långtidsarbetslösa."?

Andel (procent)



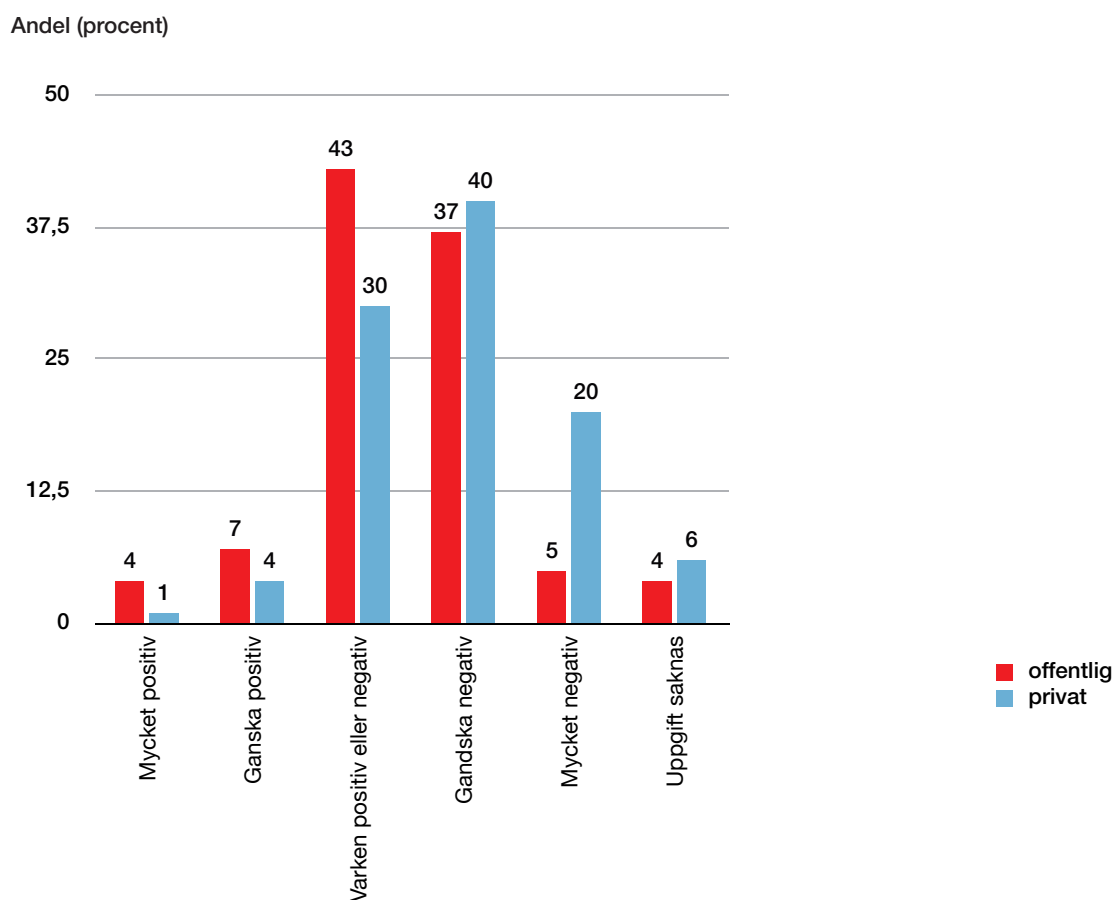
Särskilt de sjukskrivnas läge på arbetsmarknaden är svagt och en större andel av medborgarna tror att arbetsgivarna i högre utsträckning är motvilliga att anställa sjukskrivna (63–64 procent) än de är att anställa långtidsarbetslösa (57–58). Detta stämmer väl överens med det svarsmönster vi tidigare konstaterat bland cheferna.

Medborgarnas upplevelser av arbetsgivarnas negativa attityder till att anställa sjukskrivna och långtidsarbetslösa överträffar dock chefernas en aning. Skillnaderna är dock inte särskilt stora. Ungefär sex av tio, av såväl medborgarna som cheferna, upplever att sjukskrivna möts av negativa attityder hos arbetsgivaren vid anställningstillfället. Nästan hälften av cheferna och drygt 60 procent av medborgarna upplever en långtidsarbetslös möts av negativa värderingar vid anställningstillfället.

### Sektorstillhörigheten har liten men ändå viss betydelse...

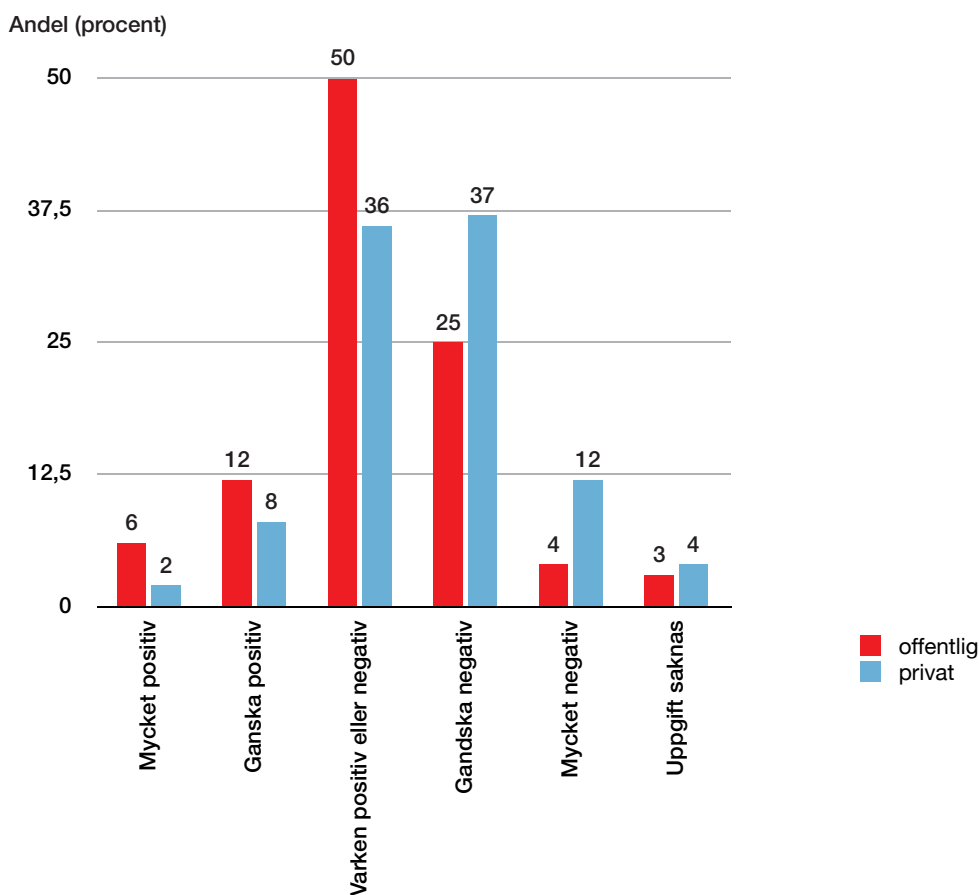
Till skillnad från våra tidigare rapporter om superarbetskraften har vi denna gång tittat lite närmare på om det finns sektorsskillnader när det gäller hur cheferna värderar de utvalda kategorierna (se diagram 5).

Diagram 5. När er arbetsplats ska nyanställa, vilken är er uppfattning om sökande som är sjukskrivna från annat arbete?



Källa: SCB

Diagram 6. När er arbetsplats ska nyanställa, vilken är er uppfattning om sökande som är långtidsarbetslösa?



Källa: SCB

Analyserar vi de skillnader som finns bland chefer i olika sektorer kan man notera ett tydligt mönster. Chefer i den offentliga sektorn uppger i betydligt högre grad än sina motsvarigheter i den privata sektorn att de varken är positivt eller negativt inställda till att anställa sjukskrivna från annat arbete eller långtidsarbetslösa. En högre andel av cheferna i den offentliga sektorn är också mer positiva till att anställa de två kategorierna och motsvarigheterna i den privata sektorn är mer negativa till att nyanställa dessa.

Detta svarsmönster behöver inte vara så förvånande. Det bekräftar den bild som vi tidigare tecknade i TCO-rapporten ”Kompetent, lojal och otrygg – medelklassen i den globala ekonomin” (nr 2/07). Där visade vi att otryggheten på arbetsmarknaden ökade framför allt i det moderna och urbana Sverige. När vi i rapporten från 2007 jämförde hur tryggheten i anställningen utvecklats i olika sektorer blev bilden likaså tydlig. Mest utsatta i detta avseende var anställda i den privata sektorn, där omkring var tredje anställd åren 2002-2004 någon gång under det senaste året upplevt sin anställningstrygghet hotad av personalnedskärningar.<sup>23</sup>

<sup>23</sup> Se TCO-rapporten (nr 2/07) Kompetent, Lojal och otrygg – medelklassen i den globala ekonomin, s. 19-20.

Några entydiga slutsatser av de sektorsskillnader vi funnit är dock inte möjliga att dra. När det gäller de privata chefernas starkt negativa attityd till att anställa sjukskrivna och långtidsarbetslösa kan man exempelvis tänka sig tre hypoteser. Antingen avspeglar resultatet att de fördomar rörande dessa grupperns arbetsvilja/förmåga som finns bland cheferna är starkare i den privata sektorn än i den offentliga. Man kan även tänka sig att chefer i offentlig sektor är mer vana vid att ha att göra med sjukskrivna och har insett att dessa kan utgöra en tillgång i verksamheten. En tredje hypotes är att den privata sektorn är så utsatt för konkurrens, att den får ett hårdare tryck på sig att effektivisera och "slimma sin organisation".

Naturligtvis kan man också tänka sig ett växelspel där det ena förhållandet medverkar till att stärka det andra. Resultatet blir hur som helst att den sociala selektionen ökar.

Om de negativa attityderna beror på bristande kunskaper eller rena fördomar är naturligtvis möjligheterna att minska selektionen vida bättre än om det rör mer exogena förhållanden. Samtidigt är det naturligtvis lättare för de politiskt ansvariga att påverka förhållandena i den offentliga sektorn, där de ytterst ju har ett arbetsgivaransvar att leva upp till.

### **Det "verkliga utanförskapet" riskerar att fördjupas**

I folkhälsostatistiken syns fortfarande tydliga spår av 1990-talskrisen och åren med massarbetslöshet. Effekterna på svensk arbetsmarknad blev omfattande:

- Närmare 600 000 jobb netto försvann under 1990-talet (mellan 1990 och 2002). Den öppna arbetslösheten steg snabbt, med den tidens mått mätt, från 1,6 till 8,2 procent mellan 1990 och 1993. Sysselsättningsgraden sjönk från 83,1 procent 1990 till 71,5 procent 1994.
- BNP föll tre år i rad, 1991, 1992 och 1993. Statens finanser befann sig i princip i "fritt fall". Budgetunderskottet uppgick 1993 till närmare 210 miljarder.
- Antalet anställda inom vård och äldreomsorg minskade med 75 000, varav merparten inom sjukvården.

När vi idag på nytt står inför en stor ekonomisk kris kan vi naturligtvis inte med säkerhet avgöra om dagens kris kommer att bli värre eller lindrigare än 1990-talskrisen. Vi vet dock att vi idag i vissa avseende står bättre rustade än i inledningen av 1990-talskrisen. Idag har vi inte samma överhettning i ekonomin och statsfinanserna är betydligt stabilare.

I andra avseende finns det dock större anledning till oro. Vi har idag en kraftigt försämrad a-kassa där ersättningen har försämrats, avgifterna höjts och närmare en halv miljon personer har lämnat för-

säkringen. I sjukförsäkringen gäller hårdare regler och snävare tidsgränser, vilket på goda grunder kan antas betyda att fler med ohälsa kommer att hänvisas att söka jobb på den öppna arbetsmarknaden.

Detta är bakgrunden till att flera forskare nu varnar för de sociala konsekvenserna av krisen. Professor Olle Lundberg sade nyligen i Läkartidningen att systemförändringarna inom våra trygghetsförsäkringar "...kan leda till att fler människor snabbt råkar illa ut ... många av regeringens reformer är uttänkta för en situation där det råder högkonjunktur."<sup>24</sup>

<sup>24</sup> Läkartidningen nr. 4/2009

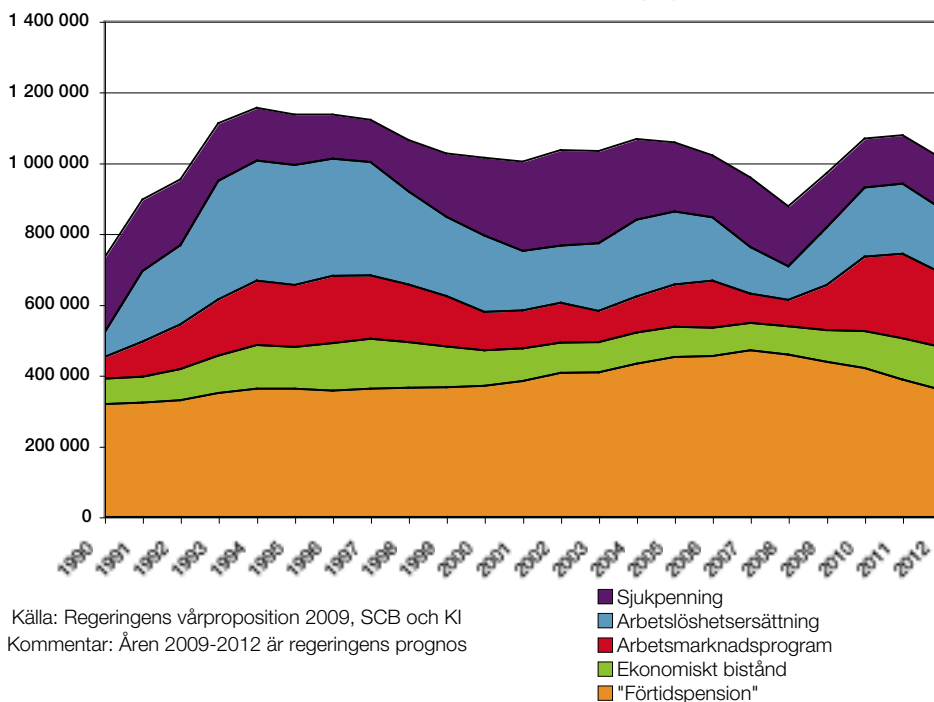
Bo Burström, professor i socialmedicin vid KI, lyfter i samma tidskrift fram en analys liknande den som TCO gjort i de tidigare "superarbetskraftsrapporterna":

"Samtidigt som samhällets stödssystem stramats åt har det skett stora förändringar i arbetslivet. Tidigare kunde du jobba kvar och omplaceras till en mindre kvalificerad arbetsuppgift om du var lite knackig. Med dagens slimmade organisationer är du snabbt illa ute om du inte motsvarar kraven."<sup>25</sup>

<sup>25</sup> Läkartidningen nr. 4/2009

Allt fler initierade forskare börjar ifrågasätta de stora systemförändringarna i våra trygghetsförsäkringar. Risken är stor för att krisen i kombination med den ökande selekteringen på arbetsmarknaden kommer att leda till ett ökat antal personer i "verkligt utanförskap". Men även utifrån regeringens egna prognoser ser bilden bekymmersam ut (se diagram 7).

Diagram 7. Helårsekvivalenter, 20–64 år, i vissa ersättningssystem.





Den grupp som står längst från arbetsmarknaden kommer av allt att döma under 2010 att bli lika stor eller större än den var 2006. Detta även om man använder regeringens egna siffror och prognoser (se diagram 7). Den lilla vågdalen i diagrammet, mellan 2005-2008, sammanfaller med den starka internationella konjunkturen och berodde framför allt på sjunkande arbetslöshets- och sjuktal i kombination mer att färre personer då fanns i olika typer av arbetsmarknadsprogram.

Det finns anledning att anta att det ”verkliga utanförskapet” kommer att öka betydligt mer än vad som framgår av ovanstående diagram. En indikator på detta är att kommunernas kostnader för ekonomiskt bistånd (tidigare kallat socialbidrag) verkar öka mer än vad regeringen räknat med.

Socialstyrelsen offentliggjorde i början av juni 2009 siffror som visade att utbetalningar av ”socialbidrag” under årets första kvartal, till dem som inte är flyktingar, utgjorde 2,103 miljarder kronor. Detta är en ökning med 17 procent jämfört med första kvartalet 2008.<sup>26</sup> Detta är det högsta beloppet under den senaste femårsperioden. Vi ser alltså just nu ett tydligt trendbrott när det gäller utvecklingen av socialbidragen. Det finns dock stora variationer mellan landets olika kommuner. Om man tittar på vilka kommuner som har fått störst ökning av antalet biståndsmottagare i procent – exklusive flyktingar – har Dals-Ed ökat mest med 148 procent. I Sotenäs har antalet biståndstagare ökat med 117 procent, på tredje plats kommer Orsa i Dalarna med en 114 procentig ökning.

<sup>26</sup> Socialstyrelsen, Ekonomiskt bistånd kvartal 1, 2009

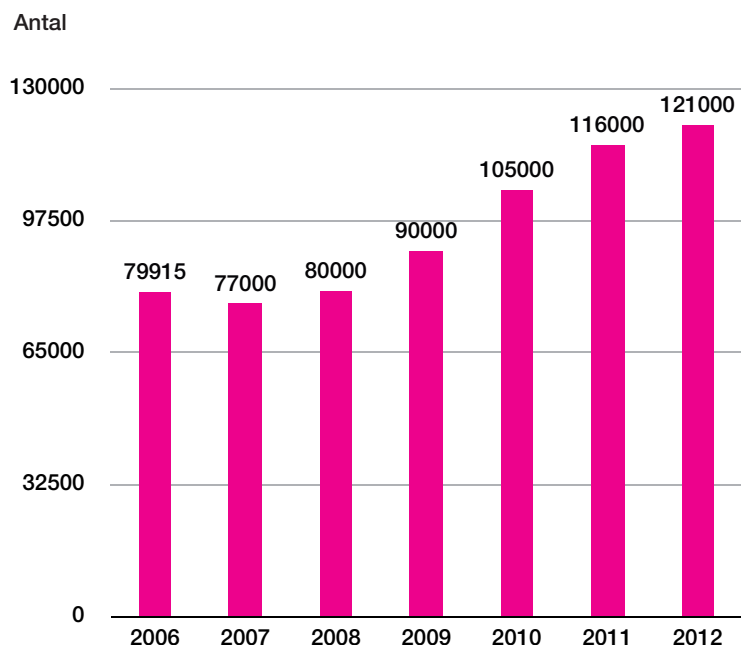
Bland de kommuner som har fått en minskning av antalet biståndsmottagare i procent – ej flyktingar – märks exempelvis Danderyd och Nacka i Stockholms län samt Simrishamn och Båstad i Skånes län, och Trosa i Södermanlands län. Vi ser alltså bilden av ett land som håller på att delas upp i fattiga och rika delar.

Regeringen har också själv i vårpropositionen för 2009 räknat med att socialbidragen, uttryckt som helårsekvivalenter, kommer att öka med ungefär 50 procent mellan åren 2008 och 2012 (se diagram 8).

Det finns tyvärr idag mycket som tyder på att även denna negativa prognos är allt för optimistisk. I skrivande stund rapporteras fortlöpande om oväntat stora kommunala kostnadsökningar beroende på skenande socialbidragskostnader.

Det tar i regel några år innan de som exempelvis förlorat sin sjukersättning eller sin a-kassa ”fattiggjort” sig (exempelvis sålt bil och stuga, flyttat till ett billigare boende, tömt banktillgodohavanden och lånat från släkt och vänner) så att de kvalificerats till ekonomiskt bistånd (socialbidrag).

Diagram 8. Ekonomiskt bistånd (socialbidrag), helårsekvivalenter, 20–64 år



Denna ”eftersläpningseffekt” gör att vi ett antal år efter att krisutvecklingen har vänt kan räkna med att se fortsatt höga kostnader för socialbidragen.

När man närmare analyserar vad socialbidragsökningen så här långt beror på är det lätt att konstatera att, förutom lågkonjunkturen, är den viktigaste förklaringen försämringarna av trygghetsförsäkringarna. Det handlar naturligtvis främst om de nya reglerna för a-kassan, men också om att de försäkringar som gjorts i sjukförsäkringen (”Rehabkedjan”) börjar få genomslag i kommun efter kommun. Här är ett axplock från några enskilda kommuner som pekat just på detta:

- I Alliansstyrda Lindesbergs kommun har exempelvis antalet sjuk-skrivna som är beroende av socialbidrag mer än tredubblats sedan årsskiftet, skrev Nerikes Allehanda (NA) i slutet av maj 2009.<sup>27</sup>
- På socialkontoret i Falun är det ”knökfullt”, rapporterade Dalarnas Tidning . – De nya och hårdare reglerna hos Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen gör att allt fler tvingas söka socialbidrag för att klara sitt uppehälle, konstaterar socialnämndens ordförande Lillian Eriksson (m).<sup>28</sup>
- I Umeå kommun säger sig socialnämndens ordförande ha ”en ry-sare” att se fram emot när allt fler sjuka, till följd av regelförändringarna i sjukförsäkringen, nu tvingas söka stöd via socialkontoren.<sup>29</sup>
- I Karlshamn ser Inger Brandt, chef för försörjningsenheten, socialbidragsökningen som en direkt konsekvens av de nya tuffare reg-

<sup>27</sup> Nerikes Allehanda, 30 maj 2009.

<sup>28</sup> Dalarnas Tidning, 29 maj 2009.

<sup>29</sup> Västerbottens-Kuriren, 28 april 2009

lerna för a-kassan: – Det vi kan se är att många saknar a-kassa eller har väldigt låg ersättning och därför inte kommer upp i en normal inkomst, säger hon. Men även den nya tidsbegränsningen i sjukförsäkringen gör att många nu riskerar att mista sin ersättning från Försäkringskassan: – Det märktes väldigt påtagligt redan i december när folk började ringa och undra vad som händer när de blir av med sin sjukpenning.

Hon märker tydligt att det handlar om människor som aldrig tidigare har sökt försörjningsstöd: –Många är generade över att behöva vända sig till socialen för att be om hjälp.<sup>30</sup>

<sup>30</sup> Blekinge Läns Tidning (Bl.t.se), 16 mars 2009

- I Luleå kommun konstaterar man att kostnaden för försörjningsstödet till arbetslösa ökat med 19 procent det senaste året. Hela ökningen härleds till gruppen arbetslösa utan ersättning. Under samma period har försörjningsstödet till sjuka ökat med 9 procent. Hela den ökningen härleds till tidigare sjukskrivna som blivit utan ersättning. Det rör sig till största delen om personer under 25 år med psykisk ohälsa, som står utan ersättning från Försäkringskassan.<sup>31</sup>

<sup>31</sup> Norrländska Socialdemokraten, 20 april 2009

Går man igenom lokal- och regionalmedia den senaste tiden kan man konstatera att den bild som tecknas i ovanstående kommuner knappast är extrem. I studier riktade till kommunerna, bekräftas istället bilden. Enligt en enkät som TV4-nyheterna presenterade i början av april 2009 angav 93 procent, av de 227 svarande kommunerna, att de räknar med fortsatt stigande kostnader för försörjningsstöd (socialbidrag) under det kommande året. Av de 211 kommuner, som svarade att kostnaderna för försörjningsstöd kommer att öka, angav 84,8 procent förändringar i sjukförsäkringen som orsak till prognosen, medan 75,8 procent hänvisade till att allt fler arbetslösa inte längre har rätt till a-kassa.<sup>32</sup>

<sup>32</sup> TV4-nyheterna, 2009-04-08. Liknande siffror kom också SVTs nyhetsredaktion fram till när man ställde ungefär samma frågor till kommunerna, Rapport 2009-04-22.

I Dagens Nyheter uttalade sig nyligen Tapio Salonen, professor i socialt arbete vid Växjö universitet, angående de ökade socialbidragskostnaderna och regeringens politik: ”Regeringen har ensidigt inriktat sig på att ställa krav på dem som stått utanför arbetsmarknaden. Det är som om det vore deras personliga egenskaper som är problemet.”<sup>33</sup>

<sup>33</sup> Dagens Nyheter 2009-05-10

Salonen pekade också samtidigt på att bara 55 procent av de arbetslösa idag uppfyller kraven i arbetslöshetsförsäkringen. År 2004 låg samma siffra på ca 70 procent. Professor Bengt Starrin, säger i samma tidning: ”De som lever på socialbidrag befinner sig längst ned på statusstegen. Känslan av skam bryter lätt ned människor så att de känner sig som förlorare, de blir passiva och får inte energi att vara aktiva på arbetsmarknaden. Därför är det oerhört viktigt att de får del av arbetsmarknadspolitiska åtgärder som kan hjälpa dem att stärka självkänslan.”

Den ökade ekonomiska pressen och de tuffare kraven på de mest utsatta, som systemförändringarna i arbetslöshets- och sjukförsäkringen innebär, riskerar snarare att stöta bort dessa ännu längre från arbetsmarknaden. Att exempelvis varje vecka tvingas söka ett visst antal jobb, för att uppvisa arbetsvilja, utan att ens ha en liten chans att få något av de sökta jobben leder bara till försämrat självförtroende, vilket gör det än svårare att ta sig in på den ordinarie arbetsmarknaden.

Istället för denna ekonomistiska incitamentspolitik, menar professor Bengt Starrin att åtgärderna som sätts in istället borde syfta till att stärka självförtroendet samt uppgradera kompetensen och därmed stegvis öka arbetsmarknadsvärdet hos dessa människor. Ett begrepp som allt oftare används i dessa sammanhang är ”empowerment”.<sup>34</sup>

Den bild som tecknas av forskarna visar tydligt att de nedskärningar som den senaste tiden gjorts i arbetslöshets- och sjukförsäkringen inte i tillräcklig grad bidrar till att motverka det s.k. utanförskapet. Valfärdsförlusterna är större än jobbvinsterna. Allt fler fastnar i en situation som gör att de får allt svårare att ta sig in på arbetsmarknaden.

De som står längst från den reguljära arbetsmarknaden är dessutom vid denna kris sämre rustade än de var under 1990-talskrisen, vilket gör att många enskilda som tidigare funnits i sjuk- eller arbetslöshetsförsäkringen nu istället kommer att göras beroende av kommunernas individuellt behovsprövade stöd.

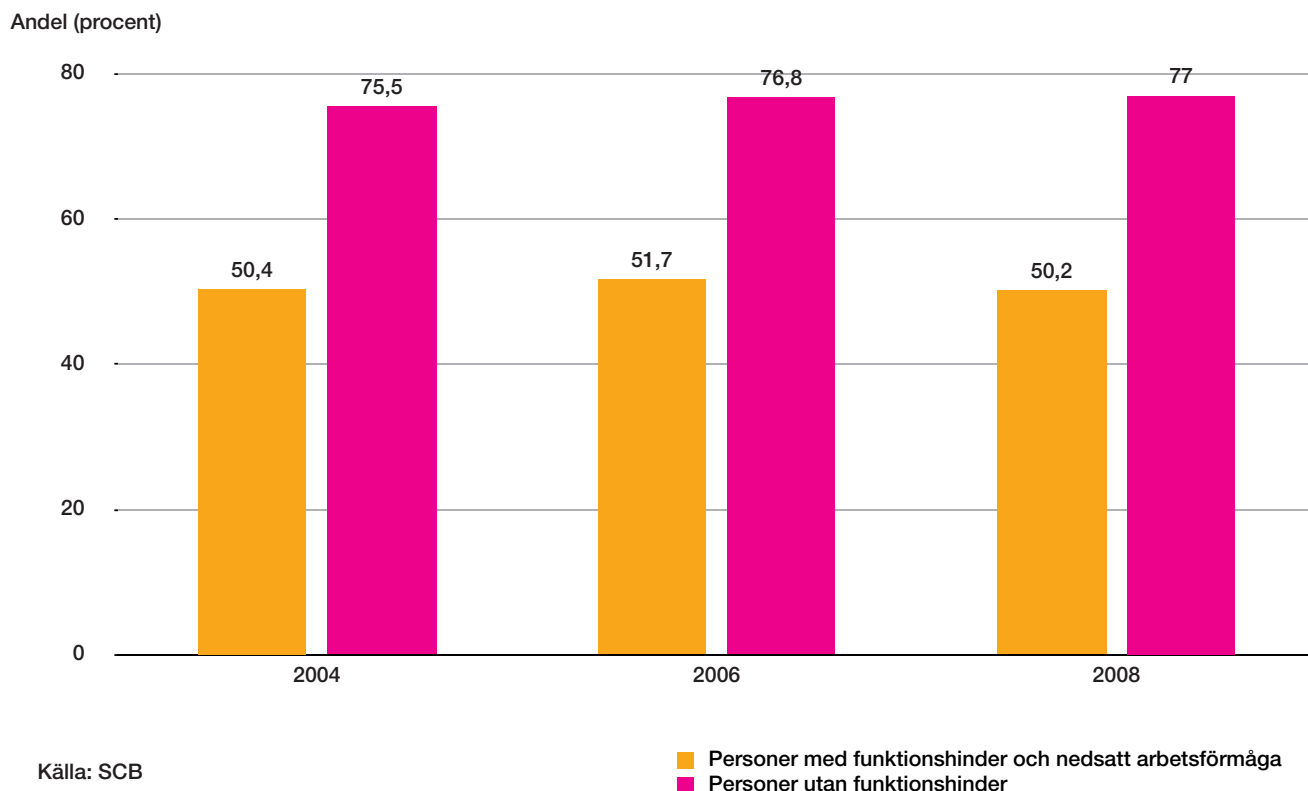
För kommunerna innebär den annalkande situationen att kostnader, som tidigare burits av de generella trygghetsförsäkringarna, nu vältras över på kommunernas selektiva bidragssystem. Sverige går från generell välfärd till selektiv. Vi får fler bidragstagare istället för färre.

Detta innebär att den redan utsatta kommunala ekonomin kommer att bli än mer utsatt, vilket riskerar att dra igång självförstärkande och destruktiva processer som gör det än svårare för oss att ta oss upp ur lågkonjunkturen. Det finns alltså all anledning att oroas över det som nu sker.

Ser man till utvecklingen på arbetsmarknaden för dem som drabbats av någon form av nedsatt arbetsförmåga kan vi konstatera att utvecklingen ser bekymmersam ut (se diagram 9). För gruppen med funktionshinder och nedsatt arbetsförmåga har utvecklingen mellan 2004 och 2006 sett relativt positiv ut. Under denna tid steg gruppens sysselsättningsgrad i samma takt som för dem som saknar funktionshinder.

<sup>34</sup> Åslund, C., Leppert, J., Starrin, B & Nilsson, K.W. (2008) Subjective social status and shaming experiences in relation to adolescent depression. Archives of Pediatrics & Adolescent Medicine och Starrin, B, (2008) Den förödmjukande skammen och psykisk ohälsa. I Berger, S (red), Regional utveckling - om produktion, livskvalitet och inflytande. Karlstad University Press.

Diagram 9. Sysselsättningsgrad för olika grupper i åldrarna 16–64 år.



Efter 2006 blir bilden dock mer bekymmersam. Samtidigt som de som saknar funktionshinder fortsätter att öka sin sysselsättningsgrad (+0,4 %) ser utvecklingen för dem med funktionshinder och nedsatt arbetsförmåga inte alls lika bra ut. För denna grupp sker ett negativt trendbrott och sysselsättningsgraden sjunker (-1,5 %).

Väger man dessutom in den prognos som Arbetsförmedlingen nyligen presenterade förstärks bilden.<sup>35</sup> Enligt prognosen kommer visserligen alla grupper på arbetsmarknaden att drabbas av den ökade arbetslösheten, men av dem som kommer att få det särskilt tufft pekar Arbetsförmedlingen bland annat ut de som har funktionshinder och nedsatt arbetsförmåga. Även åldersgruppen 55–64 år kommer att få det tufft.

<sup>35</sup> Arbetsförmedlingen, Ura 2009:1, Arbetsmarknadsutsikterna våren 2009

Såväl vår som Arbetsförmedlingens analys indikerar att det blivit svårare för dem med funktionshinder och nedsatt arbetsförmåga att ta sig in på arbetsmarknaden, trots de politiska ambitionerna om motsatsen.

### Ökade krav på arbetsmarknaden

Ett flertal studier pekar på att antalet okvalificerade arbeten på den svenska arbetsmarknaden har minskat sedan 1990-talskrisen. Profes-

sor Rune Åberg har i en studie använt den modell som nobelpristagaren i ekonomi, Joseph Stieglitz, utvecklade för att undersöka vilka jobb som skapades i USA. Metoden bygger på att studera lönenivån i de nya jobben.<sup>36</sup>

I Åbergs studie har de minst kvalificerade jobben minskat med mer än 600 000 under krisåren på 1990-talet och de näst lägst kvalificerade jobben under samma period minskat med 200 000. Samtidigt ökade de högst kvalificerade jobben med 400 000 och cirka 250 000 av de näst högst kvalificerade jobben. De år som sticker ut är krisåren 1992 och 1993 då 220 000 av de lägst kvalificerade jobben försvann på två år. Därefter har minskningen varit runt 30 000 per år.

Då resultatet bygger på att man i hög grad likställer lönenivåer med kvalifikationsgrad finns det en del felkällor. En är frågan om det istället för lågkvalificerade jobb är mindre kvalificerade personer som har slagits ut. Det kan t.ex. vara så att arbetsgivarna gjorde sig av med personer som man uppfattade som mindre produktiva och därmed var sämre avlönade och istället ersatt dem med personer som var mer välutbildade men utförde i princip samma arbetsuppgifter. Men samma jobb kan också ha blivit mer krävande. Den förklaringen understryks av att Åberg visar att andelen välutbildade bland de högst avlönade jobben fördubblades under 90-talet.

En viktig faktor bakom denna utveckling är den globala ekonomins ökade krav på riskminimering och hög produktivitet. Men också att den snabba teknikutvecklingen spelar roll för hur löntagare upplever sitt eget arbete. Allt fler känner av en ökad press i jobbet. Enligt en brittisk studie av forskaren Francis Green har andelen som instämmer i påståendet: "Mitt jobb kräver att jag arbetar mycket hårt" stigit från 30 procent till över 40 procent mellan 1992 och 2006. De som instämmer i påståendet: "Jag arbetar i ett högt tempo hela tiden eller större delen av tiden" har ökat i andel från 17 till 25 procent under samma period. Olika undersökningar visar att utvecklingen har varit liknande i Sverige.

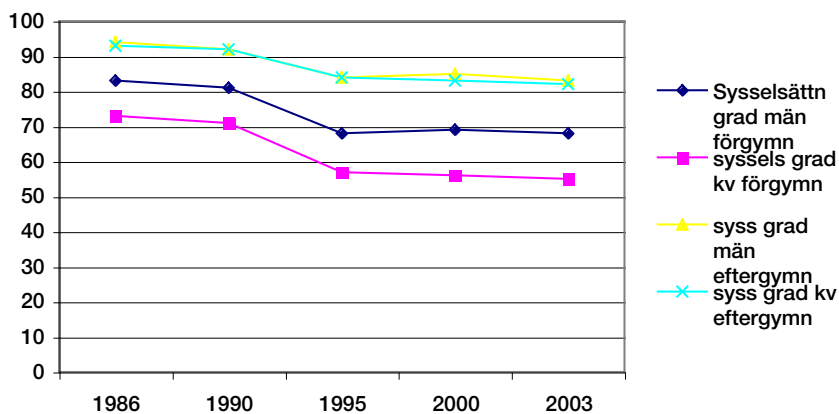
Men i det nya arbetslivet är det inte bara chefen som driver på de anställda. Ökade krav från kollegor och kunder skapar också en allt hårdare press på att hålla måttet i en arbetsorganisation som blir allt mer slimmad. Den press som ett mer kvalificerat och krävande arbetsliv har lett till skapar nya problem för personer som har varit borta länge från arbetsmarknaden. När färre ska göra mer minskar utrymmet att göra fel och att kontrollera sin egen tid på jobbet. Enligt forskningen, bland annat den så kallade krav/kontrollmodellen leder ökade krav som inte balanseras av egen kontroll eller socialt stöd till ökad belastning på den enskilde.

<sup>36</sup> The balance between the education level of the labour force and qualification level of unemployed – a structural problem or a problem of conjuncture? DS 1995:58 Samt referat från FAS-konferens i Växjö – 24–25/10 2006.

Vi kan i stort sett se två stora effekter av denna nya arbetsmarknad. En är den som Åberg med flera pekar på, att de lågkvalificerade jobben har blivit färre, den andra att arbetsgivarna i allt högre grad selekterar bort personer som de betraktar som riskfyllda och lågpresterande.

Effekten ser vi till exempel i den dramatiskt fallande sysselsättningsgraden för personer med förgymnasial utbildning som högsta utbildning.

Diagram 10. Sysselsättningsgrad för män och kvinnor med olika utbildningsnivå. Avser åren 1986, 1990, 1995, 2000 och 2003.



Diagrammet visar tydligt hur 90-talskrisen ledde till att arbetsgivarna ökade utbildningskraven för jobben. Effekten blev att personer med kort utbildning i hög grad förlorade jobbet eller "förtidspensionerades".

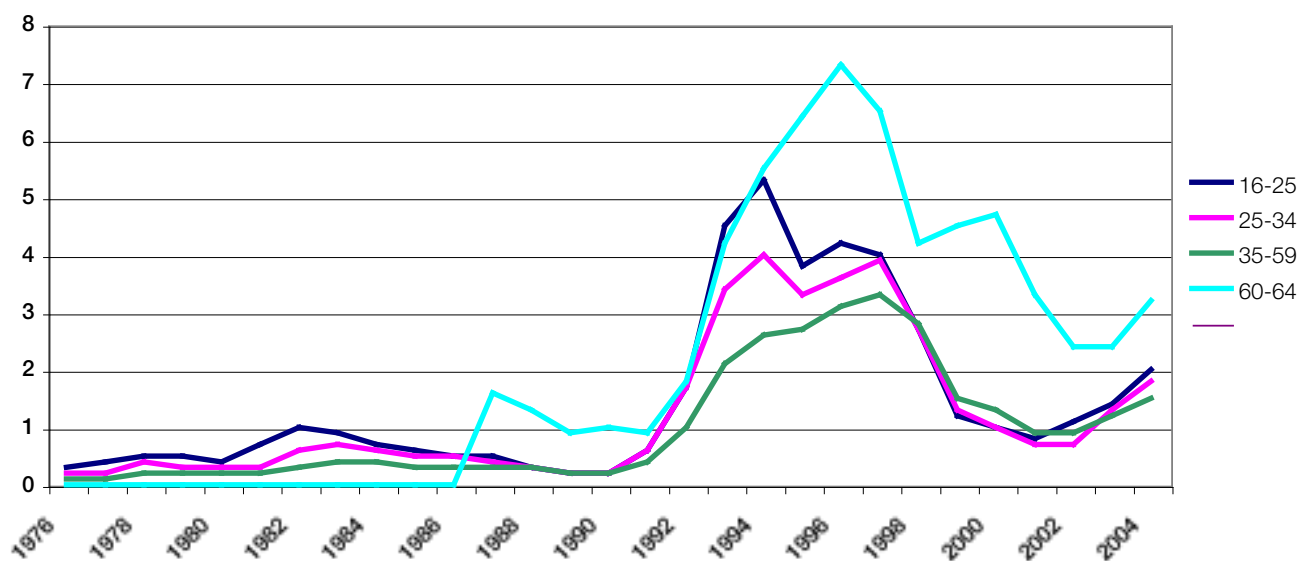
Om tesen att 1990-talskrisen innebar ökade krav på de yrkesverksamma och om den utgör den systemförändring på arbetsmarknaden som vi menar att den var, skulle detta visa sig i en tydlig trappstegseffekt när det gäller andelen som är långtidsarbetslösa respektive långtidssjukskrivna.

Den bilden visar sig dessvärre vara i hög grad överensstämmande med verkligheten. Under perioden 1970–1989 var långtidsarbetslöshet ett knappt existerande fenomen på den svenska arbetsmarknaden. Först under andra halvan av 1980-talet började vi se en viss ökning av antalet långtidsarbetslösa bland de äldre på arbetsmarknaden. Under 1990-talskrisen exploderar helt plötsligt utvecklingen av andelen långtidsarbetslösa<sup>37</sup> för att sedan avta i långsam takt under det därpå följande decenniet men sedan aldrig återgå till tidigare låga nivåer.

<sup>37</sup> Med långtidsarbetslösa enligt detta avses personer med arbetslöshetsperioder längre än 27 veckor



Diagram 11. Andelen långtidsarbetslösa i olika åldersgrupper 1976–2004.



Även antalet långtidssjukskrivna ökade mycket kraftigt under 1990-talet. Mellan december 1992 och december 1999 ökade antalet långtidssjukskrivna från 154 000 till 175 000, en ökning med 21 000 personer. Kvinnornas ökade långtidssjukskrivningar stod för hela ökningen.<sup>38</sup>

<sup>38</sup> Långtidssjukskrivna – bakgrund, diagnos och återgång i arbete. Försäkringskassan redovisar 2000:11.

Andelen äldre långtidssjukskrivna ökade från 22 till 27 procent mellan slutet av 1980-talet och 1999. Samtidigt visar studier från Försäkringskassan att andelen långtidssjukskrivna med arbete minskade från 91 procent till 82 procent från slutet av 1980-talet till 1999. Minskningen har ett tydligt samband med samband med den djupa lågkonjunkturen under 1990-talet. De långtidssjukskrivna var i större utsträckning äldre och hade en svagare förankring på arbetsmarknaden under 1990-talet. Vilket ökade risken för att de långtidssjukskrivna också skulle hamna i förtidspension.

En av de intressantaste förändringarna under 1990-talet var att de stressrelaterade psykiska sjukdomarna ökade kraftigt och mest bland kvinnor. Det är sannolikt så att även detta var ett utslag av de besparingar som gjordes i de kvinnodominerade offentliga sektorerna.

Samtidigt skedde en dramatisk förändring av antalet långtidssjukskrivna som återgick i arbete. Under den senare hälften av 1980-talet tillfrisknade runt 70 procent av de långtidssjukskrivna under det första året efter sjukfallets början. Denna andel minskade under 1990-talskrisen för att vara nere i 53 procent 1999. I slutet av 1980-talet var 23 procent av de långtidssjukskrivna fortfarande sjukskrivna ett år senare. Men 1999 hade andelen ökat till 36 procent.

Den stora förändringen av sjukskrivningsmönstren under 1990-talet berör framför allt kvinnor. Utvecklingen har sannolikt ett samband



med den försämring av kvinnornas arbetsmiljö, som sammanhänger med lågkonjunkturen i början av 1990-talet och de stora besparingar i den offentliga sektorn som följde på detta.

Ser vi till den faktiska dynamiken på arbetsmarknaden mellan två år förstärks bilden av ett arbetsliv som i allt högre grad premierar utbildning och diskvalificerar frånvarande och lågutbildade.

**Tabell 1. Antal nyrekryterade mellan november 2006 och november 2007 med arbetsställe i Sverige (dagbefolkning) redovisningsåret.**

Tidigare verksamhet/försörjning	Antal
annat företag/arbetsställe	51 8207
öppen arbetslöshet	38 723
arbetsmarknadspolitiska åtgärder	34 163
långtidssjukskrivning	15 876
sjuk- och aktivitetsersättning	10 223
pensionerade	20 579
föräldrapenning	14 206
värnplikt	5 440
utbildning/studier	146 482
ekonomiskt bistånd	9 724
inkomst av kapital	18 667
gruppen övriga inkl immigranter	57 688
<b>Totalt inflöde till förvärsarbete</b>	<b>876 295</b>

**Tabell 2. Antal avgångar från förvärsarbete i ett företag/arbetsställe till annat arbete eller till annan försörjning november 2006–november 2007.**

Ny verksamhet/försörjning	Antal
annat företag/arbetsställe	518 272
öppen arbetslöshet	15 799
arbetsmarknadspolitiska åtgärder	9 470
långtidssjukskrivning	46 925
sjuk- och aktivitetsersättning	10 527
pensionerade	41 113
föräldrapenning	10 119
värnplikt	854
utbildning/studier	38 420
ekonomiskt bistånd	4 006
inkomst av kapital	26 548
gruppen övriga inkl immigranter	5 812
<b>Totalt utflöde från förvärsarbete</b>	<b>763 632</b>

Dynamiken på den svenska arbetsmarknaden är förvånansvärt hög. Exempelvis var det mellan 2006–2007 nästan 900 000 personer som fick ett nytt arbete – då är byten inom samma företag(arbetsställe) inte inräknat. Det innebär att mer än var fjärde person på arbetsmarknaden bytte sysselsättningsstatus från jobb i ett företag till ett

annat, eller från att ej ha arbetat till att vara förvärvsarbetande. Den dynamiken visar att den svenska arbetsmarknaden är oerhört mycket mer dynamisk än vad kritikerna av den svenska arbetsmarknadsmodellen förstår eller vill se.

Men bakom siffrorna om dynamiken döljer sig en obönhörligt tilltagen press på kvalifikationer och produktivitet. Merparten, eller runt 520 000 av de 876 000 nya jobböppningarna gick till personer som redan hade arbete, den näst största delen, runt 150 000 personer kom direkt från utbildningssystemet. Andelen i nya jobb som kommer från arbetslöshet eller sjukskrivningar är konstant låg, även jämfört med tidigare år.

Tabellerna tydliggör dessutom att även under goda år, som perioden 2006–2007 måste sägas utgöra, finns en arbetsmarknad som obönhörligt selekterar bort arbetskraft med frånvarohistoria. Även detta år var det avsevärt fler som gick från förvärvsarbete till långtidssjukskrivning/förtidspension än tvärtom.

Risken för att hamna i långvarig frånvaro från arbetsmarknaden är idag en risk som alla utsätts för – och den som hamnar där får dessvärre en mycket tuff väg tillbaka. Efter ekonomiska kriser blir vägen tillbaka tuffare och tuffare för dem som av olika skäl hamnat utanför arbetsmarknaden.

# BILAGA 1. TEKNISK RAPPORT FRÅN SCB: EFTERFRÅGAD ARBETSKRAFT

## Urval och bortfallsanalys

### *Inledning*

Enheten för statistik om utbildning och arbete vid Statistiska centralbyrån (SCB) genomförde under perioden februari-april 2009 en postenkät på uppdrag av TCO.

Syftet med undersökningen var att ge en bild av den arbetskraft som efterfrågas i dagens och morgondagens arbetsliv och av företagens möjlighet att anställa den arbetskraft man efterfrågar.

Undersökningen genomfördes som en postenkät med två påminnelser. Populationen utgjordes av arbetsställen med minst 10 anställda. Totalt var det 1 885 arbetsställen som besvarade frågeblanketten, vilket var 69 procent av urvalet (vägd svarsandel). Från det skannade materialet framställdes en datafil och tabeller.

Harald Theorin var undersökningsledare. Lena Andersson (enkätenheten) var produktionsansvarig.

### *Population och urval*

Populationen, d.v.s. de objekt som man vill kunna dra slutsatser om, utgjordes av arbetsställen med minst 10 anställda i privat och offentlig sektor. Urvalsramen var företagsdatabasen (FDB). Antalet arbetsställen i populationen var 71 185.

Urvalsramen stratifierades på region och storlek. Totalt bildades 9 strata. I varje stratum drogs ett urval på 260-300 arbetsställen. Den urvalsstorleken räknades fram inför, och användes i, motsvarande undersökning 2007.

Tabell 1 Population och urval fördelat på stratum

	Population	Urval
TOTALT	71 185	2 610
Storstad, 10-19 anställda	13 323	300
Storstad, 20-99 anställda	12 123	300
Storstad, 100 anställda eller fler	2 287	280
Större städer, 10-19 anställda	11 624	300
Större städer, 20-99 anställda	11 059	300
Större städer, 100 anställda eller fler	1 762	270
Övriga orter, 10-19 anställda	9 604	300
Övriga orter, 20-99 anställda	8 251	300
Övriga orter, 100 anställda eller fler	1 152	260

## Bortfall

Bortfallet består dels av objektsbortfall, som innebär att frågeblanketten inte är besvarad alls, och av partiellt bortfall (uppgift saknas) som innebär att vissa frågor på blanketten inte är besvarade. Om bortfallet skiljer sig från de svarande, med avseende på undersökningsvariablerna, så kan skattningarna som grundar sig på enbart de svarande vara skeva. För att reducera bortfallsskevheten har vikter beräknats med hjälp av kalibrering. Valet av variabler till hjälpinformation är dock begränsat i en företagsundersökning. De fyra som användes var region, arbetsställets storlek, sektor och näringsgren.

Objektsbortfallet i denna undersökning redovisas i tabell 3 nedan. Med "ej avhörda" menas att ingen uppgift om varför frågeblanketten inte är besvarad har lämnats.

**Tabell 3 Beskrivning av objektsbortfall**

	Antal
Ej avhörda	701
Postreturer	18
Avböjd medverkan	6
Totalt	725

Partiellt bortfall kan bero på att en fråga är svår att förstå, är känslig eller att uppgiftslämnaren glömmer att besvara frågan. Det partiella bortfallet varierade mellan mindre än en halv procent (fråga 2) och 5 procent (fråga 1e).

## Databeredning

Frågeblanketterna skannades. Kontroller genomfördes under och efter registreringen. Då kontrollerades bland annat att endast valida värden förekom i materialet.

Svarsdatafilen kompletterades med bakgrundsvariabler från register och med vikter för uppräkningsnivå.

## Viktberäkning och estimation

Vikter har tagits fram så att resultat kan redovisas för hela populationen och inte bara för de svarande. Vikterna kompenserar för objektsbortfallet men inte för det partiella bortfallet. Om vikterna inte används så kan resultaten bli helt missvisande, speciellt som olika arbetsställen haft olika sannolikhet att komma med i urvalet.

Vikterna i denna undersökning kan beskrivas med formeln:

$$w_k = d_k \cdot v_k \quad \text{där } w_k = \text{den totala vikten för objekt } k, \quad d_k = \text{designvikt} \\ \text{och } v_k = \text{kalibreringsvikt}$$

Designvikten är den del av vikten som beror på urvalsdesignen. Vid bortfall kan det vara så att vissa grupper av urvalet svarar i större utsträckning än övriga. Om de grupper som svarat i högre grad har en annan fördelning på undersökningsvariablerna än övriga kan detta ha en snedvridande effekt på resultatet. För att kompensera för detta har kalibreringsvikter använts. Vikterna bygger på antagandet att ramen återspeglar populationen väl och därmed att över- och undertäckningen är försumbar. För mer utförlig beskrivning av kalibreringsestimatorens se Lundström och Särndal (2001): *Estimation in the Presence of Nonresponse and Frame Imperfections*, Statistics Sweden.

För beräkning av skattningen av totaler används följande formel:

$$\hat{Y} = \sum_r w_k y_k$$

där  $w_k$  = den totala vikten för objekt  $k$ ,  
 $y_k$  = variabelvärde för objekt  $k$ ;  
 summering sker av de svarande ( $r$ )

Och för beräkning av skattningen av medelvärden används följande formel:

$$\hat{\bar{Y}} = \frac{\sum_r w_k y_k}{\sum_r w_k}$$

där  $w_k$  = den totala vikten för objekt  $k$ ,  
 $y_k$  = variabelvärde för objekt  $k$   
 summering sker av de svarande ( $r$ )

Kalibreringen och de tabeller som presenteras i denna rapport har tagits fram enligt de formler som presenterats ovan med hjälp av SAS.

### Tabellerna

Tabellerna har räknats upp till populationsnivå, vilket innebär att resultatet avser hela populationen och inte bara de svarande.

Redovisningsgrupper är sektor, H-region och storlek på arbetsstället.

H-region är aggregerat till tre regioner i redovisningen:

- **Storstäder:** Stockholm/Södertälje A-region, Göteborgs A-region, Malmö/Lund/Trelleborgs A-region
- **Större städer:** Kommuner med mer än 90 000 invånare inom 30 kilometers radie från kommuncentrum
- **Övriga orter**

I andelsskattningarna är värdena avrundade till närmaste heltal och värden under 0,5 procent är därmed avrundade till noll.

Tabellerna har sekretessgranskats så att celler baserade på mindre än tre svarande har prickats. Mycket osäkra skattningar, där konfidensintervallet är större än andelsskattningen, har också prickats.

## BILAGA 2. TEKNISK RAPPORT FRÅN SCB: HUSHÅLLSBAROMETER 2009

### *Inledning*

Enheten för statistik om utbildning och arbete vid Statistiska centralbyrån (SCB) genomförde under perioden februari-april 2009 en postenkät på uppdrag av TCO.

Syftet med undersökningen var att ta reda på inställningen till sjukdom, arbetslöshet och A-kassa.

Undersökningen genomfördes som en postenkät med tre påminnelser. Populationen utgjordes av befolkningen 18-64 år. Totalt var det 2 117 personer som besvarade frågeblanketten, vilket var 58 procent av urvalet (vägd svarsandel). Från det skannade materialet framställdes en datafil och tabeller.

Harald Theorin var undersökningsledare. Susanna Dybeck (enkätenheten) var produktionsansvarig.

### *Population och urval*

Populationen, d.v.s. de objekt som man vill kunna dra slutsatser om, utgjordes av folkbokförda i åldrarna 18-64 år.

Urvalsramen var befolkningsregistret (RTB).

Antalet individer i populationen var 5 693 598.

Urvalsramen stratifierades på yrkesområde och åldersgrupp (se avsnittet *Variabler* för definition av yrkesområde). Totalt bildades 12 strata.

I varje stratum drogs ett urval på 305 personer. Den urvalsstorleken räknades fram inför och användes i motsvarande undersökning 2007.

12 personer visade sig vara emigrerade, vilket gav ett slutligt urval på 3 648 personer.

Aktuella adressuppgifter hämtades från befolkningsstatistiken.

**Tabell 1 Population och urval fördelat på stratum**

	Population	Urval
TOTALT	5 693 598	3 648
SSYK 1+2, 18-35 år	148 740	303
SSYK 1+2, 36-64 år	789 239	305
SSYK 3+0, 18-35 år	161 377	304
SSYK 3+0, 36-64 år	603 231	305
SSYK 4+5, 18-35 år	487 488	303
SSYK 4+5, 36-64 år	854 167	305
SSYK 6+7+8, 18-35 år	244 836	303
SSYK 6+7+8, 36-64 år	644 263	305
SSYK 9, 18-35 år	113 643	304
SSYK 9, 36-64 år	194 167	305
Inte förvärvsarbetande, 18-35 år	961 425	305
Inte förvärvsarbetande, 36-64 år	491 022	301

### *Bortfall*

Bortfallet består dels av objektbortfall, som innebär att frågeblanketten inte är besvarad alls, och av partiellt bortfall (uppgift saknas) som innebär att vissa frågor på blanketten inte är besvarade. Om bortfallet skiljer sig från de svarande, med avseende på undersökningsvariablerna, så kan skattningarna som grundar sig på enbart de svarande vara skeva. För att reducera bortfallsskevheten har vikter beräknats med hjälp av kalibrering.

Objektbortfallet i denna undersökning redovisas i tabell 3 nedan. Med "ej avhörda" menas att ingen uppgift om varför frågeblanketten inte är besvarad har lämnats. Med förhindrad medverkan avses vanligen sjukdom.

**Tabell 3 Beskrivning av objektbortfall**

	Antal
Ej avhörda	1 451
Postreturer	43
Avböjd medverkan	23
Saknar adress	12
Förhindrad medverkan	2
<b>Totalt</b>	<b>1 531</b>

Partiellt bortfall kan bero på att en fråga är svår att förstå, är känslig eller att uppgiftslämnaren glömmer att besvara frågan. Av undersökningens 24 frågor hade endast fråga 14a-c (påståenden om arbetslöshet) ett partiellt bortfall högre än 2 procent. I dessa tre frågor var det partiella bortfallet 3 procent.

### *Databeredning*

Databeredningen genomfördes av enkätenheten vid SCB. Frågeblan-

ketterna skannades.

Kontroller genomfördes under och efter registreringen. Då kontrollerades bland annat att endast valida värden förekom i materialet.

Svarsdatafilen kompletterades med bakgrundsvariabler från register och med vikter för uppräkningsnivå.

#### *Viktberäkning och estimation*

Vikter har tagits fram så att resultat kan redovisas för hela populationen och inte bara för de svarande. Vikterna kompenserar för objektbortfallet men inte för det partiella bortfallet. Om vikterna inte används så kan resultaten bli helt missvisande, speciellt som olika urvalspersoner haft olika sannolikhet att komma med i urvalet.

Vikterna i denna undersökning kan beskrivas med formeln:

$$w_k = d_k \cdot v_k \quad \text{där } w_k = \text{den totala vikten för objekt } k$$

dk=designvikt  
vk= kalibreringsvikt

Designvikten är den del av vikten som beror på urvalsdesignen. Vid bortfall kan det vara så att vissa grupper av urvalet svarar i större utsträckning än övriga, t.ex. kan kvinnor svara i högre än män. Om de grupper som svarat i högre grad har en annan fördelning på undersökningsvariablerna än övriga kan detta ha en snedvridande effekt på resultatet. För att kompensera för detta har kalibreringsvikter använts. Vikterna bygger på antagandet att ramen återspeglar populationen väl och därmed att över- och undertäckningen är försumbar. För mer utförlig beskrivning av kalibreringsestimaten se Lundström och Särndal (2001): Estimation in the Presence of Nonresponse and Frame Imperfections, Statistics Sweden.

För beräkning av skattningen av totaler används följande formel:

$$\hat{Y} = \sum_r w_k y_k \quad \text{där } w_k = \text{den totala vikten för objekt } k$$

y<sub>k</sub> = variabelvärde för objekt k

summering sker av de svarande (r)

Och för beräkning av skattningen av medelvärden används följande formel:

$$\hat{\bar{Y}} = \frac{\sum_r w_k y_k}{\sum_r w_k} \quad \text{där } w_k = \text{den totala vikten för objekt } k$$

y<sub>k</sub> = variabelvärde för objekt k



summering sker av de svarande (r)

Kalibreringen och de tabeller som presenteras i denna rapport har tagits fram enligt de formler som presenterats ovan med hjälp av SAS.

### *Tabellerna*

Tabellerna har räknats upp till populationsnivå, vilket innebär att resultatet avser hela populationen och inte bara de svarande. Antalsuppgifterna är således skattningar av antal personer i populationen med de aktuella egenskaperna för respektive redovisningsgrupp.

Redovisningsgrupper är kön, ålder, H-region och födelseland från befolkningsregistret, högsta utbildning från utbildningsregistret och social bakgrund från enkäten.

H-region är aggregerat till tre grupper

- **Storstäder:** Stockholm/Södertälje A-region, Göteborgs A-region, Malmö/Lund/Trelleborgs A-region
- **Större städer:** Kommuner med mer än 90 000 invånare inom 30 kilometers radie från kommuncentrum
- **Övriga orter**

Social bakgrund bygger på fråga 1 och fråga 2 i enkäten.

- **Arbetare 1:** Arbetare enligt fråga 1 med ett arbete som kräver högst tvåårig gymnasieutbildning enligt fråga 2.
- **Arbetare 2:** Arbetare (fråga 1) med ett arbete som kräver minst treårig gymnasieutbildning (fråga 2)
- **Lägre tjänsteman:** Tjänsteman (fråga 1) med ett arbete som kräver högst tvåårig gymnasieutbildning (fråga 2)
- **Tjänsteman på mellannivå:** Tjänsteman (fråga 1) med ett arbete som kräver minst treårig gymnasieutbildning men inte högskoleutbildning på 120 poäng eller mer (fråga 2)
- **Högre tjänsteman:** Tjänsteman (fråga 1) med ett arbete som kräver minst treårig högskoleutbildning (fråga 2)
- **Företagare:** Företagare (fråga 1) som arbetar (fråga 2)
- **Studera:** Studerande enligt fråga 1 oavsett svar på fråga 2
- **Övriga:** Annan grupp (fråga 1) och/eller inte arbetande (fråga 2)

I tabellerna är de två första tjänstemannakategorierna sammanslagna.

I andelsskattningarna är värdena avrundade till närmaste heltal och värden under 0,5 procent är därmed avrundade till noll.

Tabellerna har sekretessgranskats så att celler baserade på mindre än tre svarande har prickats. Mycket osäkra skattningar, där konfidensintervallet är större än andelsskattningen, har också prickats.

För fråga 7, 10, och 11 finns alternativa tabeller framtagna där de som inte arbetar har tagits bort. Frågenumret har då markerats med x, t.ex. fråga 7x. Avgränsningen gjordes genom att välja bort dem som svarat "arbetar inte" på åtminstone en av de frågorna eller fråga 2.

I fråga 6 och 9 kunde flera alternativ anges. De två ja-alternativen i respektive fråga redovisas som separata frågor, 6a och 6b samt 9a och 9b.





FTF – facket för försäkring och finans



försvarsförbundet

FINANSFÖRBUNDET



JOURNALIST  
FÖRBUNDET



Polisförbundet

SFHL

UNIONEN

SKTF

symf



Läraryrket



VÄRDFÖRBUNDET