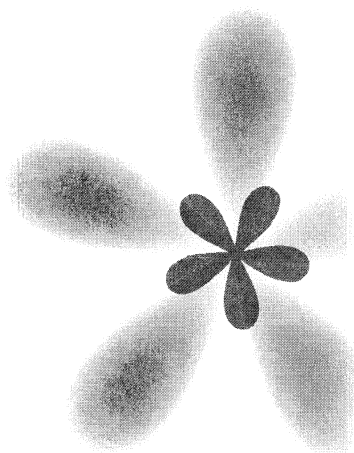


Arbetslivet halkar efter: de enkla jobben försvinner inte

av Carl le Grand, Ryszard Szulkin & Michael Tählin



Artikelförfattarna är professorer i sociologi vid Stockholms universitet. *Carl le Grand* och *Ryszard Szulkin* fokuserar på hur social skiktning och ojämlikhet skapas i arbetslivet samt könsskillnader och etniska skillnader på den svenska arbetsmarknaden. *Michael Tählin* undersöker hur beroendeförhållanden mellan arbetsgivare och anställda hänger samman med klass- och köns- ojämlikhet i arbetslivet. Han deltar också i projekt om förändringar av arbetsinnehåll och arbetsorganisation i ett antal europeiska länder.

IBÖRJAN AV 1980-talet avslutades en lång period, ungefär ett halvt sekel, av minskande ekonomisk ojämlikhet i de flesta västländer. Särskilt i USA och Storbritannien men också på flera andra håll, t ex i Sverige, började lönespridningen därefter att öka. Av speciell betydelse för de förklaringar som framfördes till detta skifte i ojämlikhetens utveckling var att löneskillnaderna efter utbildningslängd ökade markant. Den här utvecklingen var något av en gåta ur en traditionell ekonomisk synvinkel, eftersom utbudet av välutbildad arbetskraft samtidigt steg, i Sverige såväl som i andra länder.

Hur kunde det komma sig att avkastningen på utbildning steg på samma gång som utbudet på utbildning ökade? Enkel marknadslogik talar ju för att avkastningen i ett sådant läge i stället skulle sjunka, precis som den hade gjort under 1960- och 1970-talen. Det tycktes bara finnas ett bra svar inom ramen för ett standardmässigt tillgång-och-efterfrågan-perspektiv: att arbetsgivarnas *efterfrågan* på välutbildad arbetskraft hade ökat *snabbare* än tillgången. Men varför?

En förklaring är att den förmodat ökade efterfrågan på kvalifi-

kationer skulle bero på globalisering. På grund av förändringar i mönstret för internationell handel och konkurrens, med nyligen industrialiserade länders ökande världsandel av enkel varuproduktion, har många okvalificerade jobb försvunnit från västländerna. Därmed har den relativa efterfrågan på kvalifikationer på västvärldens arbetsmarknader förskjutits uppåt. En annan del av globaliseringen är att internationell migration har ökat i omfattning, åtminstone i vissa delar av världen. Inflyttning från fattiga till rikare länder kan bidra till att relativlönerna för okvalificerat arbete sänks, eftersom utbudet av okvalificerad arbetskraft ökar.

En andra förklaring som föreslagits är att teknologisk utveckling ligger bakom den ökade efterfrågan på kvalifikationer. Den huvudsakliga grunden för denna förklaringsvariant är att den snabba spridningen av informationsteknologi i arbetslivet har lett till en höjning av kvalifikationskraven i en stor del av alla jobb. Det är inte bara så att arbete med hjälp av en dator i flertalet fall antas vara mer mentalt krävande än liknande arbeten utan dator. Därutöver antas avancerad IT möjliggöra mer genomgripande förändringar av arbetsprocessen, med stigande kvalifikationskrav som konsekvens. Ett exempel är just-in-time-produktion inom tillverkningsindustrin, som inte skulle vara möjlig att genomföra utan omfattande datorstödda informationsflöden.

Förändringar av principerna för arbetsorganisation är en tredje föreslagen förklaring till att efterfrågan på kvalifikationer skulle ha ökat kraftigt. Denna förklaring bygger på en stor mängd affärs- och managementlitteratur (med ett ganska svagt empiriskt underlag), och

går ut på att en övergång har skett från tayloristiska och hierarkiska metoder att organisera arbetet till vad som ibland kallas "holistiska" organisationsprinciper (holistisk i motsats till en traditionell, fragmenterad arbetsdelning). Den nya formen av arbetsorganisation omfattar mindre av övervakning, kontroll och snävt avgränsade arbetsuppgifter. I stället sägs arbetet ha blivit mer flexibelt, med ett ökande utrymme för självständiga beslut av enskilda individer eller arbetsgrupper, och mer flytande gränser mellan olika uppgifter. Denna förändring av arbetets innehåll inträffar som en följd av ett skifte i den relativa avkastningen på alternativa sätt att organisera arbetsprocessen, med en stigande avkastning på holistiska designprinciper och en sjunkande avkastning på tayloristisk design. Ett antal samverkande faktorer antas ligga bakom detta skifte.

En viktig faktor här är individens ökade humankapital, som har lett till en större kapacitet att utföra flexibla och mentalt krävande uppgifter. Parallellt med tillväxten i humankapital antas löntagarnas preferenser vad gäller arbetsinnehåll ha förändrats i samma riktning. Slutligen förmodas konsumenternas smak ha utvecklats på ett liknande vis, med allt mindre tillfredsställelse från massproducerade standardvaror och i stället en ökad efterfrågan på skräddarsydda, kvalificerade produkter.

Ett utmärkande drag hos denna förklaringsvariant är att den inte bara förutsäger en ökad lönespridning mellan olika utbildningskategorier, utan även inom utbildningsgrupper. I holistiska typer av organisationer är personliga egenskaper — såsom gott omdöme och social

kompetens — mycket viktigare än de var i traditionella organisationstyper då arbetet var mer toppstyrt och individens handlingsutrymme mer kringskuret. Denna specifika förändring av efterfrågan på kvalifikationer antas driva upp löneskillnaderna mellan individer med lika lång utbildning och erfarenhet, men med olika stor tillgång till vinnande personlighetsdrag.

Kunskapssamhällets utveckling i Sverige: ökande överutbildning

Så långt den teoretiska bilden. Frågan är hur utvecklingen faktiskt har sett ut.

För Sveriges del kan en empirisk analys göras med hjälp av de levnadsnivåundersökningar (LNU) som har genomförts vid fem tillfällen under de senaste 35 åren, senast år 2000. Genom att jämföra situationen under år 2000 med de förhållanden som rådde vid de tidigare tillfällen då liknande undersökningar utfördes får vi en tillförlitlig bild av vilka förändringar som faktiskt skett i arbetslivet under senare decennier. Detta datamaterial är unikt: inte i något annat land finns jämförbara uppgifter över kvalifikationsnivåns förändringar för en så lång tidsperiod.

Vissa av de resultat som vi strax skall redogöra för publicerades ursprungligen som en del av rapporten *Välfärd och arbete i arbetslöshetens årtionde* (SOU 2001:53). Andra resultat finns i en artikel i tidskriften *Framtider* (nr 2, 2003) och i ett kapitel i en nyutkommen bok om *Familj och arbete — Vardagsliv i förändring* (2004). Vidare har Rune Åberg (2002) rapporterat liknande resultat på basis av SCBs ULF-undersökningar. Här kommer vi att presentera delvis nya analyser

som ännu inte har publicerats på annat håll.

På grund av utrymmesbrist redovisar vi inga resultat i form av tabeller och figurer, utan endast i löpande text. Den intresserade läsaren kan vända sig till någon av oss så översänder vi ett mer utförligt sifferunderlag.

Levnadsnivåundersökningarna visar till att börja med att de anställdas utbildningsnivå har stigit klart snabbare än jobbets kvalifikationskrav mellan 1974 och år 2000. Medan individernas genomsnittliga utbildning har ökat från 1,6 till 3,8 år efter grund- eller folkskola, har de genomsnittliga kraven ökat klart mindre, från 1,8 till 3,1 utbildningsår (utöver den obligatoriska skolan). Mot bakgrund av den dominerande uppfattningen i debatten om arbetslivets utveckling, dvs att individerna inte hinner med den snabba uppgraderingen av jobbets kompetenskrav, är detta resultat anmärkningsvärt. Den faktiska utvecklingen tycks ju vara den omvända — att det är arbetslivet som halkar efter individerna.

För att närmare undersöka anpassningen mellan utbildning och jobbkrav kan vi gruppera alla anställda i tre kategorier beroende på förhållandet mellan deras egen utbildning, å ena sidan, och de utbildningskrav som ställs i deras jobb, å andra sidan. Löntagare vars utbildningslängd underskrider jobbets krav med åtminstone två år definieras som underutbildade. På motsvarande vis definieras de personer vars utbildningslängd överskrider jobbets krav med minst två år som överutbildade. Alla andra individer definieras som rätt matchade med sina jobb i fråga om utbildningslängd.

Den bild som framträder är tydlig: matchningen på arbetsmarknaden tycks ha försämrats

kontinuerligt under senare decennier. Andelen anställda som är väl matchade med sitt jobb vad gäller utbildningslängd har fallit undan för undan, från omkring två av tre löntagare (65 %) 1974 till knappt hälften (48 %) år 2000. I motsats till utbredda föreställningar har dock inte minskningen av andelen matchade personer åtföljts av en ökad andel löntagare som halkar efter arbetets krav, utan tvärtom av en markant uppgång i andelen överutbildade personer. År 2000 har så många som 37 procent av alla anställda en utbildning som är klart längre än vad deras jobb kräver. Andelen underutbildade individer är bara hälften så stor, och har inte förändrats under det senaste kvartsseket.

Detta är kanske inte så överraskande, givet den relativa stabilitet i efterfrågan på kvalifikationer som vi just redogjort för. I kombination med en stadig ökning av individernas utbildningslängd är en växande överutbildning en helt logisk konsekvens. Icke desto mindre är mönstret det rakt motsatta mot det som förutsätts av den utbredda tesen om arbetets snabba uppgradering.

Överutbildningens orsaker

Vad beror den ökande överutbildningen på, närmare bestämt? För att svara på den frågan är det fruktbart att göra ytterligare en gruppering. Vi skiljer då dels mellan personer med respektive utan utbildning utöver grundskolan, dels mellan jobb som kräver respektive inte kräver sådan utbildning. På det sättet urskiljer vi fyra grupper av anställda, vars inbördes storleksordning är central för att förstå hur anpassningen mellan

individers utbildning och jobbens krav förändras över tiden.

Förändringarna mellan 1974 och 2000 av storleken på dessa grupper visar flera intressanta mönster. För det första syns en tydlig övergång från gårdagens arbetsmarknad dominerad av lågutbildade personer och lågkvalificerade jobb till dagens arbetsliv med många välutbildade individer och kvalificerade uppgifter. Detta utgör ett viktigt skifte mellan olika samhällsformer, ibland kallat övergången till ett kunskapsamhälle. I mitten av 1970-talet var personer med enbart folk- eller grundskoleutbildning i jobb som inte kräver längre skolgång än så den dominerande kategorin i arbetslivet med nästan hälften av alla anställda. Ett kvartssekel senare, år 2000, hade gruppen minskat dramatiskt i storlek, och omfattade bara en dryg tiondel av arbetstagarna. Den omvända utvecklingen har skett för gruppen av utbildade personer i kvalificerade jobb (individer med minst 2 års utbildning efter grundskola i jobb som kräver sådan utbildning eller högre). Denna grupp har fördubblats i storlek sedan 1970-talet, och utgör nu en majoritet av alla anställda. Att den lågkvalificerade gruppen har minskat kraftigt i storlek har en viktig konsekvens, nämligen att andelen matchade personer sjunker. Denna grupp är ju per definition rätt matchad — de har en kort utbildning och arbetar i jobb med låga utbildningskrav — så när gruppen minskar i storlek får det per automatik en negativ effekt på andelen rätt matchade i arbetslivet som helhet. Detta är i själva verket den viktigaste förklaringen till den försämrade matchningen på svensk arbetsmarknad under senare decennier.

Men den lågkvalificerade gruppens sjunkande andel av alla anställda motsvaras inte fullt ut av att den kvalificerade gruppens andel stiger. Den mindre kvalificerade gruppen har minskat i storlek med 37 procentenheter mellan 1974 och 2000, medan den mer kvalificerade gruppen har ökat mindre än så, närmare bestämt med 30 procentenheter. Denna skillnad leder oss till ett andra intressant mönster, nämligen att den grupp som består av utbildade personer i lågkvalificerade (”enkla”) jobb har ökat klart under perioden — från 13 till 21 procent av alla anställda. Personer i denna grupp är per definition överutbildade — de har en utbildning utöver grundskolan, men deras jobb kräver ingen sådan utbildning. Detta är den viktigaste innebörden i det glapp mellan utbildningens och utbildningskravens förändring som vi såg nyss — alltså att individernas utbildningsnivå har stigit snabbare än jobbets utbildningskrav. Den dominerande delen av detta glapp består i att andelen okvalificerade jobb sjunker klart långsammare än andelen lågutbildade individer.

Kunskaps samhällets baksidor kan i princip vara av två slag: för det första att vissa individer har för låg kompetens för att klara de alltmer krävande jobben, och för det andra att vissa jobb har för låga kvalifikationskrav för att passa de allt bättre utbildade individerna. Av dessa två baksidor, dvs kompetensbristen och överutbildningen, är det uppenbarligen överutbildningen som är det klart största problemet.

De enkla jobben försvinner inte

Vi har alltså haft en utveckling under senare

decennier där de enkla jobben har minskat i antal, men i klart långsammare takt än nedgången i antalet lågutbildade personer. Låt oss se på ytterligare en konsekvens av detta. I mitten av 1970-talet var skillnaden mycket stor mellan kvalificerade och enkla jobb vad gäller andelen av innehavarna som hade en utbildning utöver den obligatoriska skolan, 72 mot 21 procent, alltså en skillnad på drygt 50 procentenheter. Därefter minskar denna skillnad kraftigt, för att år 2000 ha krympt till bara knappt 20 procentenheter. En stor majoritet av de personer som idag har lågkvalificerade arbeten har alltså en utbildning som klart överstiger kraven i dessa jobb. Denna majoritet kommer att bli ännu större framöver, i takt med att arbetstagare med enbart folk- eller grundskola pensioneras och lämnar plats för nya årskullar där nästan samtliga personer har åtminstone någon gymnasieutbildning. Vi närmar oss en punkt där i stort sett alla individer har en utbildning utöver den obligatoriska skolan men där en betydande minoritet ställs utanför de kvalificerade jobben.

Men kommer inte de okvalificerade jobben att försvinna inom en ganska snar framtid? Sannolikt inte. Visserligen minskade antalet okvalificerade jobb dramatiskt mellan 1974 och år 2000 — deras andel av alla jobb halverades i det närmaste. Denna utveckling bör dock ses i ljuset av två andra slutsatser. Den ena är att andelen enkla jobb i arbetslivet fortfarande är hög, drygt en fjärdedel (27 procent) — betydligt högre än andelen löntagare med enbart obligatorisk utbildning (16 procent). Den andra slutsatsen är att andelen okvalificerade jobb sannolikt kommer att ligga kvar på en hög nivå under de närmaste

åren, kanske under en ganska lång tid framöver. Denna slutsats kan vi dra genom att titta på hur nedgången under perioden i andelen enkla jobb har varierat mellan branscher.

Nedgången har varit snabb inom tillverkningsindustrin under hela perioden. Där ligger antalet nu på en så låg nivå att en ytterligare minskning under kommande år inte alls får lika stora effekter på den totala mängden okvalificerade jobb. Även inom vård- och omsorgssektorn har antalet okvalificerade arbeten minskat påtagligt sedan 1980-talet, och även där är antalet nu ganska litet. I kontrast till dessa påtagliga nedgångar är antalet okvalificerade jobb inom tjänstesektorn vid sidan av vård och omsorg påfallande stabilt. Under 1990-talet har rentav en liten ökning inträffat. Det är här som två tredjedelar av alla enkla jobb nu återfinns, t.ex. inom handel, hotell, restauranger och transporter. Givet denna utveckling förefaller det osannolikt att antalet enkla jobb i dessa verksamheter skulle minska påtagligt under de närmaste åren. Den totala andelen okvalificerade arbeten kommer därmed knappast att falla under 20 procent av alla jobb under överskådlig tid. Om överutbildningen skall minska framöver, givet befolkningens höga och stigande utbildningsnivå, så krävs alltså framför allt en höjning av kvalifikationskraven bland de kvalificerade jobben. Andelen okvalificerade arbeten kommer troligen att ligga kvar på en hög nivå under de närmaste åren.

Kunskapssamhällets framtid

Slutsatsen av analysen ovan är knappast att utbildningsexpansionen bör hejdas. Utbildning har

självfallet många värden och bör inte enbart ses i relation till arbetslivets nuvarande kompetenskrav. En fortsatt höjd utbildningsnivå kan t.ex. bidra till att upprätthålla en jämnare lönestruktur än den som annars skulle råda. Allt annat lika sjunker ju priset på faktorer vars tillgång ökar, dvs löneskillnader efter utbildning minskar när andelen välutbildade individer i arbetslivet stiger. Troligen hjälper också en hög utbildningsnivå till att utveckla jobbets kvalifikationsinnehåll, t.ex. genom höjda anspråk bland löntagarna, men också genom att tillhandahålla den kompetens som kan vara en förutsättning för en positiv utveckling av arbetets innehåll. Utbildning kan alltså vara en drivkraft till, och inte bara en effekt av, ökade jobbkrav.

Men samtidigt är det viktigt att se överutbildningens problem. En betydande minoritet av alla arbeten kommer under en troligen lång period framöver att kräva klart mindre kompetens än den som löntagarna har. Vilka personer skall utföra dessa jobb? En möjlighet är att omsättningen av individer i de arbeten det handlar om är hög, så att varje enskild person bara är kvar i jobbet under en kort tid för att sedan gå vidare till mer krävande uppgifter. Därför är det viktigt att undersöka rörlighetens omfattning i relation till överutbildning, där vi än så länge inte har så många resultat från forskningen.

Hur som helst skulle debatten om arbetslivets förändringar vinna på att de utbredda föreställningarna om en tilltagande brist på kompetens omgärdas med rimliga reservationer. Diskussionen behöver ett tillskott av nya resonemang. Att vi kan vänta oss en generell arbetskraftsbrist i takt med att 40-talisterna

lämnar arbetslivet är knappast kontroversiellt. Men att bristen framför allt skulle gälla välutbildade personer är betydligt mer osäkert. Som vi har sett finns det minst lika goda skäl att diskutera hur överutbildningens problem skall mötas.

Till sist: tillbaka till ojämlikheten i löner. Varför har löneskillnaderna efter utbildning ökat trots att tillgången på utbildad arbetskraft har stigit snabbare än efterfrågan? Svaret är att ingen vet säkert. Troligen har flera orsaksfaktorer varit verksamma, med lite olika tyngdpunkt i olika länder. Det är dock viktigt att understryka att förändringar i tillgång och efterfrågan på utbildning med stor sannolikhet påverkar lönespridningen på det sätt som ekonomiska marknadsmodeller förutsätter.

Att löneskillnaderna har ökat i Sverige trots att utbudet av utbildad arbetskraft har ökat mer än arbetsgivarnas efterfrågan innebär troligen att ojämlikheten annars skulle ha ökat ännu mer. En sådan slutsats har också fått visst empiriskt

stöd av jämförelser mellan olika länder: löneskillnaderna under senare decennier har vuxit mest i de länder där efterfrågan på utbildning har ökat snabbast i relation till utbudet (se Tåhlin, 2003 för en aktuell översikt).

För Sveriges del hänger den ökade lönespridningen antagligen ihop med bland annat förändringar i löneförhandlingssystemet, t.ex med ett ökat utrymme för individuell lönesättning. Flera andra förklaringar är också möjliga. Expansionen av tjänstesektorn kan vara en viktig faktor. Det är en vanlig iakttagelse att ojämlikheten i löner och andra arbetsvillkor är större i servicesektorn än i industrisektorn. När servicesektorns andel av arbetsmarknaden växer kan detta då medföra att den samlade ojämlikheten ökar. Kanske är de skillnader mellan kunskapssamhällets framsida och baksida som vi nyss beskrivit, där antalet kvalificerade jobb inte räcker till det ökande antalet utbildade individer, en viktig drivkraft till en allmänt ökande ojämlikhet i arbetslivet.

★ Referenser

le Grand, C., Szulkin, R. & Tåhlin, M. (2001) "Lönestrukturens förändring i Sverige", s 79-119 i Fritzell, J., Gähler, M & Lundberg, O. (red) *Välfärd och arbete i arbetslöshetens årtionde*. SOU 2001:53. Stockholm: Fritzes.

le Grand, C., Szulkin, R. & Tåhlin, M. (2001) "Har jobben blivit bättre? En analys av arbetsinnehållet under tre decennier", s 121-173 i Fritzell, J., Gähler, M. & Lundberg, O. (red) *Välfärd och arbete i arbetslöshetens årtionde*. SOU 2001:53. Stockholm: Fritzes.

le Grand, C., Szulkin, R. & Tåhlin, M. (2002) "Har jobben blivit mer kvalificerade? Kvalifikationskravens förändringar i Sverige under tre decennier", s 159-182 i Abrahamsson, K. m fl (red) *Utbildning, kompetens och arbete*. Lund: Studentlitteratur, 2002.

le Grand, C., Szulkin, R. & Tåhlin, M. (2003) "Hur förändras jobbets kvalifikationskrav? Föreställningar och verklighet", *Framtider*, 2: 11-16. Institutet för framtidsstudier, Stockholm.

le Grand, C., Szulkin, R. & Tåhlin, M. (2004) "Överutbildning eller kompetensbrist? Matchning på den svenska arbetsmarknaden 1974 — 2000", kap. 9 i Bygren, M., Gähler, M. & Neremo, M. (red) *Familj och arbete — Vardagsliv i förändring*. Stockholm: SNS Förlag.

Tåhlin, M. (2003): "Skill change and skill matching", *ChangeQual state-of the-art report*. (<http://www.nuff.ox.ac.uk/projects/ChangeQual/papers.asp?selbut=2>).

Åberg, R. (2002) "Överutbildning — ett arbetsmarknadspolitiskt problem?", s 41-61 i Abrahamsson, K. m fl (red) *Utbildning, kompetens och arbete*. Lund: Studentlitteratur.