

Innehåll

Bilaga 1 Den svenska befolkningen och arbetskraften år 2015	13
Förord.....	13
1. Sammanfattning	14
Inledning.....	14
Äldre befolkning - fler med utländsk bakgrund.....	14
Arbetskraften minskar och blir mer blandad.....	16
Nettoökningen av arbetskraften.....	18
Definitioner	18
2. Bakgrund och syfte.....	20
3. Befolkningen	22
3.1 Folkmängden 1950-1999	22
3.2 Befolkning i arbetsför ålder minskar	22
Befolkningen i 18-34 års ålder	24
Befolkningen i yngre medelåldern, 35-49 år	25
Befolkningen i den övre medelåldern, 50-64 år	26
Sverige har blivit ett invandringsland.....	27
Flyktingar och anhöriga.....	28
Olika åldersstruktur i nettotillskottet av utrikes födda	28
3.4 Utrikes födda 1960 till 2015	30

Yngre personer 18-34 år	30
Yngre medelålders 35-49 år	31
Äldre medelålders 50-64 år	31
Ålderspensionärer 65 år och äldre	31
Sammanfattning.....	32
3.5 Sverigefödda med utländsk bakgrund.....	32
Yngre personer 18-34 år	34
Äldre medelålders 50-64 år	35
Ålderspensionärer 65 år och däröver	35
Sammanfattning.....	35
3.6 Sverigefödda med två utrikes födda föräldrar.....	36
Yngre personer 18-34 år	36
Yngre medelålders 35-49 år.....	37
Äldre medelålders 50-64 år	37
Ålderspensionärer 65+	38
Sammanfattning.....	38
3.7 Samtliga personer med utländsk bakgrund.....	38
4. Arbetskraften	40
4.1 Arbetskraftsutvecklingen de senaste decennierna	40
4.2 Arbetskraften idag och i framtiden.....	43
4.3 Funktionshindrade	51
4.4 Arbetskraftsdeltagandet bland äldre	52
4.5 Medelarbetstiderna förändras?	54
4.6 Något om arbetslöshet	56
5. Antaganden och bakgrundstabeller	59
5.1 Antaganden i befolkningsprognosen.....	59

Metod	59
Antaganden om den framtida invandringens storlek	60
Dödlighetsantagande	62
5.2 Tabeller	62
5.1 In- och utvandring 1980 - 1999 samt antaganden om in och utvandringen åren 2000 - 2015	62
Bilaga 2 Personaluthyrningsföretag - en bro till	
arbetsmarknaden?	73
Förord	73
Författarnas förord	74
Tabellförteckning	75
1. Bakgrund	78
1.1 En arbetsmarknad i förändring	78
Arbetskraftsefterfrågan	78
Arbetskraftsutbudet	78
Institutionella förändringar	79
Personaluthyrningsföretag	80
1.2 Uppdraget, utredningens syfte	81
1.3 Personaluthyrning som förmedling och som anställningsform	82
1.4 Den svenska lagstiftningen	83
1.5 Lagstiftningen i andra länder	87
1.6 Branschens utveckling i Sverige	90
1.7 Branschens utveckling i andra länder	92
1.8 Forskning om bemanningsföretagen	94
Varför etableras och växer företagen?	94
Makroekonomiska effekter	96
Företagsutbildning	97

Anställningsvillkor.....	97
Rekrytering till branschen	98
Vad händer efter anställningen i personaluthyrningsföretaget?	98
Personaluthyrningsföretag som ett arbetsmarknadspolitiskt instrument.....	98
1.9 Invandrarnas situation på arbetsmarknaden	99
2. Beskrivning av enkäten	101
2.1 Framställning av rampopulation	101
2.2 Genomförandet av enkätundersökningen	103
2.3 Täckningsfel.....	105
2.4 Svarsutfallet.....	106
3. Resultat från enkäten.....	109
3.1 Företagens verksamhetsinriktning.....	109
3.2 De anställda vid uthyrningsföretagen.....	112
De anställdas bakgrund.....	112
3.3 De hyrande företagen	116
3.4 Personalutbildning.....	118
3.5 Samarbete och framtidsvisioner.....	119
4. Personalstruktur	121
Ålder och kön.....	122
Utrikes födda.....	124
Utbildning	127
Regional spridning.....	130
5. Personalflöden till och från uthyrningsföretag	133
5.1 Det statistiska materialet	133
5.2 Beskrivning av personalflöden 1996-98	134
5.3 Statistisk analys.....	139

Vilka personer inom uthyrningsföretagen går till annat arbete?.....	139
Personaluthyrningsföretag som inkörsport till den övriga arbetsmarknaden, population 2.....	141
Effekter för olika grupper.....	143
Personaluthyrningsföretag som inkörsport till den övriga arbetsmarknaden, population 3.....	144
6. Några slutsatser	147
Referenser.....	149
Bilaga 1.....	152
Bilaga 2.....	157
Data	157
Identifiering av personalflöden.....	159
Svagheter med det statistiska materialet.....	160
Probitanalys	161
Vilka personer går till annat arbete?	161
Förklaringsvariabler, population 1.....	161
Resultat, population 1.....	163
Personaluthyrningsföretagens roll som inkörsport till arbetsmarknaden, population 2.....	164
Förklaringsvariabler, population 2.....	164
Resultat, population 2.....	166
Predikterade sannolikheter, population 2.....	167
Personaluthyrningsföretagens roll som inkörsport till arbetsmarknaden, population 3.....	169
Förklaringsvariabler, population 3.....	169
Resultat.....	169
Bilaga 3 Invandrare på den svenska arbetsmarknaden.....	171
1. Inledning.....	172
2. Bakgrund	175
3. Data	177
4. Utbildning.....	182

5. Arbetskraftsdeltagandet.....	189
6. Arbetslöshet.....	192
6.1 Arbetslöshet utifrån medborgarskap, födelseland och vistelsetid.....	194
6.2 Betydelsen av individuella faktorer för utrikes föddas arbetslöshet.....	198
7. Sysselsatta.....	208
7.1 Yrkessegregering.....	212
8. Sammanfattning.....	222
Tabellbilaga.....	225
Referenser.....	227
Bilaga 4 Akademiker med funktionshinder.....	229
Sammanfattning.....	231
Inledning.....	231
Problem med anpassningen.....	232
2 Inledning.....	235
2.1 Bakgrund.....	235
2.2 Tidigare studier.....	237
2.3 Andelen studenter med funktionshinder på högskolan.....	237
2.4 Diskussion och kommentarer.....	238
3 Bakgrund och syfte.....	241
3.1 Bakgrund.....	241
3.2 Syfte.....	241
3.3 Urval.....	242

3.4	Intervjuerna	244
3.5	Bortfall.....	244
4	Resultatredovisning	245
4.1	Intervjupersonernas bakgrund.....	245
	Kön	245
	Ålder	245
	Examensår.....	245
	Funktionsnedsättning.....	246
4.2	Sysselsättning.....	247
	Den huvudsakliga sysselsättningen under veckan 6 – 12 mars 2000	247
	Arbete 6 – 12 mars 2000	249
	Anställningsform	250
	Arbetsmarknadssektor.....	252
4.3	Lön	253
	Månadslön.....	253
	Lönebidrag.....	254
4.4	Arbetslöshet och inträde på arbetsmarknaden	256
	Arbetslöshet efter erhållen examina	256
	Första stadigvarande arbetet.....	257
4.5	Arbetsuppgifter och studier	258
	Arbetets överensstämmelse med utbildningen.....	258
	Arbetsuppgifternas överensstämmelse med kunskaper erhållna från utbildningen.....	260
4.6	Anpassningar	261
	Anpassningar på arbetsplatsen.....	261
	Tekniska hjälpmedel	261
	Anpassad arbetstid.....	264
	Stödperson.....	265
	Vem som har stått för anpassningarna.....	267
	Tillgång till information.....	268
4.7	Möjlighet att avancera.....	271
	Om man sökt ”högre tjänster	271
4.8	Diskriminering.....	272
	Lönesättning	272

Arbetsgivarens attityd	274
Sökt andra arbeten	275
Upplevd diskriminering i arbetslivet	276
4.9 Ansökningar	276
5 Övriga kommentarer samt diskussion	279
5.1 Tips och förslag från de intervjuade	279
Förebilder och mentorer.....	280
Aktiva studievägledare för personer med funktionsnedsättning.....	283
Exempel från intervjuerna med akademikerna	283
Yttre faktorer, tillgänglighet.....	285
Fler exempel från intervjuerna.....	286
Ännu fler exempel från intervjuerna.....	288
Informera arbetsgivare om vad funktionsnedsättningar innebär	289
Tillgänglighet till den europeiska arbetsmarknaden	290
Litteraturlista	291
Bilaga: Enkätunderlag	293
Bilaga 5 Metoder och aktiviteter i svenskt mångfaldsarbete .	307
1 Inledning.....	309
2 Drivkrafter för arbete med mångfald	311
3 Strategier och strukturer.....	313
3.1 Vad innefattas i mångfald?.....	313
3.2 Visioner, policy och handlingsplaner.....	314
3.3 Interna strukturer för mångfald	315
3.4 Engagemang för mångfald	316
4 Interna processer	319
4.1 Informationsspridning om mångfald.....	319

4.2	Rekryteringsprocessen.....	320
4.3	Vidareutbildning och chefsrekrytering.....	323
4.4	Fysisk och psykisk arbetsmiljö.....	324
5	Externa kontakter och mångfald.....	325
5.1	Leverantörer.....	325
5.2	Kund- och medborgarkontakt.....	325
6	Mål och uppföljning	327
6.1	Kartläggning av organisationen	327
6.2	Mål för mångfaldsarbetet.....	329
6.3	Rutiner för uppföljning och utvärdering.....	331
7	Hinder och problem.....	335
8	Resultat och effekter av mångfaldsarbete	339
9	Mångfaldsarbete och jämställdhet.....	341
9.1	Relationen mellan mångfalds- och jämställdhetsarbete.....	341
9.2	Erfarenheter från jämställdhetsarbete.....	342
	Visioner och planer.....	343
	Kartläggning och uppföljning.....	343
	Engagemang från högsta ledningen.....	344
	Strukturer för jämställdhet	344
	Utbildning om jämställdhet.....	346
	Rekrytering.....	346
	Vidareutveckling.....	347
	Arbetsmiljö.....	347
	Hinder för jämställdhetsarbete.....	347
	Övrigt	348
10	Avslutande reflektioner	351

Bilaga 1 Den svenska befolkningen och arbetskraften år 2015

Förord

Näringsdepartementets Mångfaldsprojekt har i uppdrag att föreslå en nationell handlingsplan för att öka mångfalden i det svenska arbetslivet. I begreppet mångfald ingår kön, etnisk bakgrund, funktionshinder, ålder, klassbakgrund samt sexuell läggning.

Som ett underlag till arbetet gav Mångfaldsprojektet i uppdrag till Statistiska Centralbyrån (SCB) att göra en detaljerad prognos över hur sammansättningen av den svenska arbetskraften förändras de närmaste 15 åren fram till år 2015.

Rapporten har författats av Åke Nilsson och Ola Nygren från SCB. Mångfaldsprojektets kontaktpersoner har varit Patrick Joyce och Alireza Behtoui.

Stockholm i september år 2000

Marie Granlund,
projektledare för Mångfaldsprojektet

1. Sammanfattning

Inledning

Under senare år har Sverige haft en hög arbetslöshet. Utbudet av arbetskraft i framtiden har därför inte upplevts som en så aktuell fråga. Nu har dock farhågorna inför framtiden börjat diskuteras och behovet av en framtida arbetskraftsinvandring tas upp - senast i Långtidsutredningen 1999/2000. Samtidigt finns fortfarande en outnyttjad arbetskraftsreserv, dels de öppet arbetslösa, dels de latent arbetssökande. Regionala trögheter och skillnader i kompetens mellan utbud och efterfrågan på arbetskraft kan ha bidragit till att den strukturella arbetslösheten höjts.

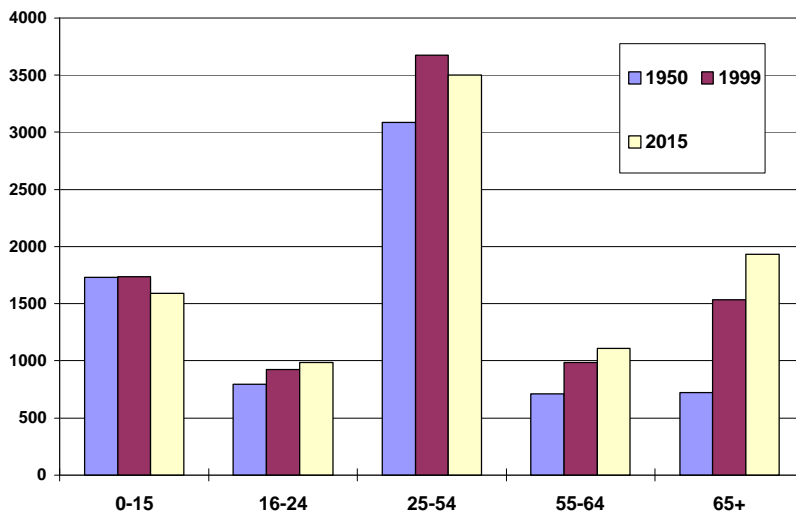
Under senare år har den etniska mångfalden i vårt samhälle ökat markant. En växande andel av befolkningen har utländsk bakgrund och den andelen väntas växa ytterligare. Denna grupp utgör en viktig del av den arbetskraftsreserv som borde bli mer tillgänglig för arbetsmarknaden. När det gäller skillnader mellan män och kvinnor har arbetskraftsdeltagandet nästan jämnats ut, medan det fortfarande finns stora skillnader mellan könen i arbetad tid.

Äldre befolkning - fler med utländsk bakgrund

Under de närmaste 15 åren fram till år 2015 sker två tydliga förändringar i den svenska befolkningen. Befolkningen blir äldre och människor med utländsk bakgrund fortsätter att bli fler. År 2015 kommer närmare 2 milj människor i Sverige eller 22 procent av befolkningen att vara 65 år eller äldre.

Diagram 1.1 Den svenska befolkningen fördelad på ålder

Tusen pers

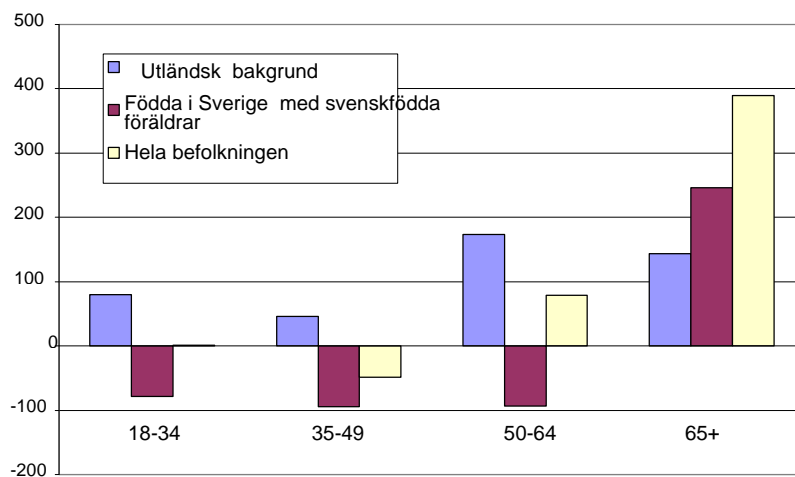


Åldrandet i befolkningen innebär att från år 2008 kommer befolkningen i arbetsför ålder att börja minska. Först är minskningen liten men från år 2015 kommer den arbetsföra befolkningen att krympa med 20 000 personer varje år.

Fler personer i Sverige kommer att ha utländsk bakgrund år 2015. Inte i första hand på grund av invandring under de kommande 15 åren utan på grund av att allt fler människor föds i Sverige med en eller två utländska föräldrar. År 1999 hade 1 180 000 personer i arbetsför ålder utländsk bakgrund. Till år 2015 beräknas de öka med 300 000 till 1 480 000 personer. Diagram 2 visar att befolkningen med enbart svensk bakgrund under 65 år minskar de närmaste 15 åren. Befolkningen i arbetsför ålder hålls uppe av att personerna med utländsk bakgrund blir fler. År 2015 kommer 27 procent av befolkningen i arbetsför ålder - mellan 18 och 64 år - att ha utländsk bakgrund.

Diagram 1.2 Förändringar i den svenska befolkningen år 1999 till år 2015.

Tusental



Källa: SCB

Arbetskraften minskar och blir mer blandad

Arbetskraften uppgick år 1999 till 4,3 milj. personer eller 78 procent av befolkningen mellan 18 och 64 år. Den arbetsföra befolkningen kommer att börja minska under de närmaste 15 åren. Detta mildras lite av att deltagandet i arbetskraften troligen kommer att öka bland vissa grupper även framöver. Fram till år 2010 väntas därför arbetskraften växa med cirka 150 000 personer för att sedan minska varje år när de stora årskullar som föddes på 1940-talet börjar gå i pension.

Detta förändrar sammansättningen av arbetskraften. Kvinnornas andel av den arbetade tiden fortsätter att växa och personer med utländsk bakgrund kommer att utgöra en ännu större andel av arbetskraften framöver. Tabell 1.1 visar hur de yngsta och de äldsta inom arbetskraften blir fler under de kommande 15 åren. Deltagandet i arbetskraften är dock betydligt lägre för den yngsta åldersgruppen.

Tabell 1.1 Arbetskraften fördelad efter ålder

Procent

	1985	1999	2015
16-24 år	15,9	10,5	11,6
25-54 år	69,6	75,0	70,9
55-64 år	14,5	14,5	17,5

Källa: SCB

En av de stora förändringarna på den svenska arbetsmarknaden under de senaste decennierna är kvinnornas inträde. Kvinnornas deltagande i arbetskraften och deras medelarbetstid har ökat kraftigt de senaste 30 åren. I dag står kvinnorna för 42 procent av den arbetade tiden och männen för 58 procent. De flesta bedömningar antar att kvinnor kommer att arbeta mer framöver och männen mindre. Långtidsutredningen antar att kvinnorna år 2015 kommer att stå för närmare 48 procent av den arbetade tiden och männen för 52 procent.

Den andra tydliga förändringen på arbetsmarknaden under de senaste decennierna är den växande andelen personer med utländsk bakgrund. 20 procent av arbetskraften år 1999 - 850 000 personer - hade utländsk bakgrund. 490 000 var födda utomlands och resten var barn till invandrare.

I dag deltar personer med utländsk bakgrund i gemen något mindre i arbetskraften än personer med enbart svensk bakgrund. Även om det finns stora skillnader inom gruppen. Fram till år 2015 kommer personerna med utländsk bakgrund i arbetskraften att bli betydligt fler i arbetskraften. Hur många fler beror på hur mycket de deltar i arbetskraften. Om de fortsätter att ha samma lägre arbetskraftsdeltagande som idag blir de knappt 200 000 fler och utgör 23 procent av arbetskraften år 2015. Om de når upp till samma deltagande i arbetskraften som personer med enbart svensk bakgrund har i dag kommer personer med utländsk bakgrund att öka med drygt 300 000 och utgöra 26 procent av arbetskraften år 2015.

Detta betyder också att det finns en viktig reserv av arbetskraft att ta vara på inom landet. Detta är något att hålla i tankarna när behovet av arbetskraftsinvandring i framtiden debatteras.

Nettoökningen av arbetskraften

Den blygsamma ökning av arbetskraften som väntas under de kommande 15 åren kommer helt och hållet från kvinnor och personer med utländsk bakgrund. Tabell 1.2 visar hur nettoökningen av arbetskraften fram till år 2015 fördelas när personer med utländsk bakgrund fortsätter att ha ett något lägre arbetskraftsdeltagande än infödda svenskar. I det fall deltagandet i arbetskraften bland personer med utländsk bakgrund skulle öka till samma nivå som bland infödda svenskar skulle 100 000 fler personer med utländsk bakgrund finnas i arbetskraften år 2015.

Tabell 1.2 Nettoökningen av arbetskraften fram till år 2015

Tusen personer

	Arbetskraften		Nettoökning
	1999	2015	
Män enbart Sv. Bakgr.	1800	1706	-94
Kv. enbart Sv. Bakgr.	1647	1660	+ 13
Män utl. Bakgr.	449	575	+ 126
Kv. utl. bakgr.	402	461	+ 59
Summa	4298	4401	+ 103

Källa: SCB

Tabell 1.2 visar att arbetskraften kommer att öka mycket blygsamt de närmaste 15 åren. Gruppen svenska män kommer att minska både som andel av arbetskraften och i absoluta tal. Kvinnor och personer med utländsk bakgrund kommer år 2015 att utgöra drygt 60 procent av arbetskraften.

Definitioner

Som regel är de begrepp som används i rapporten klara och entydiga varför de inte bör kunna missförstås. Ändå kan det vara på sin plats med definitioner av några begrepp.

Begrepp	Betydelse
Utländsk bakgrund	Personer födda utomlands och personer födda i Sverige med en eller båda föräldrarna födda utomlands
Enbart svensk bakgrund	Personer födda i Sverige med båda föräldrarna födda i Sverige

2. Bakgrund och syfte

I samhällsdebatten har befolkningsfrågan återigen uppmärksamats och det som diskuteras är främst befolkningens åldrande, försörjningsbördan och det framtida utbudet av arbetskraft. I dag har Sverige en av världens äldsta befolkningar. 17 procent är 65 år eller äldre att jämföra med 10 procent 1950. Den viktigaste orsaken till detta är att vi lever längre, men utvecklingen har påskyndats av låga födelsetal. Utan invandring skulle Sveriges befolkning minska nu. Utvecklingen är likartad i de flesta länder i Europa.

Medan antalet äldre personer kommer att öka kraftigt kommer befolkningen i arbetsföra åldrar (18-64 år) att växa relativt långsamt. Enligt den senaste framskrivningen kommer befolkningen i de arbetsföra åldrarna t.o.m. att minska efter år 2008 även när hänsyn tagits till en årligt invandringsöverskott. På grund av det låga antalet födda under senare delen av 1970-talet och första delen av 1980-talet när relativt få ungdomar förvärvsaktiv ålder under den närmaste tioårsperioden.

Under senare år har Sverige haft en hög arbetslöshet. Arbetskraftsutbudets framtida storlek har därför inte upplevts som en så aktuell fråga. Nu har dock farhågorna inför framtiden börjat diskuteras och behovet av en framtida arbetskraftsinvandring har debatterats, senast i Långtidsutredningen 1999/2000. Samtidigt finns en outnyttjad arbetskraftsreserv, dels som öppet arbetslösa, dels som latent arbetssökande. Regionala trögheter och skillnader i kompetens mellan utbud och efterfrågan på arbetskraft kan ha bidragit till att den strukturella arbetslöshetsnivån höjts.

Under senare år har den etniska mångfalden i såväl befolkning som arbetskraft i vårt samhälle ökat markant. Kvinnornas andel av arbetskraften har som bekant ökat kraftigt. En växande andel av befolkningen har utländsk bakgrund och den andelen väntas växa ytterligare. Denna grupp anses utgöra en viktig del av den arbetskraftsreserv som borde göras mer tillgänglig för arbetsmarknaden. En annan sådan grupp med lågt arbetskraftsdeltagande är de funktionshindrade. En höjning av pensionsåldern har diskuterats som en åtgärd för att öka arbetskraftsutbudet. När det gäller skillnader mellan män och kvinnor har arbetskraftsdeltagandet nästan jämnats ut, medan det fortfarande finns stora skillnader mellan könen i medelarbetstider.

Denna rapport beskriver befolkningsutvecklingen under de senaste 40-50 åren, både för befolkningen som helhet och uppdelat

på delgrupper efter ålder, kön och etnicitet. Dessutom redovisas en framskrivning av befolkningen, fördelad på delgrupper, fram till år 2015.

På samma sätt redovisas arbetskraftens utveckling med tonvikt på skillnader efter ålder, kön och etnicitet. Med denna bakgrund redovisas en framskrivning av det framtida arbetskraftsutbudet fram till år 2015. Dessutom diskuteras hur stort utrymme det kan finnas för att öka arbetskraftsutbudet bland personer med svensk respektive utländsk bakgrund. I vilken utsträckning kan svenska kvinnor respektive äldre bidra till att arbetskraftsutbudet ökar?¹. Vi ska också kort diskutera de funktionshindrades förvärvsmönster.

¹ Hur stor efterfrågan på arbetskraft kommer att vara vet vi inte och det är heller inte något som vi diskuterar i denna rapport.

3. Befolkningen

3.1 Folkmängden 1950-1999

Från 1950 till år 1999 har folkmängden ökat från 7 till 9 miljoner. Folkökningen kan uppdelas i två delar: naturlig folkökning (skillnaden mellan antalet födda och avlidna) samt invandringsöverskott (skillnaden mellan antalet invandrare och utvandrare). Den naturliga folkökningen svarade under 1950- och 1960-talen för den dominerande delen av tillväxten. Alltsedan mitten av 1970-talet har dock invandringsöverskottet, med få undantag, varit större än naturliga folkökningen. Sedan år 1997 har antalet avlidna överstigit antalet födda. Invandringsöverskottet har stått för hela folkökningen under de tre senaste åren.

Tabell 3.1 Den svenska befolkningen år 1950 - 1999

År	Naturlig folkökn. per år	Invandr. överskott per år	Folkökn. ² per år	Folkökn per år	Medel Folk-mängd
1950-59	38 300	11 000	47 700	0,6%	7,2 milj
1960-69	35 700	19 800	54 100	0,7%	7,7 milj
1970-79	17 700	12 600	30 000	0,3%	8,2 milj
1980-89	7 800	14 700	22 200	0,2%	8,4 milj
1990-99	12 400	21 200	33 300	0,5%	8,8 milj

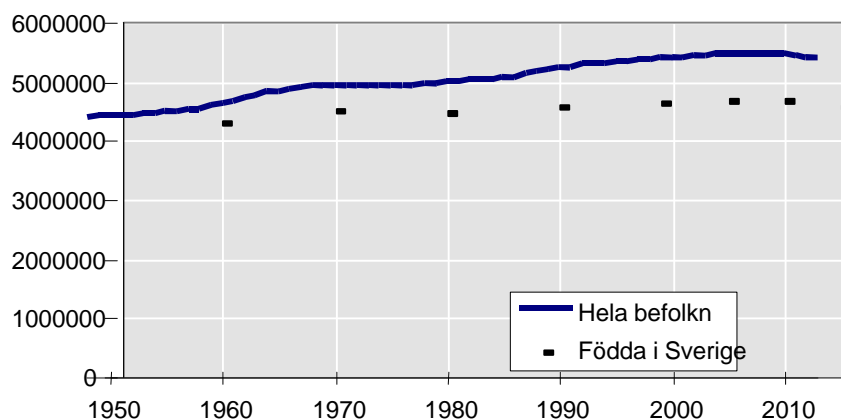
Källa: SCB

3.2 Befolkning i arbetsför ålder minskar

Befolkningen i 18-64 års ålder har ökat nästan kontinuerligt under de senaste 50 åren (jfr figur 2.1). Om cirka tio år, då 40-talisterna når upp i pensionsåldrarna, kommer särskilt många att lämna de arbetsföra åldrarna och efter 2008 inleds en period med ett minskande antal personer i åldern 18-64 år. De generationer som blir 18 år och inträder i de arbetsföra åldrarna är färre än dem som

² Folkökningen blir inte exakt summan av den naturliga folkökningen och invandringsöverskottet. Det beror dels på att siffrorna avrundats men även på att i folkökningen även ingår överföringar till och från det s.k. obefintlighetsregistret.

fyller 65 år. Trots att vi räknar med ett framtida invandringsöverskott på 12 000 personer årligen minskar befolkningen i 18-64 års ålder totalt sett. Först är minskningen ganska blygsam, men omkring år 2015 börjar befolkningen i de arbetsföra åldrarna minska med omkring 20 000 årligen.

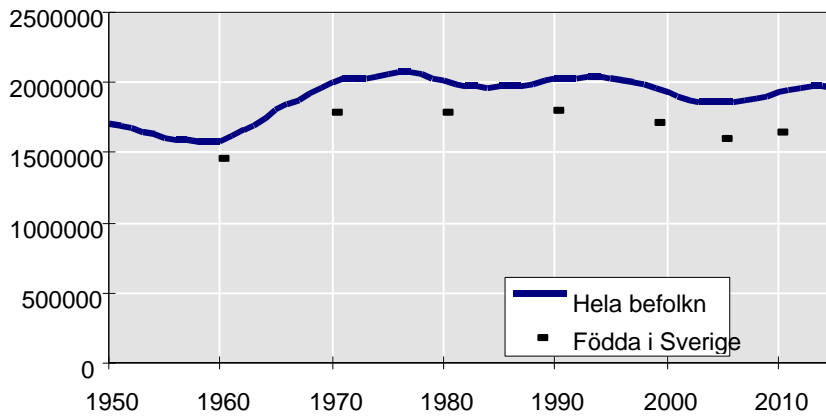
Figur 3.1 Personer 18 till 64 år samt antalet födda i Sverige

Källa: SCB

Det är i hög grad invandringsöverskottet som stått för befolkningstillväxten sedan 1950. Om man endast ser till dem som är födda i Sverige skulle antalet personer i 18-64 års ålder ha varit nästan oförändrat sedan 1970. Under ett par år i början av 1970-talet minskade antalet i arbetsför ålder något. Många av dem som flyttade till landet runt 1970 lämnade landet igen.

Befolkningen i 18-34 års ålder

Under 1960-talet hade vi en kraftig tillväxt i antalet personer i de yngre förvärvsaktiva åldrarna. Det var de stora 40-talistkullarna som svarade för den uppgången tillsammans med en - vissa år mycket stor - nettoinvandring. Därefter har antalet legat förhållandevis konstant, men när de små födelsekullarna födda under 1970-talet och förra delen av 1980-talet är i 18-34 års ålder blir antalet personer i de yngre förvärvsaktiva åldrarna förhållandevis lågt (omkring år 2005).

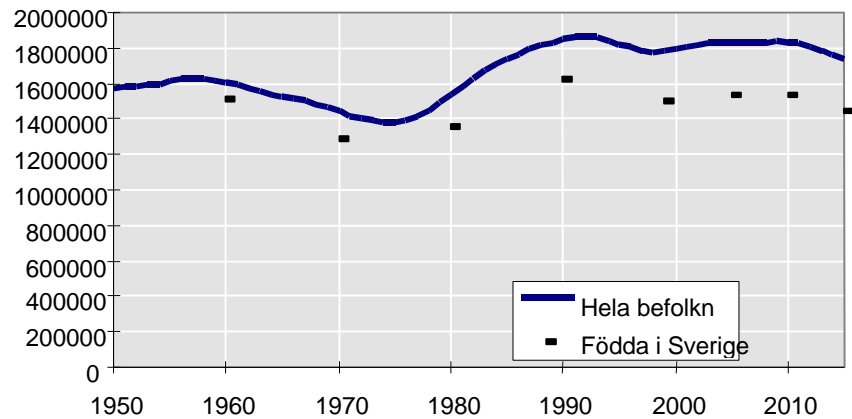
Figur 3.2 Personer i 18-34 års ålder varav födda i Sverige

Källa: SCB

År 2005 inleds en period på nära 10 år med en svag ökning av antalet personer i åldern 18-34 år. Den inträffar när de stora kullarna födda under senare delen av 1980-talet och runt 1990 når 18 års ålder.

Befolkningen i yngre medelåldern, 35-49 år

Utvecklingen av befolkningen i 35-49 års ålder visar en liknande utveckling som den yngre gruppen, men med en tidsförskjutning på mellan 15 och 20 år.

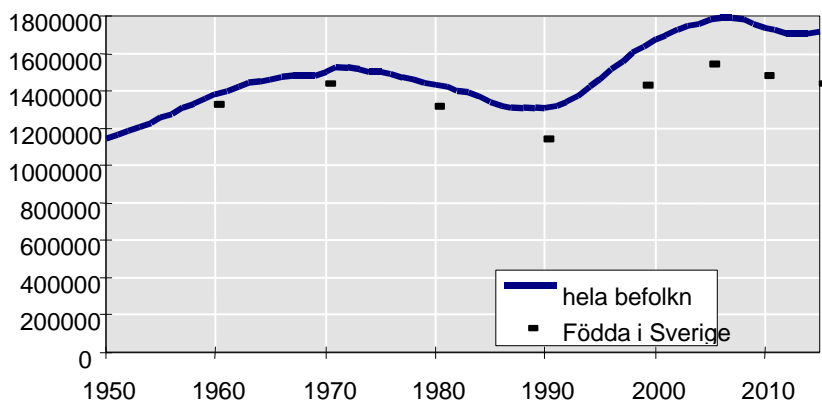
Figur 3.3 Antalet personer i 35-49 års ålder samt antalet födda i Sverige

Den kraftigaste ökningen i antalet personer i den åldersgruppen observerades från slutet av 1970-talet till början av 1990-talet, dvs. under den period då 40-talisterna nådde 35-49 års ålder. Efter 2010 förväntas antalet personer i den yngre medelåldern minska något, men nedgången är relativt begränsad.

Befolkningen i den övre medelåldern, 50-64 år

Antalet personer i 50-64 års ålder ökade successivt fram till mitten av 1970-talet, för att därefter minska något och komma tillbaka till 1960 års nivå. I början av 1990-talet inleddes en period, då antalet i övre medelåldern ökar starkt. Mellan 1990 och 2000 har antalet ökat med nästan 30 procent. Under den perioden har 1930-talets små födelsekullar lämnat de arbetsföra åldrarna och successivt ersatts av 40-talisterna.

Figur 3.4 Antalet personer i 50-64 års ålder samt antalet födda i Sverige



Källa: SCB

Sverige har blivit ett invandringsland

I mitten av 1940-talet fanns endast omkring 100 000 utrikes födda folkbokförda i Sverige. Flyktingar från våra grannländer som vistades tillfälligt i landet under kriget folkbokfördes aldrig och ingår därför inte i statistiken. Idag finns nästan en miljon utrikes födda i Sverige. Sedan andra världskrigets slut har 2,1 miljoner människor flyttat till Sverige. Samtidigt har 1,2 milj. flyttat ut ur landet.

Efter krigsslutet expanderade den svenska industrin snabbt och det blev brist på arbetskraft. Till en del löstes problemet genom invandring från våra grannländer. Under slutet av 1940-talet inleddes en rekrytering av arbetskraft från bl a Italien, Ungern och Österrike. Mot slutet av 1960-talet var invandringen mycket stor främst från Finland. Under åren 1969-1970 nådde invandringen rekordnivå. Även invandringen från dåvarande Jugoslavien var omfattande. Från mitten av 1970-talet har invandringen ändrat karaktär. Arbetskraftsinvandringen är begränsad och i den utsträckning som den förekommer är den nästan uteslutande från våra nordiska grannländer.

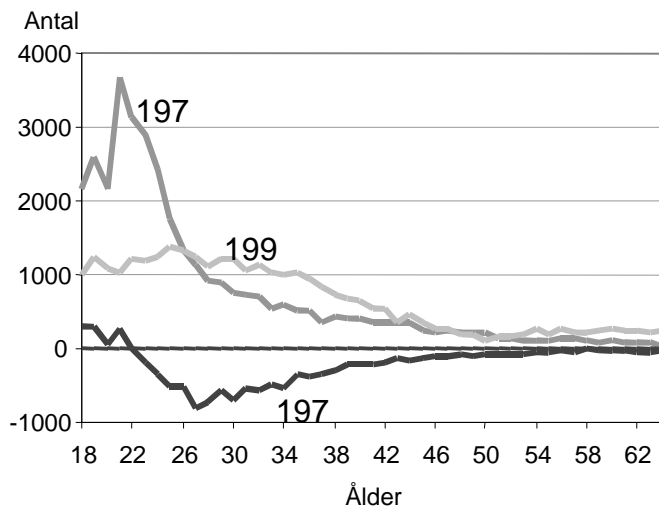
Flyktingar och anhöriga

Antalet asylsökande varierar både med oron i världen och med svensk invandringspolitik. Dagens lagstiftning torde medföra att det blir förhållandevis svårt att få uppehållstillstånd av flyktingskäl.

Flyktinginvandring medför också en invandring av nära anhöriga som ofta är större än flyktinginvandringen. I början av 1980-talet var invandringen av flyktingar och nära anhöriga blygsam, ca 10 000 per år. Under slutet av 1980-talet och i början av 1990-talet invandrade 30 000 flyktingar och anhöriga varje år. Under rekordåret 1994 var antalet över 70 000. Främst var det personer från Jugoslavien och Bosnien-Hercegovina.

Olika åldersstruktur i nettotillskottet av utrikes födda

De flesta som kommer till Sverige är förhållandevis unga. Som framgår ur figur 3.6 gäller det speciellt de som kommer hit under år då arbetskraftsinvandringen dominerar. Kurvorna visar nettoinvandringen under olika speciella år. År 1970, när vi hade en mycket omfattande arbetskraftsinvandring, speciellt från Finland, var det en mycket kraftig koncentration runt åldrarna 20-24 år, kvinnor vanligtvis ett par år yngre än männen.

Figur 3.6 Nettoinvandring efter ålder, 1970, 1973 och 1994

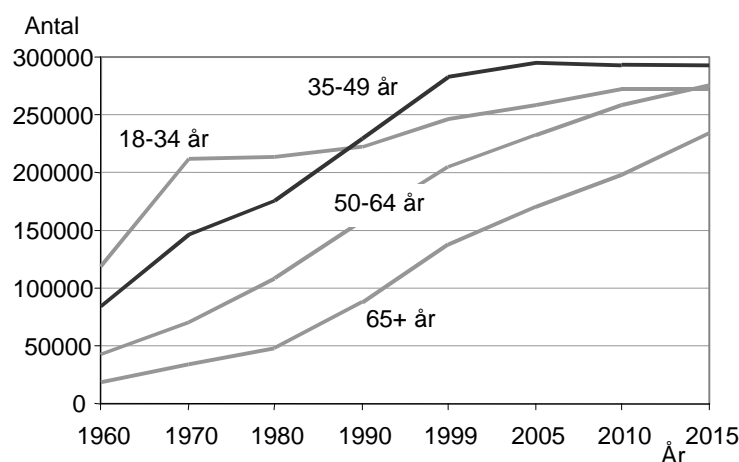
Källa: SCB

En stor arbetskraftsinvandring under ett par år ofta leder till utvandring ett par år senare när många av de nyanlända återvänder till sina hemländer. Detta var fallet år 1973.

Flyktingar och deras anhöriga är inte lika unga som arbetskraftsinvandrarna. Dessa är oftare i 30-årsåldern. Detta syns när man jämför åldersstrukturen hos nettotillskottet invandrare 1970, som i hög grad var arbetskraftsinvandrare med den för 1994, då invandrarna i stor utsträckning var flyktingar och anhöriginvandrare.

3.4 Utrikes födda 1960 till 2015

Figur 3.7 Personer födda utomlands 1960 - 2015 (prognos)



Källa: SCB

Yngre personer 18-34 år

Redan under 1960-talets omfattande arbetskraftsinvandring ökade antalet utrikes födda 18-34 åringar i Sverige från ca 120 000 år 1960 till ca 210 000 1970. Under 1990-talets början har den omfattande flyktinginvandringen ökat gruppen med ytterligare 25 000 personer.

Fram till år 2015 förväntas gruppen öka med ytterligare 25 000 personer. År 1970 var andelen utrikes födda i åldersgruppen 11 procent. Vid sekelskiftet var andelen 13 procent. Denna andel förväntas vara relativt oförändrad också under den närmaste 15-årsperioden. Sedan arbetskraftsinvandringens dagar har antalet invandrare i åldersgruppen 18-34 år ökat endast marginellt.

Tidigare dominerade arbetskraftsinvandringen från OECD-länderna i denna åldersgrupp. Vid sekelskiftet är endast var femte invandrare från OECD-länderna. Majoriteten invandrare är nu från utomeuropeiska länder, vilket naturligtvis är en följd av att flykting- och anhöriginvandringen dominerat under senare år. Den fördelningen väntas bestå under de närmaste 15 åren.

Yngre medelålders 35-49 år

De yngre medelålders (i 35 till 49 års ålder) har haft en helt annan utveckling än den som observerades för dem som var i 18-34 års ålder. Från 1960 till sekelskiftet har åldersgruppen ökat med ca 50 000 per decennium med undantag av 1970-talet då den omfattande återutvandringen av tidigare arbetskraftsinvandrare reducerade ökningstakten. Vid sekelskiftet närmade sig antalet yngre medelålders personer födda utanför Sveriges gränser 300 000. Antalet invandrare i yngre medelåldern förväntas dock vara relativt oförändrat i denna åldersgrupp under de närmaste 15 åren.

Från 1960 fram till sekelskiftet har andelen invandrare i åldersgruppen ökat från 5 procent till 14 procent dvs. nästan en tredubbling. Migrationen under de gångna 40 åren har således på ett markant sätt påverkat befolkningens sammansättning i 35-49 års ålder. 4 av 10 invandrare kommer från utomeuropeiska länder. Om ytterligare 15 år beräknas varannan invandrare komma från utomeuropeiska länder.

Äldre medelålders 50-64 år

År 1960 var antalet utrikes födda i ålder 50-64 år så lågt som ca 40 000. Vid sekelskiftet är antalet drygt 200 000, för att om ytterligare 15 år förväntas vara 275 000. Gruppen förväntas stabilisera sig på 300 000 om ytterligare ett antal år om den framtida migrationen förblir ungefär som idag.

År 1960 var bara 3 procent av befolkningen i åldersgruppen utrikes födda. Nu är det 12 procent. 6 av 10 invandrare kommer från OECD-länderna, vilket speglar migrationsmönstret för ca 30 år sedan. Om 15 år kommer endast var tredje invandrare bland äldre medelålders att ha sitt ursprung i OECD-länderna.

Ålderspensionärer 65 år och äldre

Antalet ålderspensionärer födda utomlands är nu ungefär 135 000 jämfört med endast 20 000 för 40 år sedan. Om 15 år förväntas antalet öka med ytterligare 100 000. Antalet invandrare bland pensionärerna förväntas öka under ytterligare ett par decennier efter 2015.

Sammanfattning

Effekterna av migrationen påverkar åldersgrupperna undan för undan. De som invandrar till Sverige är ofta relativt unga personer och de som stannar kvar i landet åldras med tiden och först efter 35-40 år når gruppen pensionsåldrarna. Redan omkring år 1970 nåddes något som kan kallas ett "jämviktsläge" bland yngre personer. Inflödet till gruppen var ungefär lika stort som utflödet. I nästa åldersgrupp, yngre medelålders (35-49 år) nås jämviktsläget vid sekelskiftet. Gruppen äldre medelålders (50-64 år) når inte sitt jämviktsläge förrän om 20 till 25 år.

Tabell 3.2 Utrikes födda, antal och ökning

År		Period	Årlig ökning	
1960	246 300			
1970	430 400	1960-70	18 400	5,6%
1980	498 900	1970-80	6 800	1,5%
1990	608 800	1980-90	11 000	2,0%
1999	736 000	1990-99	14 100	2,1%
2005	785 700	1999-05	8 300	1,1%
2010	825 700	2005-10	8 000	1,0%
2015	842 200	2010-15	3 300	0,4%

Källa: SCB

3.5 Sverigefödda med utländsk bakgrund

Internationella migranternas åldersfördelningen och nyblivna föräldrars har en hel del likheter. Omflyttning är koncentrerad till åldrarna 20-35 år och nyblivna föräldrar är som regel 25-35 år. Det är naturligt att antalet nyfödda med utländsk bakgrund blir stort i ett land med kraftig invandring. Var fjärde barn fött i Sverige under slutet av 1990-talet har utländsk bakgrund trots att bara var tionde person är född utomlands.

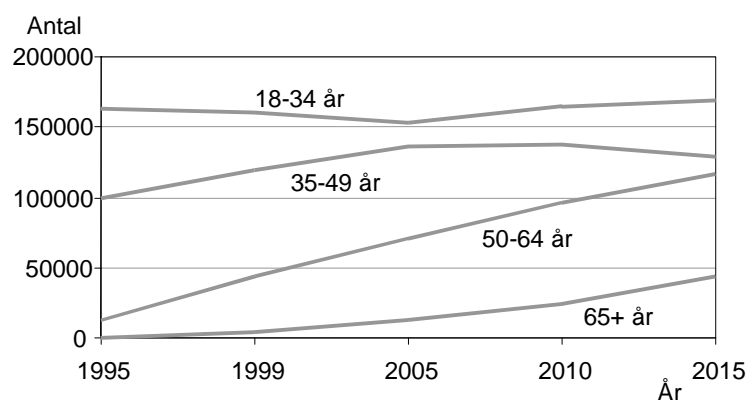
Åldersfördelningen på dagens Sverigefödda med utländsk bakgrund sammanfattar Sveriges invandringshistoria sedan andra världskriget. De som invandrade under 1950- och 1960-talen var oftast ensamstående. Integrationen i det svenska samhället var så framgångsrik för många av invandrarna att de bildade familj och

fick barn svenskar. Redan på 1960-talet hade var tionde nyfödd en förälder född utomlands. Denna andel har ökat mycket långsamt därefter. Med en lätt generalisering kan man därför påstå att vart tionde barn fött i Sverige sedan 1960-talet har en förälder född utomlands och en förälder född i Sverige.

På 1960-talet hade bara ett par procent av de nyfödda båda föräldrarna födda utomlands. Under 1990-talet har denna andel vuxit till drygt 10 procent. Bakgrunden till denna kraftiga tillväxt är främst flyktinginvandringen. Redan före flykten har flyktinginvandrarna som regel bildat familj. Dessutom är det vanligare bland utomeuropeiska invandrare att de bildar familj inom den egna gruppen än bland invandrare från OECD-länderna.

Sverigefödda med utländsk bakgrund (en eller båda föräldrarna födda utomlands) är betydligt yngre än den svenska befolkningen som helhet. Medelåldern på hela den svenska befolkningen var vid sekelskiftet 40,2 år – en mycket hög siffra jämfört med andra länder. För svenskfödda med en förälder född utomlands var medelåldern 26,1 år och för svenskfödda med båda föräldrarna födda utomlands var medelåldern 18,3 år.

Statistik om utrikes födda finns som regel från varje folkräkning under 1900-talet och årligen från befolkningsregister sedan mitten av 1970-talet. Statistiken över Sverigefödda med utrikes födda föräldrar är av betydligt senare datum. Den första någorlunda heltäckande uppgifterna från befolkningsstatistiken avser 31 dec 1994. Några statistiska tidsserier är därför inte möjliga att presentera för personer födda i Sverige med föräldrar födda utomlands.

Figur 3.8 Sverigefödda med en utrikes förälder 1995-2015

Källa: SCB

Yngre personer 18-34 år

Antalet personer 18-34 år födda i Sverige med en utrikes född förälder kommer att pendla runt 160 000 under hela perioden 1995-2015. Lägst antal blir det år 2003 med 153 000 personer enligt beräkningarna. Nedgången till år 2003 är en följd av dels den låga invandringen under 1970-talet och början av 1980-talet, dels det låga barnafödandet runt 1980.

Mellan 8 och 9 procent av befolkningen i åldersgruppen 18-34 år utgörs av Sverigefödda med en förälder född utomlands under hela perioden som beskrivs här dvs. från år 1995 till 2015. Gruppen domineras helt av dem som har en förälder från ett OECD-land (oftast Finland). Vid sekelskiftet har fyra av fem en förälder från ett OECD land. Om 15 år väntas andelen gå ner något. Då beräknas två av tre personer ha en förälder från ett OECD-land.

Yngre medelålders 35-49 år

De yngre medelålders (35-49 år) med en förälder född utomlands ökar i antal till år 2009 för att därefter minska något. År 1995 var antalet personer i gruppen ca 100 000 för att vid toppåret, år 2009,

nå 138 000. Den nedgång som därefter väntas har samma förklaring som för 18-34 åringar dvs. låg invandring och låga födelsetal på 1970- och 1980-talen.

Andelen Sverigefödda med en utrikes född förälder växer från 5 procent år 1995 till drygt 7 procent om några år, varefter andelen stabiliseras på ca 7 procent.

Andelen med en förälder född i ett OECD-land är större i denna åldersgrupp än i den yngre. Sju av åtta personer har vid sekelskiftet anknytningar till OECD-länderna. Dominansen är nästa lika markant om 15 år.

Äldre medelålders 50-64 år

De äldre medelålders har ungefär samma utveckling som de yngre medelålders men med en tidsförskjutning på 15 år. Antalet personer i åldersgruppen ökar med ca 5 000 per år från 1999 till 2015. Därefter kan man räkna med en betydligt långsammare tillväxt.

Ålderspensionärer 65 år och däröver

Antalet ålderspensionärer i gruppen, knappt 4 000 år 1999 är en underskattning – hur stor är oklart.³ Den tillväxt som prognostiserats fram till 2015 blir därför något mer dramatisk än den verkliga. Fullt klart är dock att även Sverigefödda med utländsk bakgrund bidrar till att den åldrande befolkningen. Men det sker främst när 60-talisterna blir ålderspensionärer.

Sammanfattning

Utvecklingen för Sverigefödda med en förälder född utomlands har varit stabil sedan 1960-talets början. Ungefär var tionde person eller 10 000 per årgång har en förälder född utomlands.

Åldersgruppen 18-64 år ökade snabbast åren 1995-99 – 4 procent om året. Under de första 10 åren efter sekelskiftet beräknas

³ För många personer över 65 års ålder saknas uppgifter om föräldrarnas födelseland. Ju tidigare personerna fötts desto svårare är det att koppla samman personen med dess förälder och att ange föräldrarnas födelseland. Antalet Sverigefödda med utländsk bakgrund underskattas därefter mer i högre åldrar än i lägre åldrar. År 1995 saknas uppgifter för samtliga Sverigefödda med utländsk bakgrund födda 1940 och tidigare. År 1999 har en del av denna brist avhjälpats men fortfarande kvarstår en del olösta problem.

ökningen vara 2 procent per år och sedan sjunka till 1 procent per år.

Tabell 3.3 Födda i Sverige med en förälder född utomlands

	18-64 år		Ökning/år	
			Antal	Procent
1995	274 994			
1999	322 575	1995-99	11895	3,99
2005	360 772	1999-05	6366	1,87
2010	397 835	2005-10	7413	1,96
2015	415 752	2010-15	3583	0,88

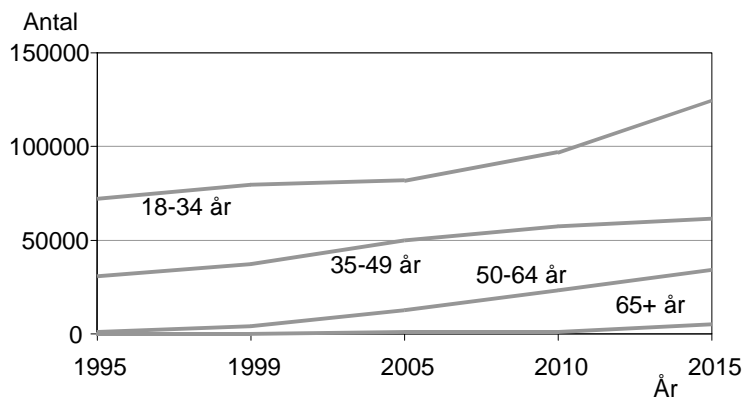
Källa: SCB

3.6 Sverigefödda med två utrikes födda föräldrar

Yngre personer 18-34 år

De Sverigefödda med två föräldrar födda utomlands i åldersgruppen 18-34 år var endast 80 000 personer vid sekelskiftet, jämfört med cirka 160 000 som hade en förälder född utomlands. Antalet kommer att öka först efter 2005 då de barn som är födda av de stora flyktingkullarna runt 1990 kommer upp i förvärsarbetande ålder. Om 25 - 30 år kan åldersgruppen bli lika stor som de Sverigefödda med en förälder född utomlands.

Figur 3.9 Sverigefödda med båda föräldrarna födda utomlands 1995 - 2015



Vid sekelskiftet har två av tre personer föräldrar som båda kommer från OECD-länderna. Tillväxten sker bland personer som har föräldrar födda utanför Europa. Om 15 år förväntas därför två av tre personer ha föräldrar som kommer från utomeuropeiska länder. Av hela befolkningen i åldern 18-34 år var 4 procent födda i Sverige med två föräldrar födda utomlands. Procenttalet förväntas öka till 6 om 15 år.

Yngre medelålders 35-49 år

De yngre medelålders (35-49 år) Sverigefödda med två utrikes födda föräldrar utgör ett blygsamt antal. Vid sekelskiftet var antalet personer i gruppen endast 40 000. Antalet väntas öka med ytterligare 20 000 till år 2015. Under hela perioden dominerar personer som har föräldrar från OECD-länderna.

Äldre medelålders 50-64 år

Under första delen av 1900-talet var det ovanligt att gifta par invandrade till Sverige. (I den mån det förekom någon invandring var troligen skälet att bilda familj med en svensk.) Gruppen

Sverigefödda i åldern 50–64 år med två utrikes födda föräldrar var därför vid sekelskiftet mikroskopiskt liten – endast 5 000.⁴ År 2015 beräknas antalet uppgå till 35 000.

Ålderspensionärer 65+

Antalet ålderspensionär är mycket litet i gruppen. Först år 2015 beräknas antalet uppgå till 5 000.

Sammanfattning

Antalet Sverigefödda med två föräldrar födda utomlands kommer att mer än fördubblas i de arbetsföra åldrarna från år 1995 till 2015. Det totala antalet är dock litet. År 1995 var antalet drygt 100 000 för att år 2015 förväntas bli 220 000. År 1995 var det bara 2 procent i åldersgruppen 18-64 år som tillhörde gruppen Sverigefödda med två utrikes födda föräldrar. Tjugo år senare har andelen ökat till 4 procent.

Tabell 3.4 Födda i Sverige med båda föräldrarna födda utomlands

År	18-64 år	Period	Årlig ökning	
1995	103 800			
1999	120 800	1995-99	4 200	3,8%
2005	145 200	1999-05	4 100	3,1%
2010	178 300	2005-10	6 600	4,1%
2015	220 100	2010-15	8 400	4,2%

Källa: SCB

3.7 Samtliga personer med utländsk bakgrund

Antal personer med utländsk bakgrund i åldrarna 18–64 år uppgick till 1 179 000 vid sekelskiftet. Flertalet (736 000) var födda utomlands, 323 000 födda i Sverige med en utrikes förälder och

⁴ Här finns naturligtvis problem att avgränsa gruppen korrekt. Har någon av föräldrarna avlidit eller utvandrat före 1960 så saknar SCB möjlighet att härleda svensk/utländsk bakgrund.

121 000 födda i Sverige med båda föräldrarna födda utomlands. Fram till 2015 blir personerna med utländsk bakgrund ca 300 000 fler.

Åldersgruppen 18–34 år som vid sekelskiftet uppgick till 487 000 kommer att i huvudsak vara oförändrad till år 2005 för att sedan öka till 566 000. Tillväxten är en följd av att barnen till 1990-talets flyktinginvandrare når arbetsför ålder. 25 procent av befolkningen i åldrarna 18–34 år hade utländsk bakgrund i slutet av år 1999. Andelen stiger till 29 procent enligt prognosen.

Åldersgruppen 35–49 år förväntas öka från 439 000 till 480 000 år 2005 för att sedan bara öka marginellt. Även i denna åldersgrupp har 25 procent av befolkningen utländsk bakgrund i slutet 1999. Vid prognosperiodens slut förväntas andelen uppgå till 28 procent.

Åldersgruppen 50–64 år har en betydande tillväxt under prognosperioden. Antalet personer med utländsk bakgrund förväntas öka med 173 000 från 254 000 år 1999 till 427 000 år 2015. Andelen av befolkningen ökar från 15 procent 1999 till 25 procent år 2015. Om ytterligare ett eller två decennier kommer troligen andelen att stabiliseras på ca 30 procent om inte migrationsmönstret i framtiden avviker alltför kraftig från dagens. Så länge som "stabiliseringsfasen" pågår kommer personer med utländsk bakgrund att åldras snabbare än den inhemska befolkningen. Stabiliseringsfasen bör mer eller mindre vara avklarad för de yngre åldersklasserna. Men för åldersklassen 50–64 torde det dröja åtminstone till år 2025 innan den är avklarad och för ålderspensionärer ytterligare några decennier.

Medelåldern för personer i de arbetsföra åldrarna stiger från 39,0 år 1999 till 40,7 år enligt beräkningarna.

Tabell 3.5 Personer med utländsk bakgrund 18-64 år, antal och ökning

År	Antal	Period	Årlig ökning	
1995	1 078 400			
1999	1 179 400	1995-99	25 200	2,2%
2005	1 291 700	1999-05	18 700	1,5%
2010	1 401 800	2005-10	22 000	1,6%
2015	1 478 000	2010-15	15 200	1,1%

Källa: SCB

4. Arbetskraften

4.1 Arbetskraftsutvecklingen de senaste decennierna

1960 fanns det i Sverige 3,1 miljoner förvärvsarbetande i åldern 20 - 64 år enligt Folk- och Bostadsräkningen 1960. Av dessa var endast 0,8 miljoner kvinnor. Antalet förvärvsarbetande födda utanför Sverige uppgick till 160 000.

Arbetskraftsinvandringen hade då pågått sedan mitten på 1940-talet. Den inhemska arbetskraften räckte inte till för den kraftiga expansionen av framför allt tillverkningsindustrin. Avtalet om en gemensam nordisk arbetsmarknad slöts i mitten av 1950-talet, och dessutom ändrades tillämpningen av utlänningslagstiftningen så att arbetskraftsinvandringen i praktiken var fri under 1950- och 60-talen. Invandrarna kom från framför allt Finland och Sydeuropa.

Tabell 4.1 Förvärvsarbetande 20-64 år 1960

Antal och andelar i procent

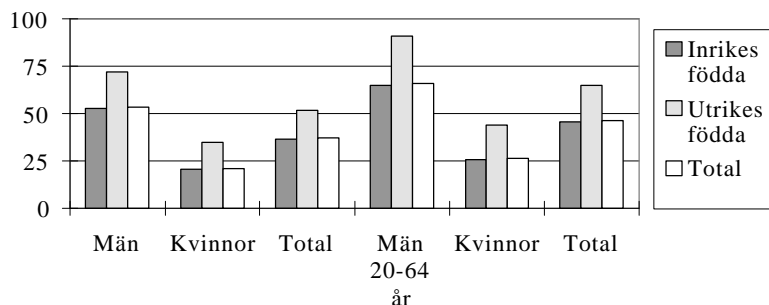
	Män	Kvinn.	Total	Män	Kvinn.	Total
Inrikes födda	1 901 900	734 000	2 635 900	95,1	92,7	94,5
Utrikes födda	97 000	57 400	154 500	4,9	7,3	5,5
Total	1 998 900	791 400	2 790 300	100	100	100

Källa: SCB

På den tiden hade invandrarna naturligt nog högre förvärvsfrekvenser än svenskfödda – de kom hit för att arbeta. Kvinnornas inträde på arbetsmarknaden hade inte mer än börjat – arbetskraftsdeltagandet bland kvinnor var endast cirka 25 procent på den tiden. Arbetskraftsdeltagandet bland ungdomar och äldre var samtidigt betydligt högre än idag – utbildningsväsendet var fortfarande under uppbyggnad och pensionsåldern högre.

Figur 4.1 Köns- och etnisk fördelning av arbetskraften 1960

Procent



Källa: Folk- och bostadräkningen 1960.

Arbetsmarknadsutredningen 1965 föreslog en omfattande arbetskraftsinvandring, eftersom den svenska industrin fortfarande gick på högarv, och den i första hand manliga arbetskraft som behövdes redan var fullt sysselsatt. Andra ansåg att man bättre skulle ta tillvara de arbetskraftsreserver som fanns inom landet, dvs. i första hand kvinnor men också äldre.

Resultatet blev en kompromiss – arbetskraftsinvandringen fortsatte ytterligare några år, samtidigt som kvinnorna kom in i arbetskraften i stor skala. Olika politiska medel, framför allt avskaffandet av sambeskattningen, bidrog till detta. Samtidigt ökade arbetskraftsefterfrågan inom såväl den offentliga som privata tjänstesektorn, dvs ett stort antal "kvinnojobb" kom till.

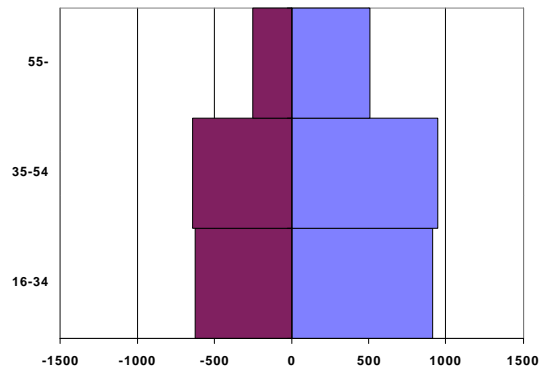
1970 hade antalet invandrare i arbetskraften stigit till cirka 300 000. En kraftig invandringsvåg från framför allt Finland kom i slutet av 1960-talet. En relativt stor andel av dessa flyttade emellertid tillbaka, bl.a. på grund av en konjunkturförbättring i Finland.

Antalet kvinnor i arbetskraften ökade fortfarande i måttlig takt, eller med ungefär 250 000 under 1960-talet. Samtidigt stängdes i praktiken dörren för utomnordisk arbetskraftsinvandring kring 1970. Arbetskraftsefterfrågan inom industrin började vika, och de nya jobben tillkom till största delen inom den offentliga sektorn. Antalet kvinnor i arbetskraften ökade med nästa en halv miljon

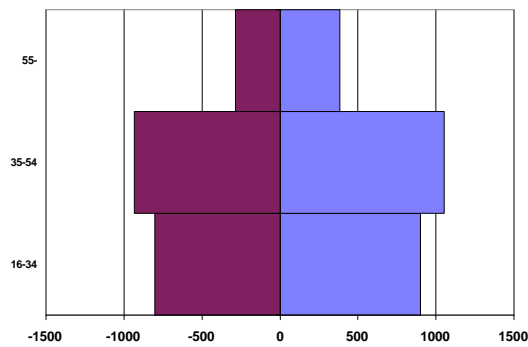
under 1970-talet, samtidigt som arbetskraftsinvandringen minskade kraftigt och delvis ersattes av flykting- och anhörlinivandring.

Figur 4.2 Arbetskraften 1970 och 1985 efter kön och ålder

1970



1985



Källa: SCB

Denna utveckling fortsatte ungefär fram till 1990, då den stora arbetsmarknadskrisen inföll. Ungefär en halv miljon jobb försvann på fyra år. Krisen drabbade män och kvinnor i ungefär lika stor utsträckning. Ungdomar fick allt svårare att etablera sig på arbetsmarknaden, samtidigt som en ökande andel äldre antingen drabbades av arbetslöshet eller fick någon slags pension.

Samtidigt ökade invandringen, framför allt genom östblockets sammanbrott men också av ett ökat inflöde av anhöriginvandring. 1990-talets invandrare fick därmed mycket ogynnsamma förutsättningar för att etablera sig på arbetsmarknaden.

4.2 Arbetskraften idag och i framtiden

Av dagens arbetskraft på cirka 4,3 miljoner består cirka 48 procent av kvinnor. På grund av att så gott som samtliga ungdomar numera genomgår (eller åtminstone påbörjar) gymnasieskolan, samt att en allt högre andel studerar på högskola har andelen yngre i arbetskraften sjunkit kraftigt. Andelen i åldersgruppen 16 – 24 år uppgår till 10 procent, jämfört med 25 procent för 30 år sedan. Andelen över 55 år är cirka 15 procent.

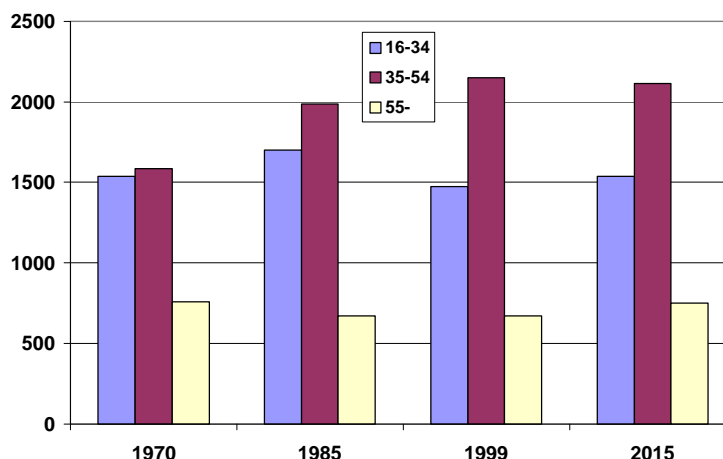
850 000 personer eller 20 procent av arbetskraften består idag av personer med utländsk härkomst. Av dessa är cirka 490 000 utrikes födda och 365 000 svenskfödda med minst en utländsk förälder. Arbetskraftsdeltagandet bland personer med utländsk härkomst är i genomsnitt endast något lägre än riskgenomsnittet, med undantag för utrikes födda utom Europa och i Östeuropa, som har ett betydligt lägre arbetskraftsdeltagande.

Den demografiska strukturen i kombination med en måttlig ökning i arbetskraftsdeltagandet kommer att innebära att arbetskraften (16–64 år) kommer att öka med cirka 150 000 personer eller 3,5 procent fram till år 2010. Därefter minskar arbetskraften något på grund av pensionering av de stora 40-talskullarna, men kvar står en ökning med ungefär 100 000 personer under perioden 1999 – 2015. Detta överensstämmer med de antaganden och beräkningar i som gjorts i Långtidsutredningen 1999/2000.

Andelen yngre och äldre arbetskraft väntas öka, medan personer mellan 25 och 54 år väntas bli något färre fram till år 2015. Den åldersmässiga förändringen sett i ett längre och historiskt perspektiv, framgår av nedanstående figur. Under de senaste 30 åren har framför allt de äldre i arbetskraften minskat, såväl antals- som andelsmässigt, medan antalet medelålders ökat. Sett i detta perspektiv, blir förändringarna fram till år 2015 relativt små. Tendensen blir emellertid den motsatta, dvs. den yngre och äldre arbetskraften ökar, den medelålders minskar något. Detta får bäring på sysselsättning och arbetsvolym.

Figur 4.3 Arbetskraft i grova åldersgrupper olika år

Tusen personer



Källa: SCB

Våra beräkningar har gjorts i två alternativ. Alternativ 1 innebär att skillnaderna i arbetskräftsdeltagande mellan personer med utländsk härkomst och svenskar består. Detta alternativ motsvarar Långtidsutredningens beräkningar.

I ett annat alternativ, där alla bedöms få samma arbetskräftsdeltagande oavsett härkomst, ökar arbetskräften med 280 000 personer fram till år 2010, för att sedan minska med 40 000 fram till år 2015.

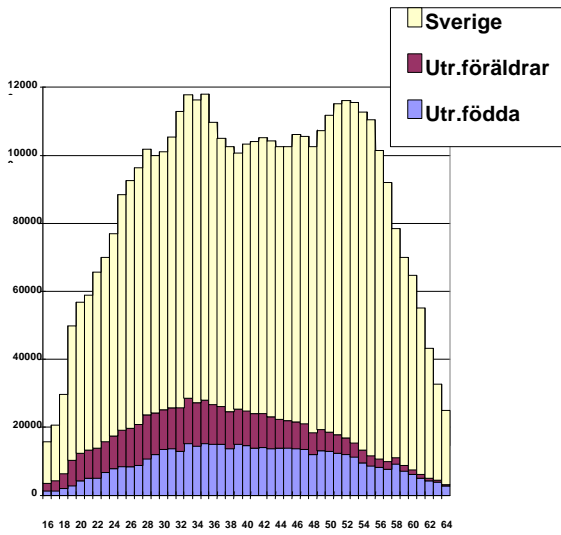
Antalet personer med enbart svensk bakgrund i arbetskräften beräknas minska med 80 000 personer fram till år 2015. Antalet personer med utländsk härkomst väntas öka med mellan 185 000 och 310 000 under samma period, beroende på antaganden om arbetskräftsdeltagande bland utrikes födda utom Europa och Östeuropa. Utfallet kan hamna någonstans däremellan. Det är dock inte troligt att nyinvandrade kan uppnå genomsnittstal under de första åren i Sverige.

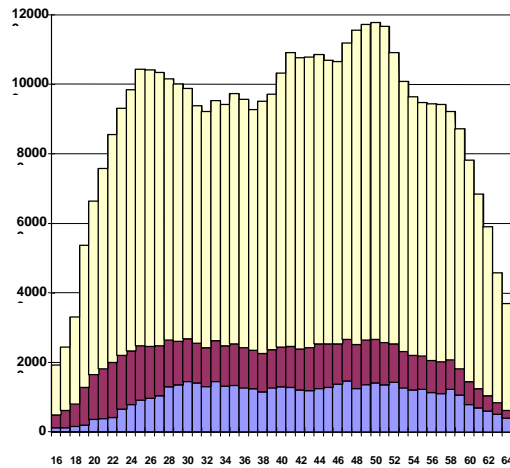
Sammantaget innebär detta att arbetskräft med utländsk härkomst kan komma att uppgå till cirka mellan 1 030 000 och 1 150 000 år 2015. Detta utgör en andel mellan 23 och 26 procent av hela arbetskräften. Förändringarna är påtagliga men inte dramatiska. Figur 4.4 visar arbetskräftens sammansättning med

avseende på ålder och etnicitet åren 1999 och 2015 enligt alternativ 1.

Figur 4.4 Arbetskraften efter ålder och etnicitet

1999 ovan och 2015 nedan





Källa: SCB

I beräkningarna har vi delat in arbetskraft och befolkning i ett tiotal grupper. I det följande redovisar vi grupperna: I. Utrikes födda II. Svenskfödda med en eller två utländska föräldrar III. Svenskfödda med svenska föräldrar

Det finns stora skillnader i åldersstruktur och arbetskrafts deltagande inom gruppen utrikes födda. Födda inom OECD har ett arbetskraftsdeltagande i nivå med svenskarna, medan personer födda i Östeuropa och utanför Europa ligger en bra bit under. Gruppen "svenskfödda med utländskt ursprung" har ett arbetskraftsdeltagande mycket nära riksgenomsnittet – med ett litet undantag för dem med båda föräldrarna födda utom Europa.

Arbetskraften och nettoförändringarna delas i alternativ 1 (som innebär att dagens skillnader i arbetskraftsdeltagande består):

Tabell 4.2A Arbetskraften 1999, 2010 och 2015 efter kön och etnicitet

Tusental

		Utrikes födda	Utländsk härkomst	Födda i Sverige	Summa
1999	Män	258	191	1800	2249
2010	Män	291	253	1761	2304
2015	Män	297	278	1706	2281
1999	Kvinnor	229	173	1647	2049
2010	Kvinnor	224	232	1683	2140
2015	Kvinnor	208	253	1660	2121
1999	Summa	487	364	3447	4298
2010	Summa	515	485	3444	4444
2015	Summa	505	530	3366	4401

Källa: SCB

Tabell 4.2B Förändring av arbetskraften efter kön och etnicitet

Tusental

		Utrikes födda	Utländsk härkomst	Födda i Sverige	Summa
1999-2010	Män	32	62	-39	55
2010-2015	Män	7	24	-55	-24
1999-2015	Män	39	87	-94	31
1999-2010	Kvinnor	-4	59	36	91
2010-2015	Kvinnor	-16	21	-23	-19
1999-2015	Kvinnor	-21	80	13	72
1999-2010	Summa	28	121	-3	146
2010-2015	Summa	-10	45	-78	-43
1999-2015	Summa	18	166	-81	103

Källa: SCB

I detta alternativ ökar arbetskraften totalt med nästan 150 000 personer fram till år 2010, för att sedan minska med 40 000 (efter 2015 minskar den i snabbare takt). Bland delgrupperna – vilka i och för sig är olika stora – ökar personer födda i Sverige med utländsk härkomst mest. De utrikes födda ökar endast marginellt i detta

alternativ, främst beroende på att gruppen "födda i OECD" minskar (se nedan). Bland dem med enbart svensk härkomst blir männen färre medan kvinnorna väntas förbli lika många som idag. Skillnaden beror på olika antaganden om arbetskraftsdeltagandets utveckling för män och kvinnor.

Tabell 4.2C Arbetskraften 1999, 2010 och 2015 efter kön och etnicitet

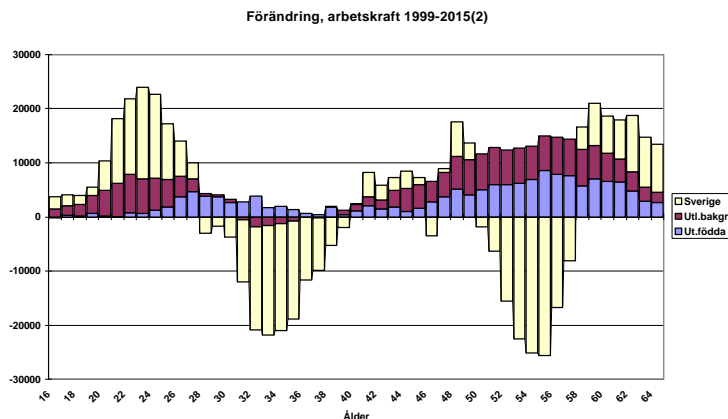
		Utrikes födda	Utländsk härkomst	Födda i Sverige	Summa
1999-2010	Män	258	191	1800	2249
2010-2015	Män	328	253	1761	2341
1999-2015	Män	337	278	1706	2320
1999-2010	Kvinnor	229	173	1647	2049
2010-2015	Kvinnor	281	232	1683	2196
1999-2015	Kvinnor	262	253	1660	2174
1999-2010	Summa	487	364	3447	4298
s2010-2015	Summa	608	485	3444	4537
1999-2015	Summa	598	530	3366	4494

Källa: SCB

Det högre alternativet skiljer endast när det gäller utrikes födda, som antas uppnå samma AK-tal som genomsnittet. Därmed skulle denna grupp öka med 120 000 fram till år 2010, för att sedan stagnera på den nivån.

Bland åldersgrupperna ökar grupperna 18–34 år och 50–64 år med vardera cirka 50 000 fram till år 2015, medan mellan gruppen 35–49 år blir oförändrad (se tabellbilaga). En mer detaljerad bild av de åldersmässiga förändringarna i arbetskraften framgår av nedanstående figur (som avser alternativ 2).

Figur 4.5 Förändringar av arbetskraftens åldersstruktur 1999 - 2015



Källa: SCB

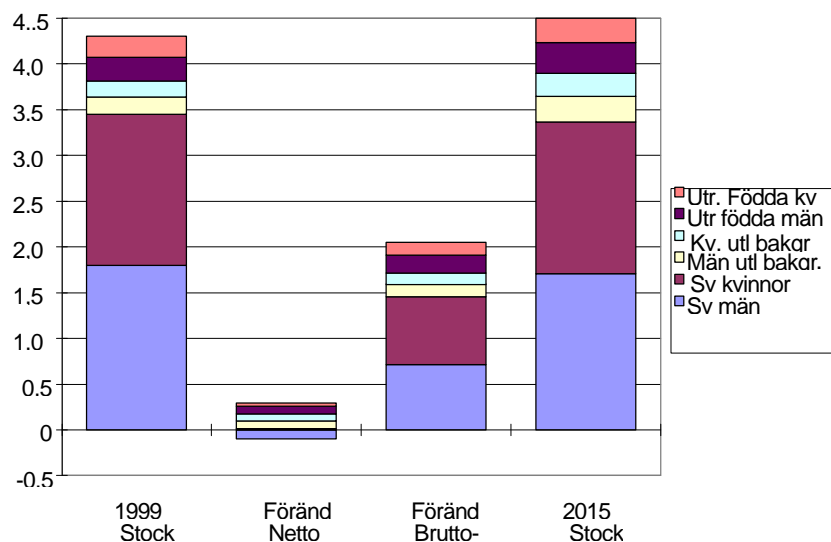
De förändringar i kohortstorlekar, som belysts i befolkningsavsnittet, framgår tydligt här. Personer med enbart svensk härkomst minskar kraftigt i åldersgrupperna 30–40 år samt 50–58 år, medan de allra yngsta och äldsta ökar. I detta alternativ ökar de övriga grupperna, särskilt i de yngsta åldrarna samt i åldrar över 40 år.

De förändringar mellan etniska grupper och kön fram till år 2015 kan också illustreras mot bakgrund av sammansättningen av arbetskraften 1999. I nedanstående två diagram visas dels sammansättningen av hela arbetskraften 1999 och 2015, dels förändringen i netto- och bruttotermier. Nettoförändringarna, som redovisats i tabeller ovan, är ju mycket små i förhållande till hela arbetskraften. Bakom dessa relativt små förändringarna döljer sig naturligtvis stora bruttotillskott och avgångar. Det finns förvisso olika metoder att beräkna bruttotillskottet. Här har vi använt en kohortmetod. Huvudintrycket är att fördelningen av bruttotillskottet överensstämmer väl med sammansättningen av arbetskraften 1999 (som är ganska lik sammansättningen år 2015). Ser man på nettotillskottet (som ju kan bli negativt), blir det relativt litet i absoluta tal.

I nästa diagram illustreras motsvarande förändringar i relativa tal. Den relativa sammansättningen på stockar och flöden blir då annorlunda.

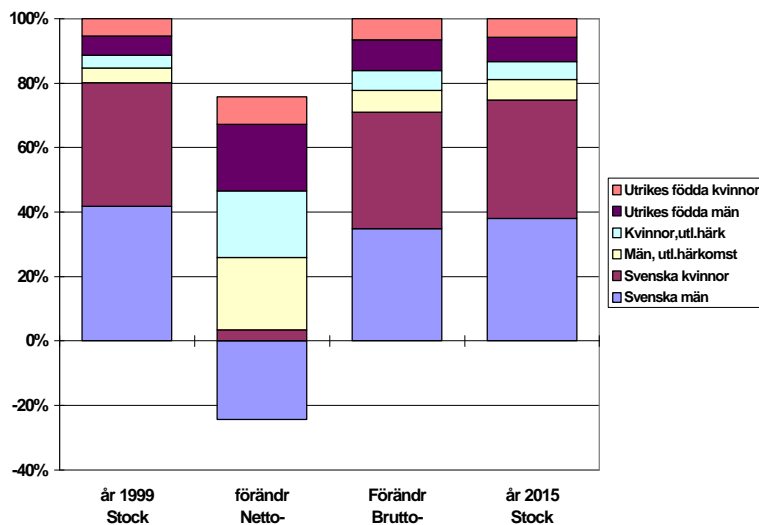
Figur 4.6 Arbetskraften 1999 och 2015, netto- och bruttoförändringar 1999 - 2015

Miljoner personer



I figur 4.7 motsvarar sammansättningen av bruttoförändringarna fortfarande hela arbetskraftens sammansättning någorlunda. Men nettoförändringens sammansättning skiljer sig väsentligt. Svenskfödda män och kvinnor med utländsk härkomst ökar proportionellt mest. Volymerna är emellertid så små, att bilden överdriver förändringen.

Figur 4.7 Sammansättningen av arbetskraften 1999 och 2015 samt netto- och bruttoförändringar



Källa: SCB

4.3 Funktionshindrade

Antalet funktionshindrade i åldersgruppen 16–64 år med nedsatt arbetsförmåga uppgår till 580 000 personer⁵. Av dessa ingår 65 procent eller 380 000 i arbetskraften, vilket skall jämföras med 77 procent för hela befolkningen. Andelen funktionshindrade varierar naturligt nog med ålder, men inte med kön.

Tabell 4.3 Funktionshindrade med nedsatt arbetsförmåga samt AK-tal i olika åldersgrupper 1998/99

Ålder	Antal	I arbetskraften	AKtal	Befolkningen
16–29 år	68 000	39 000	56,0%	1 522 000
30–49 år	223 000	171 000	76,9%	2 433 000
50–64 år	293 000	171 000	58,5%	1 624 000
16–64 år	584 000	381 000	65,2%	5 579 000

Källa: SCB

⁵ Se "Funktionshindrades situation på arbetsmarknaden 1998", SCB IAM 1999:1

Om man helt enkelt applicerar 1998 års andel funktionshindrade på befolkningen 2015 i respektive åldersgrupp – och motsvarande vad gäller AK-talen för funktionshindrade 1999 (justerade för den allmänna höjningen 1999 –2015), skulle vi fortfarande ha 000 i arbetskraften. Om AK-talen för funktionshindrade skulle nå upp till genomsnittet år 2015, skulle ökningen i arbetskraft bli cirka 90 000 i denna grupp och uppgå till cirka 470 000.

När det gäller denna grupp, är möjligen en ökning av arbetsvolymen snarare än själva arbetskraftsdeltagandet av större intresse. År 1998 var arbetslösheten bland funktionshindrade med nedsatt arbetsförmåga 9 procent, jämfört med 5 procent bland ej funktionshindrade. Frånvaron uppgick till 22 procent, jämfört med 11 procent för ej funktionshindrade. Av de funktionshindrade arbetade 68 procent av de sysselsatta heltid, jämfört med 77 procent för ej funktionshindrade.

Det är knappast troligt att även med ambitiösa åtgärder att arbetskraftsdeltagandet kan komma att uppgå till den genomsnittliga nivån i framtiden. Ungefär hälften av denna grupp är över 50 år.

4.4 Arbetskraftsdeltagandet bland äldre

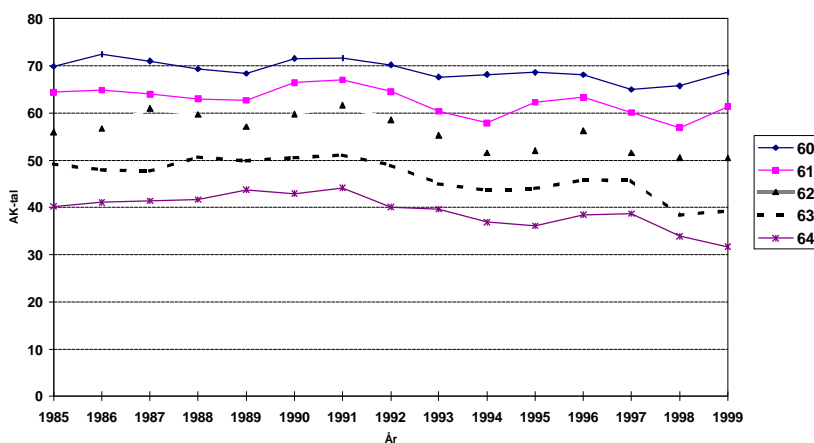
I vilken utsträckning en *höjning av pensionsåldern* till 67 år skulle öka arbetskraften är mycket svårt att bedöma. Om man enbart räknar med att ytterligare två årskullar skulle ha samma arbetskraftsdeltagande som dagens 64-åringar skulle tillskottet bli endast 30 000 personer. Om man däremot räknar med att en höjning av pensionsåldern skulle få effekt från och med 60 års ålder skulle tillskottet kunna bli väsentligt högre. I vilken utsträckning man kan förvänta en sådan effekt, och framför allt i vilken grad, är naturligt nog mycket svårt att förutse. Många faktorer spelar in. Den avtagande förtidspensioneringen får sannolikt positiva effekter på arbetskraftsdeltagandet bland de äldre i arbetskraften (å andra sidan kan detta vara en bidragande orsak till det kraftigt ökade antalet långtidssjuka). Den redan stipulerade rättigheten att arbeta till 67 års ålder får troligen positiva effekter, liksom den nya utformningen av pensionssystemet. I Konjunkturinstitutets

prognos, som vi följt, antas arbetskraftsdeltagandet i åldrarna 55 – 64 år öka med i genomsnitt 3 procentenheter.⁶

Beräkningar av effekterna av en eventuell höjning av pensionsåldern företas f.n. på flera håll. Det gäller då inte bara det framtida arbetskraftsutbudet, utan framförallt effekten på pensionsutgifterna, konsumtion m.m.

I detta sammanhang har vi endast gjort en enkel räkneövning genom att anta en höjning av arbetskraftsdeltagandet i åldrarna 60 – 64 år upp till den högsta nivån det nått under de senaste 15 åren (se diagram nedan). Dessutom har vi antagit att arbetskraftsdeltagandet för 65- och 66-åringarna kommer att uppgå till samma nivå som för 64-åringar i dag.

Figur 4.8 Arbetskraftsdeltagande i åldrarna 60 – 64 år, 1985 - 1999
Procent



Källa: SCB

AK-talen för åldersgrupperna 60–64 år var således, liksom för de flesta åldersgrupper, högst omkring 1990, ett år med överfull sysselsättning och ett maximalt resursutnyttjande. Det är knappast troligt att arbetskraftsdeltagandet skulle överstiga denna nivå i framtiden. Om dessa AK-tal appliceras på de aktuella befolkningsgrupperna år 2015, ökar arbetskraftsutbudet jämfört med grundkalkylen endast med cirka 40 000 personer (eftersom

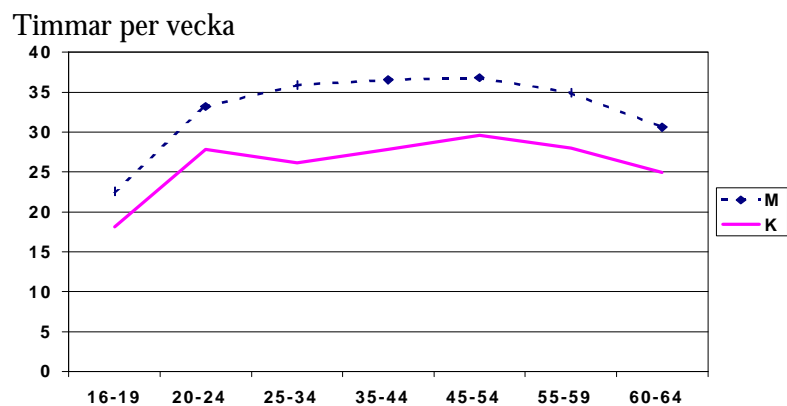
⁶ För övriga åldersgrupper är de antagna höjningarna 5 procent (16–24) resp. 1 procent (25–54 år)

LU:s grundkalkyl innebär relativt kraftiga höjningar av arbetskraftsdeltagandet för äldre). Om man dock jämför med ett alternativ med 1999 års arbetskraftsdeltagande i åldrarna 60 – 64 år, blir skillnaden så stor som 140 000. En ökning även för 65- och 66-åringarna till nivån för dagens 64-åringar skulle ge en ytterligare ökning på 30 000 personer.

En utjämning av arbetskraftsdeltagandet mellan män och kvinnor, så att kvinnorna skulle nå samma nivå som männen, skulle innebära ett tillskott till arbetskraften på cirka 130 000 personer. En sådan utjämning skulle från en rent statistiskt perspektiv vara fullt möjlig i ett 15-årsperspektiv. Höjningen av kvinnornas arbetskraftsdeltagande har varit betydligt högre än så under de senaste 15 åren. Om en sådan höjning kan realiseras ligger utanför vår bedömning.

4.5 Medelarbetstiderna förändras?

Figur 4.9 Medelarbetstid för män och kvinnor 1999



Källa: SCB

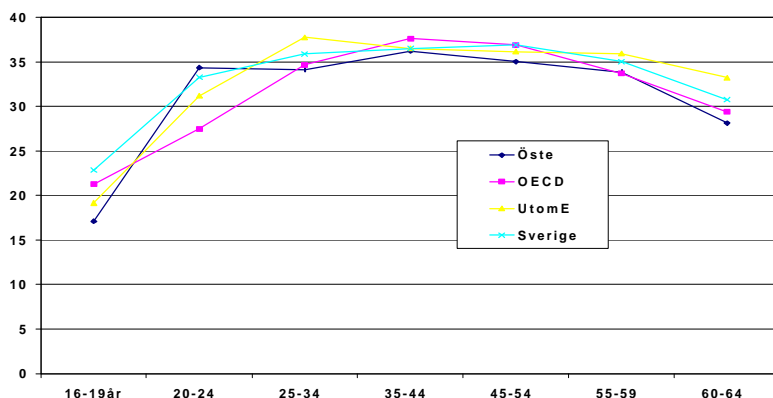
Kvinnorna har fortfarande en betydligt lägre medelarbetstid än männen. En utjämning av denna skulle få betydligt större effekter på arbetskraftsutbudet än en utjämning av arbetskraftsdeltagandet. Kvinnornas medelarbetstid är drygt 20 procent lägre än männens. Skillnaden är störst i barnafödande åldrar. Kvinnorna utgör i dag 48

procent av de förvärvsarbetande medan deras arbetsvolym utgör knappt 42 procent av den totala.

Det totala arbetsutbudet skulle öka mycket om kvinnornas arbetstider ökade. En ökning med 4 timmars medelarbetstid (halva skillnaden mellan kvinnor och män) skulle betyda en ökning av arbetskraftsutbudet med 6 procent, eller motsvarande 240 000 förvärvsarbetande. Eftersom kvinnornas medelarbetstid ökat med endast 2 timmar per vecka under de senaste 20 åren (männens har varit i stort oförändrad), är en sådan utveckling knappast realistisk.

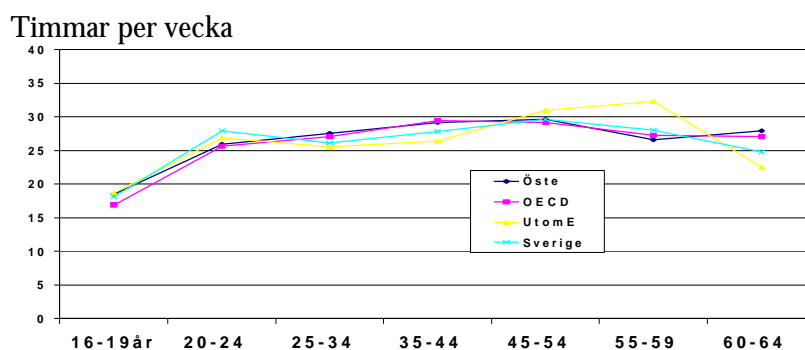
Figur 4.10A Medelarbetstider 1999 för män efter ålder och födelseregion

Timmar per vecka



Källa: SCB

Skillnaderna i medelarbetstid mellan olika etniska grupper är mycket små, givet ålder och kön. Här bör möjligen tilläggas, att detta gäller de förvärvsarbetande. Andelen förvärvsarbetande (sysselsatta) av arbetskraften är lägre för utrikes födda än för svenskfödda.

Figur 4.10B Medelarbetstid för kvinnor efter ålder och födelseregion

Källa: SCB

Långtidsutredningen har gjort antaganden om förändringar i medelarbetstider för olika grupper. I grova termer antas kvinnornas medelarbetstid öka från 34 till 35 timmar per vecka, medan männens antas sjunka från 40 till 36 timmar. Detta skulle ge relativt kraftiga effekter på fördelningen av arbetsvolym mellan kön (och även mellan åldersgrupper på grund av ändrat arbetskraftsdeltagande).

Kvinnornas andel av den totala arbetsvolymen skulle således öka från 42 till ungefär 48 procent på 15 år. Den totala arbetsvolymen beräknas bli ungefär oförändrad jämfört med 1999, men med en väsentligt förändrad könsfördelning. Förändringarna i sammansättningen av arbetskraft, sysselsatta och arbetsvolym sammanfattas i figur 4.11.

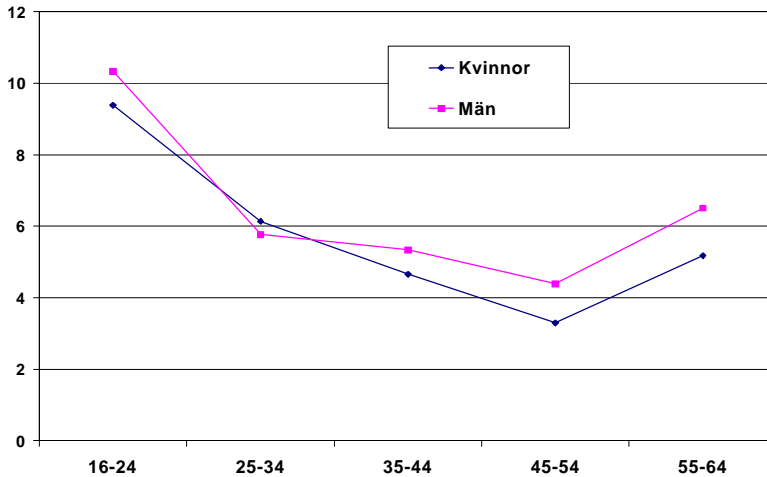
4.6 Något om arbetslöshet

De skillnader som redovisats och diskuterats ovan, har gällt skillnader i arbetskraftsdeltagande mellan olika grupper. Härtill kommer naturligtvis skillnader *inom* arbetskraften när det gäller andelen sysselsatta (förvärvsarbetande) respektive arbetslösa. Arbetslösheten (andel arbetslösa i arbetskraften) uppgår i dag till cirka 5 procent, vilket är en hög nivå för Sverige i ett längre perspektiv, men nära nog en halvering jämfört med den högsta

nivån, som uppnåddes 1994. Arbetslösheten varierar med ålder, men endast marginellt mellan könen.

Figur 4.11 Arbetslöshet efter kön och ålder, 1999

Procent



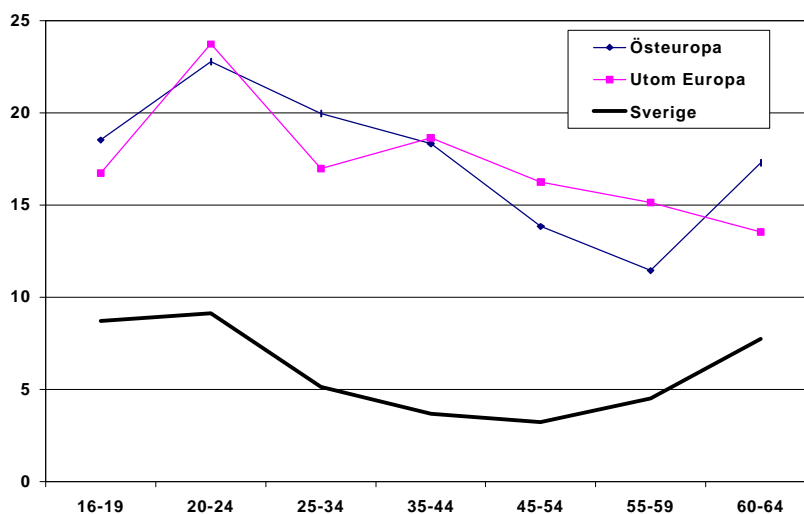
Källa: SCB

Skillnaderna mellan åldersgrupper är traditionell och inte särskilt uppseendeväckande. Ungdomar har alltid haft en något högre arbetslöshet. Den förhöjda arbetslösheten i högre åldrar är åtminstone delvis ett resultat av utslagning under början av 1990-talet. I dessa åldrar är långtidsarbetslösheten mycket hög och utgör hälften av de arbetslösa, för kvinnor såväl som för män. I övriga åldersgrupper är långtidsarbetslösheten högre för män än för kvinnor (31 respektive 23 procent av de arbetslösa).

Bland de etniska grupperna finns det vissa skillnader. Bland personer med utländsk bakgrund gäller det emellertid endast utrikes födda i Östeuropa och utom Europa, d.v.s. i princip relativt nyanlända flykting- och anhöriginvandrare.

Figur 4.12 Andel arbetslösa 1999 efter födelseregion

Procent



Källa: SCB

Arbetslösheten bland utrikes födda i Östeuropa och utom Europa uppgår till 17 procent, jämfört med cirka 5 procent för genomsnittet. Antalet arbetslösa i dessa grupper uppgår till 43 000 personer (av sammanlagt 240 000). Om arbetslösheten i denna grupp skulle sjunka till en genomsnittsnivå, skulle ytterligare 30 000 personer vara sysselsatta.

I dagens diskussion om att på ett bättre sätt tillvarata den outnyttjade arbetskraft som består av personer med utländsk bakgrund, refereras ofta till denna grupp arbetslösa. Gruppen är dock inte särskilt stor, och utgörs vidare till stor del av relativt nyanlända invandrare, ofta med begränsade språkkunskaper.

Arbetslösheten är emellertid ett relativt dåligt mått på anknytning till arbetskraften, eftersom nyanlända invandrare i de flesta fall inte registreras som arbetslösa i statistiken. Arbetskraftsdeltagandet, som det mäts i arbetskraftsundersökningarna (AKU), och redovisats i denna rapport, är ett bättre mått på skillnader mellan grupper vad gäller arbetsmarknadssituationen.

5. Antaganden och bakgrundstabeller

5.1 Antaganden i befolkningsprognosen

Metod

Antaganden om den framtida migrationen baseras på de antaganden som föreligger i huvudalternativet i 1999 års befolkningsprognos. Resultatet från denna riksprognos har brutits ner på mindre grupper i två etapper.

Som första steg har in- och utvandringen åren 1995-99 fördelats på fyra grupper, näml. födda

- 1) i Sverige,
- 2) i OECD-länderna,
- 3) i Östeuropa och
- 4) utanför Europa.

SCB:s migrationsregister innehåller uppgift om födelseland varför denna uppdelning har varit möjlig.

I nästa steg har migrationen av personer födda i Sverige delats i sju grupper, näml. födda i Sverige

- 1) med två svenskfödda föräldrar⁷
- 2) en svenskfödd förälder och en förälder född i ett OECD-land
- 3) en svenskfödd förälder och en förälder född i Östeuropa
- 4) en svenskfödd förälder och en förälder född utanför Europa
- 5) med två utrikes födda föräldrar varav modern är född i ett OECD-land,
- 6) med två utrikes födda föräldrar varav modern är född i Östeuropa och
- 7) med två utrikes födda föräldrar varav modern är född utanför Europa.

Det har inte varit möjligt att fördela alla migranter på de sju grupperna⁸. I en del fall har uppgifter funnits om enbart mamman

⁷ Någon framskrivning av gruppen personer födda i Sverige med två svenskfödda föräldrar har inte gjorts.

men inte om pappan och vice versa. Ibland har uppgifter saknats om båda föräldrarna. Personer med "uppgift saknas" om föräldrarnas födelseland har antagits ha samma fördelning av föräldrarnas födelseland (de sju grupperna ovan) som migranter med kända uppgifter har. Beräkningarna har gjorts för varje ettårig åldersklass.

I redovisningen av den framtida befolkningens storlek skiljer vi endast på tre grupper, näml. utlandsfödda och födda i Sverige med en respektive två föräldrar födda utomlands. Det mer detaljerade underlaget har använts vid beräkningar av det framtida arbetskraftsutbudet.

Antaganden om den framtida invandringens storlek

En prognos av befolkningen i de förvärsaktiva åldrarna på 15 års sikt påverkas främst av två komponenter – invandring och utvandring. De som föds under perioden hinner inte nå de förvärsaktiva åldrarna och dödlighetens påverkan är oftast liten jämfört med effekten av den utrikes omflyttningen.

Är det något antagande i en befolkningsprognos som är lätt att kritisera så är det antagandena om den framtida utrikes omflyttningen. Alla som är intresserade och insatta i ämnet har en åsikt. Uppfattningarna om den framtida migrationens omfattning varierar kraftigt från person till person. Vid fastläggandet av antagandena om fruktsamhet och dödlighet finns etablerade metoder vilket gör att antagandena på dessa områden vilar på något säkrare grund, även om fruktsamhetens variationer mellan olika perioder ofta är omöjliga att förutsäga. Inom migrationsområdet har man inga direkta metoder för att förutsäga invandringens storlek. Konjunkturväxlingar både i Sverige och i andra länder (främst våra nordiska grannländer), regelsystemet för invandringen, krig och andra katastrofer i vår omvärld kan snabbt påverka invandringens storlek – och sådana förändringar kan endast förutsägas på mycket kort sikt, om ens då.

Det finns litet mer bakgrund för att förutsäga utvandringens omfattning. Tidigare erfarenheter visar att många som invandrat till

⁸ SCB:s befolkningsregister håller för närvarande på att få ett nivålyft. Bl.a kommer i stort sett alla personer födda i Sverige 1932/33 och senare att ha en koppling till sina föräldrar. Har föräldrarna varit folkbokförda i Sverige någon gång sedan 1960 har det varit möjligt att tillföra registret uppgift om föräldrarnas födelseland. Tyvärr har bara en förlaga till register varit tillgänglig när bearbetningarna påbörjades.

vårt land – i alla fall de som invandrat för att arbeta – återutvandrare efter några års vistelse i Sverige. Detta medför att man med kunskap om tidigare invandring och vilka länder den kommit ifrån kan förutse mycket kortsiktiga förändringar i utvandringen. Antagandena om den framtida migrationens storlek bygger därför på bedömningar baserade på tidigare utveckling och observerade trender.

Migrationsantagandet i 1999 års befolkningsprognos bygger på att Sverige blir en del av en allt öppnare värld. Både invandringen och utvandringen antas öka. Utvecklingen under slutet av 1990-talet har också gått i den riktningen. Invandringen ökar något. En invandrarbefolkning på ca en miljon drar till sig personer från de forna hemländerna. Återinvandringen av Sverigefödda ökar också. Den ökade utvandringen beror framför allt på att personer födda i Sverige är mer benägna att flytta utomlands. År 1999 bröts emellertid den uppåtgående trenden – tillfälligt?

Efter krisen på Balkan har flyktinginvandringen legat på en låg nivå medan invandringen av anhöriga under 1990-talet har varit ca 20 000 årligen. En svag uppgång av invandringen beroende på ökat utbyte mot ett utvidgat EU och en större rörlighet bland svenskar är goda argument för antagandet om en ökad invandring. Påtagliga svårigheter föreligger dock att ange hur stark uppgången kan tänkas bli och hur länge den pågår. Tillfälliga flyktingströmmar kan komma i framtiden även om FN, EU, NATO m.fl. har visat förmåga att kyla ner konflikter och därmed mildrar flyktingströmmarnas omfattning.

Antagandet om utvandringen är avgörande för prognosens träffsäkerhet. Antagandet i 1999 års prognos kan tyckas ligga något för högt sett utifrån årets utvandring. Någon korrigering har inte gjorts beroende på utvandringen antas ha en svagare uppgång än invandringen. Om något är bör således den antagna utvandringen ligga i paritet med den förväntade. Överensstämmelsen med 1999 års prognos är därför fullständig vad gäller antagandena.

Framskrivningen av Sverigefödda med utländsk bakgrund sker med större säkerhet än framskrivningen av de utrikes födda. Befolkningen 31 dec. 1999 äldre än 2 år skrivs fram 16 år med hänsyn tagen till utvandring, återinvandring och dödsfall. Migrationen i denna grupp antas vara av betydligt mindre omfattning än för utrikes födda.

Dödlighetsantagande

Antagandet om dödligheten har hämtats från 1999 års riksprgnos. Den uppmätta dödligheten bland vissa invandrargrupper har visat sig vara något högre än för dem som är födda i Sverige. Detta mönster har observerats för dem som är födda i något av våra nordiska grannländer. Motsatsen har observerats för övriga invandrargrupper. Att invandrare från utomnordiska länder skulle ha en lägre dödlighet än de nordiska invandrarna eller än i Sverige födda personer kan naturligtvis i högsta grad ifrågasättas. Med största sannolikhet beror den låga dödligheten på att personer flyttar ut utan att rapportera utflyttningen, och därför också finns kvar i våra befolkningsregister med en för låg dödlighet som följd.⁹ Det avgörande motivet för att välja dödstalen från riksprgnosen har varit att denna prognos avser enbart den arbetsföra befolkningen. Antaganden om dödligheten i de arbetsföra åldrarna påverkar prognosutfallet högst marginellt.

5.2 Tabeller

5.1 In- och utvandring 1980 - 1999 samt antaganden om in och utvandringen åren 2000 - 2015

År	Födelseland					
	Sverige			Utlandet		
	Invandr	Utvandr.	Netto	Invandr.	Utvandr.	Netto
1980	4 973	10 917	-5 944	29 115	17 428	11 687
1981	4 717	10 369	-5 652	23 469	17 839	5 630
1982	4 938	10 595	-5 657	21 981	16 808	5 173
1983	4 839	9 674	-4 835	19 350	14 720	4 630
1984	5 147	9 257	-4 110	23 032	12 482	10 550
1985	4 960	8 682	-3 722	24 883	11 866	13 017
1986	5 067	9 705	-4 638	30 831	13 324	17 507
1987	5 064	9 622	-4 558	33 734	10 964	22 770
1988	6 215	9 553	-3 338	40 854	10 997	29 857

⁹ Den observerade dödligheten blir därför för låg av två skäl – antalet döda blir för lågt (täljaren blir för liten) och befolkningen blir för stor (och nämnaren blir för stor vid beräkningen av dödligheten).

1989	6 383	8 337	-1 954	54 269	12 312	41 957
1990	6 116	8 943	-2 827	48 111	15 187	32 924
1991	5 089	9 730	-4 641	39 449	13 948	25 501
1992	5 035	11 982	-6 947	35 787	12 478	23 309
1993	5 994	14 813	-8 819	51 985	13 521	38 464
1994	7 577	15 989	-8 412	71 426	14 798	56 628
1995	8 159	17 162	-9 003	33 345	15 105	18 240
1996	8 718	17 363	-8 645	26 968	14 807	12 161
1997	9 546	20 984	-11 438	30 902	15 896	15 006
1998	11 339	21 061	-9 722	35 326	17 439	17 887
1999	12 851	18 771	-5 920	38 034	16 929	21 105

Antaganden

2000	14 000	20 000	-6 000	37 000	21 000	16 000
2001	14 500	20 500	-6 000	38 500	21 500	17 000
2002	15 000	21 000	-6 000	40 000	22 000	18 000
2003	15 500	21 500	-6 000	41 500	22 500	19 000
2004	16 000	22 000	-6 000	43 000	23 000	20 000
2005	16 000	22 500	-6 500	44 000	23 500	20 500
2006	16 000	23 000	-7 000	45 000	24 000	21 000
2007	16 000	23 500	-7 500	46 000	24 500	21 500
2008	16 000	24 000	-8 000	47 000	25 000	22 000
2009	16 000	24 500	-8 500	48 000	25 500	22 500
2010	16 000	25 000	-9 000	49 000	26 000	23 000
2011	16 000	25 500	-9 500	49 000	26 500	22 500
2012	16 000	26 000	-10 000	49 000	27 000	22 000
2013	16 000	26 000	-10 000	49 000	27 000	22 000
2014	16 000	26 000	-10 000	49 000	27 000	22 000
2015	16 000	26 000	-10 000	49 000	27 000	22 000

Källa: SCB

Tabell 5.2 Män respektive kvinnor efter ålder 1950-99 samt prognos 2000- 2015.

Tusental

Män

år	0-17	18-34	35-49	50-64	65-79	80+	Totalt	Därav 18-64
1950	969	860	789	553	289	46	3 506	2 203
1960	1050	799	808	677	344	62	3 740	2 285
1970	1 030	1 035	728	748	419	77	4 035	2 510
1980	1 014	1 028	784	704	496	95	4 120	2 516
1990	964	1 039	946	645	521	129	4 244	2 630
1999	996	1 001	910	825	496	153	4 380	2 736
2000	991	985	915	842	490	160	4 383	2 742
2005	969	950	930	890	500	175	4 414	2 770
2010	912	984	930	870	586	178	4 461	2 785
2015	911	1 002	878	860	683	180	4 514	2 740

Kvinnor

år	0-17	18-34	35-49	50-64	65-79	80+	Totalt	Därav 18-64
1950	926	847	784	592	325	61	3 535	2 223
1960	996	784	795	701	403	79	3 758	2 279
1970	977	974	716	761	504	113	4 045	2 451
1980	964	982	751	729	603	168	4 198	2 463
1990	916	986	907	661	636	241	4 347	2 554
1999	944	960	877	816	600	284	4 481	2 653
2000	940	946	881	833	589	294	4 483	2 661
2005	918	913	898	885	580	313	4 508	2 697
2010	863	943	905	873	652	313	4 548	2 720
2015	860	960	860	861	752	307	4 599	2 681

Andel män (%)

år	0-17	18-34	35-49	50-64	65-79	80+	Totalt	Därav 18-64
1950	27,6	24,5	22,5	15,8	8,2	1,3	100	62,8
1960	28,1	21,4	21,6	18,1	9,2	1,7	100	61,1
1970	25,5	25,6	18,0	18,5	10,4	1,9	100	62,2
1980	24,6	25,0	19,0	17,1	12,0	2,3	100	61,1
1990	22,7	24,5	22,3	15,2	12,3	3,0	100	62

1999	22,7	22,8	20,8	18,8	11,3	3,5	100	62,5
2000	22,6	22,5	20,9	19,2	11,2	3,6	100	62,6
2005	22,0	21,5	21,1	20,2	11,3	4,0	100	62,8
2010	20,4	22,1	20,9	19,5	13,1	4,0	100	62,4
2015	20,2	22,2	19,5	19	15,1	4,0	100	60,7

Andel kvinnor (%)

år	0-17	18-34	35-49	50-64	65-79	80+	Totalt	Därav 18-64
1950	26,2	24,0	22,2	16,7	9,2	1,7	100	62,9
1960	26,5	20,9	21,1	18,6	10,7	2,1	100	60,7
1970	24,1	24,1	17,7	18,8	12,5	2,8	100	60,6
1980	23,0	23,4	17,9	17,4	14,4	4,0	100	58,7
1990	21,1	22,7	20,9	15,2	14,6	5,5	100	58,8
1999	21,1	21,4	19,6	18,2	13,4	6,3	100	59,2
2000	21,0	21,1	19,7	18,6	13,1	6,6	100	59,4
2005	20,4	20,3	19,9	19,6	12,9	6,9	100	59,8
2010	19,0	20,7	19,9	19,2	14,3	6,9	100	59,8
2015	18,7	20,9	18,7	18,7	16,3	6,7	100	58,3

Tabell 5.3 Utrikes födda 1960 - 1999. Samt framskrivning för 2005, 2010 och 2015 efter kön och ålder

Tusental

Ålder		1960	1970	1980	1990	1999	2005	2010	2015
18-34	Män	54	114	107	113	119	122	130	130
18-34	Kvinnor	65	98	108	108	128	136	143	143
18-34	Båda könen	118	212	214	222	247	258	273	273
35-49	Män	39	72	91	116	141	145	140	135
35-49	Kvinnor	46	75	84	113	142	149	154	158
35-49	Båda könen	85	147	175	229	283	294	293	294
50-64	Män	18	31	49	75	102	113	123	131
50-64	Kvinnor	25	40	61	83	104	121	136	145
50-64	Båda könen	43	71	110	158	206	234	259	276
65+	Män	7	12	17	33	52	69	84	101
65+	Kvinnor	12	22	31	556	85	102	114	134
65+	Båda könen	19	34	47	87	137	171	198	235

Tabell 5.4 Personer födda i Sverige med en förälder född utomlands

Tusental

	Män					
18-34	Kvinnor	1995	1999	2005	2010	2015
	Båda	84	82	79	84	87
	könen					
	Män	79	78	75	80	82
35-49	Kvinnor	163	160	154	164	169
	Båda	51	61	70	71	67
	könen					
	Män	49	58	66	67	63
50-64 ¹⁰	Kvinnor	100	119	136	138	130
	Båda	6	22	36	48	59
	könen					
	Män	6	21	35	47	58
65-	Kvinnor	12	43	71	96	117
	Båda	..	2	6	12	21
	könen					
		..	2	6	13	23
		..	4	12	25	44

¹⁰ Ju tidigare personerna fötts desto svårare är det att koppla samman personen med dess förälder och att ange förälderns födelseland. Antalet Sverigefödda med utländsk bakgrund underskattas därför mer i högre åldrar än i lägre åldrar. År 1995 saknas uppgifter för samtliga Sverigefödda med utländsk bakgrund födda 1940 och tidigare. År 1999 har en del av denna brist avhjälpats men fortfarande kvarstår en del olösta problem.

Tabell 5.5 Födda i Sverige med båda föräldrarna födda utomlands

Födda i		År				
		1995	1999	2005	2010	2015
18-34	Män	36 635	41 016	42 575	50 230	64 270
	Kvinnor	35 204	38 269	39 442	46 639	59 826
	Båda könen	71 839	79 285	82 017	96 869	124 096
35-49	Män	15 393	18 860	25 626	29 537	31 916
	Kvinnor	15 767	17 899	24 515	27 978	29 726
	Båda könen	31 160	36 759	50 141	57 515	61 642
50-64	Män	329	2 467	6 591	11 974	17 053
	Kvinnor	504	2 295	6 461	11 920	17 274
	Båda könen	833	4 762	13 052	23 894	34 327
65-	Män	..	89	281	760	2 403
	Kvinnor	..	76	266	767	2 543
	Båda könen		165	547	1 527	4 946

Tabell 5.6 Personer med utländsk bakgrund

		1995	1999	2005	2010	2015
18-34	Män	244 140	242 175	243 978	264 859	281 551
	Kvinnor	240 283	244 553	249 702	268 926	284 662
	Båda könen	484 423	486 728	493 680	533 785	566 213
35-49	Män	199 415	220 938	239 867	240 362	233 932
	Kvinnor	198 877	217 582	240 265	248 632	250 519
	Båda könen	398 292	438 520	480 132	488 994	484 451
50-64	Män	96 672	126 618	155 987	183 415	207 493
	Kvinnor	99 027	127 504	161 882	195 600	219 861
	Båda könen	195 699	254 122	317 869	379 015	427 354
65-	Män	44 116	53 923	75 389	96 798	124 586
	Kvinnor	74 107	87 124	108 233	127 710	159 665
	Båda könen	118 223	141 047	183 622	224 508	284 251

18-64	Män	540 227	589 731	639 832	688 636	722 976
	Kvinnor	538 187	589 639	651 849	713 158	755 042
	Båda könen	1 078 414	1 179 370	1 291 681	1 401 794	1 478 018

Tabell 5.7 Arbetskraft 16-64 år, tusental

Kön	År	Födelseland			Sverige	Summa	därav		
		OECD europa	Öst europa	Utanför Europa			16-64 år	16-49 år	50-59 år
Män	1991	122	31	56	2 108	2 317	1 795	393	129
	1992	118	33	61	2 096	2 309	1 779	407	123
	1993	109	33	66	2 037	2 244	1 713	416	115
	1994	99	31	63	2 024	2 217	1 674	432	111
	1995	97	33	68	2 050	2 248	1 681	455	112
	1996	96	35	72	2 046	2 250	1 655	479	117
	1997	96	37	75	2 022	2 230	1 621	498	111
	1998	90	39	79	2 023	2 232	1 608	513	110
	1999	90	46	89	2 028	2 254	1 611	527	116
	Kvinnor	1991	132	36	41	1 930	2 139	1 652	369
1992		125	36	42	1 931	2 134	1 640	381	112
1993		117	33	41	1 885	2 076	1 583	388	105
1994		108	32	43	1 866	2 049	1 545	406	98
1995		109	34	47	1 878	2 068	1 540	427	100
1996		109	37	51	1 864	2 060	1 507	450	103
1997		106	41	54	1 832	2 034	1 468	465	101
1998		101	41	56	1 824	2 022	1 452	475	95
1999		99	47	60	1 847	2 054	1 464	489	101
Båda		1991	254	67	97	4 038	4 457	3 448	762
	1992	243	69	103	4 027	4 442	3 419	788	235
	1993	226	66	107	3 922	4 320	3 296	805	219
	1994	207	63	106	3 890	4 266	3 218	838	209
	1995	206	67	115	3 928	4 316	3 221	882	212
	1996	205	72	123	3 910	4 310	3 161	929	220
	1997	202	79	130	3 854	4 264	3 089	962	212
	1998	192	81	135	3 846	4 254	3 060	988	205
	1999	190	93	149	3 875	4 307	3 075	1 016	217

Tabell 5.8 Ak-tal 16-64 år procent av befolkn.

Kön	År	Födelseland				Summadärv			
		OECD europa	Öst Europa	Utanför Europa	Sverige	16-64 år	16-49 år	50-59 år	60-64 år
Män	1991	82,5	78,7	69,7	86,5	85,7	86,9	89,4	64,3
	1992	81,0	75,6	66,4	84,4	83,5	84,5	88,8	61,0
	1993	78,5	71,1	64,1	81,9	80,9	81,7	87,4	57,7
	1994	76,6	66,3	62,5	80,6	79,5	80,0	86,4	56,5
	1995	77,1	61,4	64,6	81,5	80,2	80,8	86,7	56,8
	1996	77,6	57,7	64,1	81,4	80,0	80,1	86,8	59,4
	1997	76,4	59,1	63,4	80,5	79,1	79,2	86,6	56,3
	1998	75,3	60,9	63,8	80,4	79,0	79,2	86,6	54,3
	1999	75,4	64,3	68,2	80,8	79,5	79,8	86,9	55,3
	Kvinnor	1991	77,5	71,6	55,8	82,8	81,5	83,8	84,1
1992		75,9	67,4	52,9	81,0	79,6	81,7	83,5	52,0
1993		73,3	65,5	47,2	78,8	77,2	78,9	82,5	49,4
1994		69,8	62,3	46,6	77,5	75,8	77,1	82,6	46,7
1995		72,8	56,1	47,8	77,9	76,1	77,2	83,0	48,3
1996		72,8	50,5	50,5	77,6	75,6	76,1	83,7	50,0
1997		71,3	51,9	50,1	76,5	74,5	74,7	83,2	48,7
1998		70,6	51,3	49,3	76,0	73,9	74,5	82,4	45,2
1999		71,0	55,2	51,2	76,9	74,8	75,6	82,7	46,6
Båda		1991	79,8	74,7	63,0	84,7	83,6	85,4	86,8
	1992	78,3	71,1	60,2	82,7	81,6	83,1	86,1	56,4
	1993	75,7	68,2	56,4	80,4	79,1	80,3	85,0	53,4
	1994	72,9	64,2	54,9	79,1	77,7	78,6	84,5	51,4
	1995	74,7	58,6	56,5	79,7	78,2	79,0	84,9	52,4
	1996	75,0	53,8	57,7	79,5	77,8	78,2	85,3	54,6
	1997	73,6	55,1	57,0	78,6	76,8	77,0	84,9	52,4
	1998	72,7	55,6	56,8	78,3	76,5	76,9	84,5	49,7
	1999	73,0	59,3	60,1	78,9	77,2	77,7	84,8	50,9

Tabell 5.9 Befolkning, arbetskraft och AK-tal i sammandrag

Befolkning och arbetskraft i 1000-tal, AK-tal i procent

Befolkn.	Utrikes födda	Övr, utl bakgr.	Svensk bakgr.	Summa
1999	757	472	4360	5588
2010	778	621	4342	5741
2015	764	672	4168	5604

Alt 1. Skillnader i arbetskräftsdeltagande består**Arbetskraft**

	Utrikes födda	Övr, utl bakgr.	Svensk bakgr.	Summa
1999	487	364	3447	4298
2010	515	485	3444	4444
2015	505	530	3366	4401

AK-tal

1999	64,4	77,2	79,1	76,9
2010	66,2	78,1	79,3	77,4
2015	66,2	78,9	80,7	78,5

Alt 2. AK-talen utjämnas till år 2010**Arbetskr.**

	Utrikes födda	Övr, utl bakgr.	Svensk bakgr.	Summa
1999	487	364	3447	4298
2010	651	485	3444	4580
2015	642	530	3366	4538

AK-tal

1999	64,4	77,2	79,1	76,9
2010	83,7	78,1	79,3	79,8
2015	84,1	78,9	80,7	81,0

Nettoförändringar, arbetskraft, alt 1

	Utrikes födda	Övr, utl bakgr.	Svensk bakgr.	Summa
1999-2010	28	121	-3	146
2010-2015	-10	45	-78	-43
1999-2015	18	166	-81	103

Nettoförändringar, arbetskraft, alt 2

1999-2010	164	121	-3	282
2010-2015	-9	45	-78	-42
1999-2015	155	166	-81	240

Bilaga 2 Personaluthyrningsföretag - en bro till arbetsmarknaden?

Förord

Näringsdepartementets Mångfaldsprojekt har i uppdrag att föreslå en nationell handlingsplan för att öka mångfalden i det svenska arbetslivet. I begreppet mångfald ingår kön, etnisk bakgrund, funktionshinder, ålder, klassbakgrund samt sexuell läggning.

Som ett underlag till arbetet gav Mångfaldsprojektet Inregia AB i uppdrag att göra en kartläggning över personaluthyrningsföretagen i Sverige och deras betydelse som bro in på arbetsmarknaden för personer med utländsk bakgrund

Rapporten har författats av Lennart Fridén och Ylva Hedén från Inregia AB samt Eskil Wadensjö från Institutet för Social Forskning vid Stockholms Universitet. Mångfaldsprojektets kontaktpersoner har varit Patrick Joyce och Alireza Behtoui.

Stockholm i oktober år 2000

Marie Granlund,
projektledare för Mångfaldsprojektet

Författarnas förord

Det har hävdats att arbetsgivare som är tveksamma till att anställa personer med utländsk bakgrund kan tänka sig att hyra in samma personer när personaluthyrningsföretaget går i god för personens kompetens. Detta kan sedan leda vidare till fasta anställningar utanför personaluthyrningsföretagen, hävdas det.

Mångfaldsprojektet gav Inregia AB och professor Eskil Wadensjö, Institutet för social forskning (SOFI), Stockholms universitet i uppdrag att göra en allmän kartläggning av personaluthyrningsbranschen och att undersöka hur det går på arbetsmarknaden för dem som är anställda i personaluthyrningsföretag med tonvikt på personer med utländsk bakgrund.

Vi vill passa på att tacka Torbjörn Rindås, SPUR, för synpunkter på enkäten och alla företag som ställde upp och svarade på enkäten. Vi vill också tacka Helena Orrje för hjälp med bearbetningarna som redovisas i kapitel 3 och fil. dr Donald Storrie, CELMS, Göteborgs universitet för värdefulla synpunkter på en tidigare version. Även Cecilia Bäckström, Anna-Karin Matsgård och Helena Eklund (numera HUI), samtliga vid Inregia AB, har deltagit i projektet.

Stockholm den 7 september 2000

Lennart Fridén, Inregia AB
Ylva Hedén, Inregia AB
Eskil Wadensjö, SOFI, Stockholms Universitet

Tabellförteckning

Tabell 1.1 Regler för personaluthyrningsföretag gällande från den 1 januari 1992 till den 1 juli 1993	23
Tabell 1.2 Reglerna för personaluthyrningsföretag från den 1 juli 1993	24
Tabell 1.3 De tio största personaluthyrningsföretagen 1999	32
Tabell 1.4 Personaluthyrningsföretag i några länder 1996	35
Tabell 2.1 Svartsutfall	50
Tabell 2.2 Stora och små personaluthyrningsföretag	51
Tabell 2.3 Svartsutfall fördelat över källa till registret	53
Tabell 2.4 Svartsfrekvens fördelat över rikets län (endast CFAR)	54
Tabell 2.5 Svartsfrekvens fördelat över storleksklasser (endast CFAR), procent	56
Tabell 3.1 Personaluthyrningsföretag med eller utan andra typer av verksamhet	57
Tabell 3.2 Arbetsställen fördelade efter antal anställda	58
Tabell 3.3 Regional fördelning	59
Tabell 3.4 År för start med personaluthyrning vid arbetsstället	60
Tabell 3.5 Viktiga egenskaper vid anställning hos personaluthyrningsföretag	63
Tabell 3.6 Betydelsen av svenskkunskaper och andel invandrare, antal arbetsställen	65
Tabell 3.7 Personaluthyrning inom olika yrkesområden och andel arbetsställen som har kvinnor, personer över 50 år och personer födda utomlands i respektive yrkesområde	67
Tabell 3.8 Orsaker att anlita personaluthyrningsföretag	68
Tabell 3.9 Personalutbildningens förläggning, procentuell fördelning	69
Tabell 3.10 Personalutbildningens längd, procentuell fördelning	71
Figur 4.1 Personalens åldersfördelning inom uthyrningsföretag och samtliga branscher 1998, procent	75
Figur 4.2 Åldersfördelning för sysselsatta i personaluthyrningsföretag 1998 efter födelseland, procent	77
Figur 4.3 Utrikes födda i personaluthyrningsföretag 1998 efter födelseland, procent	78

Tabell 4.1 Utrikes födda i uthyrningsföretag år 1998 efter födelseland och invandringsår, procent	79
Figur 4.4 Sysselsatta efter utbildningsnivå i uthyrningsföretag och samtliga branscher 1998, procent	82
Tabell 4.2 Sysselsatta i uthyrningsföretag 1998 efter utbildning och födelseland, procent	83
Tabell 4.3 Sysselsatta i uthyrningsföretag 1998 efter födelseland och utbildningsnivå, procent	82
Figur 4.5 Sysselsatta i uthyrningsföretag 1998 fördelade på regioner, procent	85
Figur 4.6 Stockholms läns andel av rikets sysselsättning i några branscher 1997, procent	86
Figur 5.1 Typer av flöden som ingår i analysen	89
Figur 5.2 Sysselsatta i uthyrningsföretag 1997 efter verksamhet 1996	90
Figur 5.3 Sysselsatta i uthyrningsföretag 1997 efter verksamhet 1998	92
Figur 5.4 Utflödet från uthyrningsföretag till annat arbete 1997-98 fördelat på branscher	93
Tabell B1.1 Sysselsatta efter ålder 1998, procent	117
Tabell B1.2 Utrikes födda sysselsatta i uthyrningsföretag 1998 efter födelseland, procent	117
Tabell B1.3 Utrikes födda i uthyrningsföretag år 1998 efter födelseland och invandringsår, procent	118
Tabell B1.4 Sysselsatta i uthyrningsföretag 1998 efter födelseland och utbildningsnivå, procent	118
Tabell B1.5 Sysselsatta i uthyrningsföretag 1998 efter region, procent	119
Tabell B1.6 Flöden till och från uthyrningsföretag, av de som arbetade i uthyrningsföretag år 1997, procent	119
Tabell B1.7 Flöden till och från uthyrningsföretag, svenskar som arbetade i personaluthyrningsföretag år 1997, procent	120
Tabell B1.8 Flöden till och från uthyrningsföretag, invandrare som arbetade inom personaluthyrningsföretag 1997, procent	121
Tabell B1.9 Flöden till och från uthyrningsföretag, män som arbetade inom personaluthyrningsföretag år 1997, procent	121
Tabell B1.10 Flöden till och från uthyrningsföretag,	

kvinnor som arbetade inom uthyrningsföretag år 1997, procent	120
Tabell B2.1 Resultat från probitregression på population 1	131
Tabell B2.2 Resultat från probitregressioner på population 2	135
Tabell B2.3 Predikterade sannolikheter att någon får ett annat arbete	136
Tabell B2.4 Resultat från probitregressioner på population 3	140

1. Bakgrund

1.1 En arbetsmarknad i förändring

Arbetsmarknaden förändras ständigt i olika avseenden. Det finns först och främst variationer över konjunkturerna. Mycket av förändringarna under 1990-talet kan hänföras till svängningen från ett extremt högkonjunkturläge 1989/90 till en mycket allvarlig lågkonjunktur några år sedan och därefter en uppgång som först under det senaste året inneburit en markant reduktion av arbetslösheten. Det pågår också på varje arbetsmarknad mer långsamma strukturella förändringar. Dessa kan dock ofta vara svåra att skilja från de konjunkturbetonade förändringarna, i synnerhet om vi vill kunna avgöra vilka de är utan att avvakta ett antal år. Det går dock att urskilja en del sådana förändringar.

Arbetskraftsefterfrågan

Det har för det första ägt rum betydande förändringar på arbetsmarknadens efterfrågesida. Sammansättningen av efterfrågan på arbetskrafts efter näringsgren/bransch och personalens utbildning har förändrats i Sverige som i andra länder. En ökad internationalisering av ekonomierna, den tekniska utvecklingen och utvecklingen av nya organisationsformer med större bredd i arbetsuppgifterna i många befattningar har i länder som Sverige bidragit till att efterfrågan på personer med längre utbildning ökat jämfört med efterfrågan på personer med kortare utbildning. Det verkar också som om kunskaper i landets språk trots internationaliseringen har fått en allt större betydelse. Bakom detta kan ligga krav på en större bredd vad gäller de uppgifter varje person skall kunna klara av.

Arbetskraftsutbudet

Det har för det andra skett betydande förändringar på arbetsmarknadens utbudssida. Sammansättningen av arbetskraften har förändrats i Sverige i likhet med i ett antal andra europeiska länder. Arbetskraftens utbildningsnivå har höjts betydligt om dock inte alltid i takt med efterfrågan.

De demografiska förändringarna av arbetskraftens sammansättning är också stora. Kvinnornas andel av arbetskraften har gradvis ökat och närmar sig nu hälften (om än kvinnorna fortfarande i genomsnitt arbetar färre timmar). Samtidigt har andelen yngre i arbetskraften gradvis minskat delvis beroende på utökad ungdomsutbildning, delvis beroende på att det har blivit svårare att etablera sig på arbetsmarknaden för dem som endast har en kortare utbildning. Antalet ungdomar i arbetskraften minskar också som ett resultat av mindre ungdomskullar. På motsvarande sätt har arbetskraftsdeltagandet bland personer i äldre aktiv ålder (55-64 år) sjunkit. Den reella pensionsåldern har tenderat att minska. Här kommer dock antalet personer som är i denna ålder att kraftigt öka i och med att de stora 40-talskullarna nu efterhand når denna ålder. En annan grupp som vuxit i storlek är de utrikes födda. Denna grupps sammansättning har gradvis förändrats i riktning mot en större andel flyktingar och anknytningsfall och en mindre andel arbetskraftsinvandrare.

Förändringarna i sammansättningen av arbetskraften har åtföljts av stora förändringar i möjligheterna för olika grupper på arbetsmarknaden. Situationen har blivit svårare för ungdomar med kort utbildning, äldre och framför allt för personer med utländsk bakgrund. För vissa grupper av utrikes födda har arbetskraftsdeltagandet sjunkit och arbetslösheten stigit markant. Denna utveckling startade redan under 1980-talets högkonjunkturår men accentuerades kraftigt under 1990-talets lågkonjunktur. Under de senaste årens uppgång på arbetsmarknaden har en viss förbättring skett, men invandrarnas arbetsmarknadsläge är fortfarande dåligt. För vissa invandrargrupper är sysselsättningsgraden mycket låg.

Institutionella förändringar

För det tredje har såväl arbetsmarknadens institutioner som den offentliga politik som påverkar arbetsmarknaden förändrats på många sätt under 1990-talet. Detta har skett delvis som en reaktion på 1990-talets lågkonjunktur, delvis som en reaktion på mer långsiktiga problem. Så har betydande förändringar genomförts av socialförsäkrings- och skattesystemen – åtgärder som påverkar arbetsutbudet. Löneförhandlingssystemet har förändrats i riktning mot decentralisering och individualisering. Också arbetsmarknadspolitiken har förändrats under 1990-talet med en

snabb omsättning av arbetsmarknadspolitiska åtgärder och med stora förskjutningar i deras omfattning och sammansättning. Arbetsmarknadslagstiftningen har liberaliserats i vissa avseenden under 1990-talet. Ett exempel är att den offentliga arbetsförmedlingens monopolställning upphävts och att det har blivit tillåtet med såväl privata arbetsförmedlingar som personaluthyrnings (bemannings)företag.¹¹ Det är dessa personaluthyrningsföretag som står i fokus för denna undersökning.

Personaluthyrningsföretag

Ett betydande antal personaluthyrningsföretag har etablerat sig i Sverige under 1990-talet.¹² Omfattningen av verksamheten har under det senaste decenniet vuxit snabbt inte bara i länder som Sverige som nyligen liberaliserat sin lagstiftning, men också i länder där personaluthyrningsföretag har varit tillåtna under en längre tid. Fortfarande är omfattningen av verksamheten låg i Sverige jämfört med den i dessa länder. Det pekar på att de kommer att fortsätta att växa i Sverige. Klart är att personaluthyrningsföretagen har kommit för att stanna och att de i framtiden kan komma att utgöra ett väsentligt inslag på svensk arbetsmarknad, fram för allt för vissa delar av denna arbetsmarknad. En fråga är om de kommer att kunna spela en väsentlig roll för de grupper som har visat sig ha betydande svårigheter på den svenska arbetsmarknaden som utrikes födda och äldre eller om det tvärtom är så att dessa grupper ställs utanför denna del av arbetsmarknaden. Det är bl.a. denna fråga som denna undersökning behandlar.

¹¹ Benämningen på dessa företag har tenderat att förändras från personaluthyrningsföretag till bemanningsföretag. Tidigare avsågs med bemanningsföretag främst de som "bemannede" en viss funktion i ett företag, t.ex telefonväxeln, medan benämningen personaluthyrningsföretag stod för uthyrning av personer utan ett samtidigt övertagande av någon funktion i hyrande företag. Nu står ofta benämningen bemanningsföretag också för personaluthyrningsföretag och entreprenadföretag. Vi kommer att använda benämningen personaluthyrningsföretag. I USA är strävan i branschen att ändra benämningen från "temporary help industry" till "staffing services industry". Se Lenz (2000). Den amerikanska organisationen har nyligen bytt namn från NAAS (National Association for Alternative Staffing) till ASA (American Staffing Association), vilket kan se som en markering av en ökad ambitionsnivå.

¹² Personaluthyrningsföretag fanns i viss utsträckning redan innan de blev tillåtna. Se Friberg, Olli och Wadensjö (1999).

1.2 Uppdraget, utredningens syfte

Kunskaperna om personaluthyrningsföretagen är inte lika stora som om andra delar av näringslivet och arbetsmarknaden. Orsaken är att det saknas en regelbunden, heltäckande statistik. Företagsstatistiken på SCB är inte upplagd på ett sätt som ger information om antalet företag och arbetsställen i branschen, branschens omsättning eller om antalet anställda i den. I de näringsgrenskategorier till vilka merparten personaluthyrningsföretag hänförs finns också många andra företag och det går inte att skilja ut personaluthyrningsföretagen utan en noggrannare undersökning. Personaluthyrningsföretagen dyker dessutom upp i andra kategorier. Branschorganisationen, SPUR, publicerar en del material om branschens omfattning och utveckling men uppgifterna avser endast de företag som är medlemmar och det är endast en mindre del av företagen i branschen om än de största (vilket gör att uppgifterna avser en betydande del av branschen räknat som andel av samtliga uthyrda eller av branschens totala omsättning). I vissa urvalsundersökningar ingår en fråga där ett svarsalternativ är att personen är anställd av ett personaluthyrningsföretag. Andelen av den totala arbetskraften som har en sådan anställning är dock fortfarande så låg att denna typ av undersökningar inte går att använda för en kartläggning av branschen och dess anställda.¹³

Ett syfte med denna undersökning är därmed att göra en aktuell kartläggning av branschen. För detta ändamål har dels genomförts en inventering av vilka företag som ingår i branschen, dels har en enkät sänts ut till dessa företag för att på så sätt få mer information om branschens verksamhet och dess anställda.

Ett andra syfte med undersökningen är att undersöka hur det går på arbetsmarknaden för dem som är anställda i personaluthyrningsföretag. Stannar de kvar i personaluthyrningsföretaget, lämnar de det för en fast anställning av traditionell typ eller blir de arbetslösa?

För att kunna undersöka detta har vi utgått från kartläggningen av vilka företag som tillhör branschen. För de företag som identifierats på detta sätt och som återfinns i SCB:s företagsregister (har ett CFAR-nummer) har sedan en databas bildad med hjälp av

¹³ Ett problem med sådana undersökningar är att de svarande inte sällan anger sig vara anställda av det hyrande företaget och inte av personaluthyrningsföretaget.

sysselsättningsregistret vid SCB. Med hjälp av denna databas har det varit möjligt att undersöka vad som händer på arbetsmarknaden för dem som varit anställda i personaluthyrningsföretag och vilket arbetskraftsstatus de har haft innan de började arbeta i personaluthyrningsföretaget. Här är syftet främst att se hur det går för dem som har utländsk bakgrund med denna typ av anställning men också för andra grupper med en relativt svag ställning på arbetsmarknaden som t.ex. de äldre.

1.3 Personaluthyrning som förmedling och som anställningsform

I den internationella debatten finns det två parallella spår. I det ena ses personaluthyrning som en av flera olika former av arbetsförmedling, i det andra ses anställning i personaluthyrningsföretag som en av flera anställningsformer som skiljer sig från traditionella fasta heltidsanställningar. Vi skall här kort se på dessa båda debatter.

Offentliga arbetsförmedlingar byggdes upp under 1900-talet i de industrialiserade länderna. Samtidigt infördes olika restriktioner och i många fall förbud mot privata arbetsförmedlingar. Motiveringarna var främst dels att det förekom olika typer av missbruk, dels att det fanns stordriftsfördelar som kunde realiserats med monopol på detta område. ILO (International Labour Office) utfärdade rekommendationer och konventioner som i praktiken innebar förbud mot privata arbetsförmedlingar. Personaluthyrningsföretag räknades därvid som en form av privata arbetsförmedlingar. Även i de länder som inte anslöt sig till konventionen så blev i många fall privata arbetsförmedlingar och personaluthyrningsföretag förbjudna eller hårt reglerade.

Under 1990-talet svängde opinionen och ILO betonade i stället i en utredning¹⁴ att privata arbetsförmedlingar och personaluthyrningsföretag var två av många olika former av privat förmedling av arbetskraft och att det fanns skäl att se mer positivt än tidigare på dessa nya former för förmedling av arbete. En ny mindre restriktiv konvention antogs 1997.¹⁵ Den har hittills (i augusti 2000) ratificerats av nio länder, bland dem de tre EU-länderna Finland, Italien och Nederländerna. Konventionen trädde i kraft i maj 2000 (ett år efter att minst två länder ratificerat

¹⁴ ILO (1994).

¹⁵ Se ILO (1997).

konventionen). Enligt denna "ILO-tradition" är alltså personaluthyrningsföretag en av flera olika former av privat arbetsförmedling. Diskussionen blir i denna tradition i hög grad koncentrerad till vilka effekter denna form av arbetsförmedling har jämfört med andra former av arbetsförmedling dels för de arbetssökande, dels för dem som rekryterar arbetskraft.

I USA, som aldrig haft en offentlig arbetsförmedling med monopolställning, så är intresset i stället koncentrerat till personaluthyrning som en av flera former av mer tillfälliga eller osäkra anställningar. Den benämning som används är "contingent"¹⁶ arbete. Andra typer av "contingent" arbete är tillfälliga arbeten direkt hos arbetsgivaren, kontraktsarbete, deltidsarbete mm. Omfattningen av "contingent" arbete på den amerikanska arbetsmarknaden är i hög grad beroende av hur sådant arbete definieras och mäts. Uppskattningarna av deras omfattning varierar från under 5 procent till ca 30 procent.¹⁷ Det är inte självklart att alla anställningar i personaluthyrningsföretag skall räknas som "contingent". I inte så få fall är anställningar i personaluthyrningsföretag på mer än ett år – den gräns som ofta används för att avgränsa gruppen med tillfälliga anställningar. I debatten om "contingent" arbete är tre av huvudfrågorna 1) om den typ av tillfälliga anställningar som ges av personaluthyrningsföretagen är bättre eller sämre än andra typer av tillfälliga arbeten och än traditionella fasta arbeten, 2) om denna typ av anställningar tränger ut fasta anställningar, och 3) om denna typ av anställningar är en återvändsgränd eller leder vidare till traditionella fasta arbeten.

1.4 Den svenska lagstiftningen¹⁸

Personaluthyrning blev förbjuden i Sverige i och med att privata arbetsförmedlingar blev förbjudna från och med 1935. Det innebär dock inte att det inte förekommit sådan verksamhet under årtiondena därefter. Den har dock troligen haft relativt liten omfattning. Först under 1990-talet blev verksamheten helt legal.

¹⁶ Contingent kan kanske närmast översättas med villkorlig eller tillfällig.

¹⁷ Se Povlika (1989) för en diskussion av avgränsningen av "contingent work". Houseman och Povlika (1999) inkluderar sju grupper med annan anställningsform än fast anställning på heltid: Agency temporaries, on-call-workers, direct-hire-temporaries, contract workers, independent contractors, regular self employed och regular part-time. Tillsammans utgjorde dessa grupper 32.2 procent av de sysselsatta år 1995. De två största grupperna var "regular part-time" med 13.6 procent och "regular self-employment" med 5.9 procent.

¹⁸ För en mer detaljerad framställning se Friberg, Olli och Wadensjö (1999).

En översyn av regleringen av den privata arbetsförmedlingsverksamheten inklusive personaluthyrning gjordes 1989 inom Arbetsmarknadsdepartementet (Ds 1989:30). Utredningen föreslog att tillstånd för personaluthyrning skulle kunna lämnas. Verksamheten skulle stå under överinseende av Arbetsmarknadsstyrelsen, som också skulle avgöra vilka företag som skulle få tillstånd att bedriva verksamhet. Arbetsmarknadsstyrelsen var starkt kritisk mot förslaget och menade att uthyrning av arbetskraft borde avkriminaliseras.

Den socialdemokratiska regeringen lade våren 1991 fram ett förslag som huvudsakligen följde Arbetsmarknadsstyrelsens yttrande vad gäller personaluthyrningsföretag. De nya reglerna, som kom att gälla i endast ett och halvt år, innebar att det blev tillåtet att bedriva personaluthyrning men att denna verksamhet omgärdades av olika regler. I tabell 1.1 redovisas reglerna för personaluthyrningsföretagen.

Tabell 1.1 Regler för personaluthyrningsföretag gällande från den 1 januari 1992 till den 1 juli 1993

Regler för personaluthyrningsföretaget	Regler för det företag som hyr arbetskraften
Den maximala uthyrningsperioden är fyra månader	Den maximala perioden för vilken det är möjligt att hyra en person från ett personaluthyrningsföretag är fyra månader
Den anställde kan inte hindras från att acceptera anställning vid det företag den är uthyrd till	Det företag som hyr en person är inte tillåtet att teckna ett kontrakt med personaluthyrningsföretaget som hindrar det att anställa den person som det hyr
Den anställde har rätt till ett skriftligt anställningskontrakt	Ett företag får inte hyra en person från ett uthyrningsföretag om personen inom en sexmånaders period före uthyrningstillfället varit anställd i det hyrande företaget
Överenskommelser om att hyra personal för en provperiod för	

att eventuellt senare ge dem fast anställning är förbjudet liksom att hyra för säsonganställning	
--	--

Källa: SFS 1991:746, Lag om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft.

Den borgerliga regeringen som tillträdde 1991 önskade en ytterligare avreglering. Beslut fattades om att säga upp ILO-konvention nr 96 om förbud mot privat arbetsförmedling och en utredning tillsattes. Den föreslog att merparten av den kvarstående regleringen skulle avskaffas. Den nya lagen trädde i kraft den 1 juli 1993. Ett par kvarstående regler vad gäller personaluthyrningsföretag är att de inte får ta en avgift av den arbetsökande eller formulera ett kontrakt som gör att den anställda inte kan ta ett fast arbete hos det företag till vilket hon blivit uthyrd. Regeln om hinder för återuthyrning till tidigare arbetsställe inom en sexmånaders period kvarstår också. En annan regel som fanns kvar även efter den 1 juli 1993 var att det mellan arbetsgivare och arbetstagare skulle finnas ett skriftligt anställningsavtal som reglerar anställningsformen samt lön och allmänna anställningsvillkor. Bestämmelsen som var dispositiv upphörde att gälla från den 1 januari 1994. Då motsvarande bestämmelse finns i LAS så var den speciella regleringen överflödig.

Tabell 1.2 Reglerna för personaluthyrningsföretag från den 1 juli 1993

Regler för personaluthyrningsföretaget	Regler för det företag som hyr arbetskraften
Den anställda kan inte hindras från att acceptera anställning vid det företag den är uthyrd till	Ett företag får inte hyra en person från ett uthyrningsföretag om personen inom en sexmånaders period före uthyrningstillfället varit anställd i det hyrande företaget
Den anställda har rätt till ett skriftligt anställningskontrakt (utgick 1 januari 1994)	

Källa: SFS 1993:440, Lag om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft och SFS 1993:1499, Lag om ändring i lagen om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft

Därefter har reglerna för branschen ändrats i ett avseende. Enligt ett beslut av Arbetsmarknadsstyrelsen i februari 1996 är det inte längre möjligt att få arbetslöshetsersättning och samtidigt stå till förfogande för ett personaluthyrningsföretag för uthyrning. "En medlem som arbetar åt ett personaluthyrningsföretag för att hyras ut skall anses vara tillsvidareanställd i den omfattning, som svarar mot medlemmens arbetsutbud. Detta gäller oavsett vad anställningsförhållandet kallas i anställningsavtalet. En anställning i ett uthyrningsföretag kan inte anses vara tillfällig om engagemang är återkommande. Medlemmen måste också anses vara anställd i den omfattning han står till företaget förfogande, oberoende av hur stor garantitid eller lön medlemmen erhåller. Den omfattning i vilken han står till företagets förfogande skall också anses vara medlemmens arbetsutbud."¹⁹ Det är t.ex. inte möjligt att arbeta på halvtid som uthyrd av ett personaluthyrningsföretag och samtidigt få arbetslöshetsersättning på halvtid.

I samband med avregleringen 1993 bestämdes att en utvärdering skulle göras efter tre år. En sådan utvärdering gjordes också och resulterade i en rapport (SOU 1997:58) med förslag till vissa regelförändringar. Enligt förslaget så skulle det finnas olika lagar för privata arbetsförmedlingar och personaluthyrningsföretag. Förslaget till lag om personaluthyrningsföretag innebar en markant utökad reglering. Enligt förslaget skulle personaluthyrningsföretag vara registrerade hos en personaluthyrningsnämnd. Till denna skall dels betalas en anslutningsavgift, dels en årlig avgift. För att få bli registrerad och därmed kunna driva verksamhet skall personaluthyraren uppfylla vissa villkor – ej i konkurs, tillräckliga kapitalresurser, ordnad bokföring m.fl. krav av liknande art. På en punkt innebär förslaget en ytterligare avreglering, nämligen ett borttagande av karensregeln vad gäller uthyrning till ett företag där personen tidigare varit anställd. Inget beslut fattades av riksdagen till följd av utredningen. I proposition 1997/98:150 angav regeringen att den inte hade någon avsikt att besluta om en ny lag för personaluthyrningsföretag.

En annan offentlig utredning (DELTA) lade under 1999 fram ett förslag om att AMS skall ges i uppdrag att i samarbete med arbetsmarknadens parter starta branschanknutna personaluthyrningsföretag.²⁰ AMS skall enligt förslaget tilldelas 250 miljoner för projektet. Utredningsförslaget har ännu inte lett till att regeringen har lagt fram en proposition.

¹⁹ Se Arbetsmarknadsstyrelsen, Försäkringsenheten (1996).

²⁰ Se SOU 1999:27.

1.5 Lagstiftningen i andra länder

Även om det finns en generell tendens till avreglering av personaluthyrningsverksamheten är skillnaderna stora mellan olika länder. Ofta har reglerna varit desamma för privata arbetsförmedlingar och personaluthyrningsföretag. I vissa länder har dock regelstrukturen varit olika. Vissa länder har länge tillåtit personaluthyrningsföretag. Andra har haft förbud och genomfört en avreglering, men vid olika tidpunkter och i olika stor omfattning. Nedan följer en genomgång som omfattar utvecklingen i några länder som kan vara av intresse bl.a. med tanke på att de uppvisar olika former av avreglering.

*Danmark*²¹ har inte ratificerat någon av ILO:s konventioner om privata arbetsförmedlingar, men införde ändå under efterkrigstiden en relativt restriktiv lagstiftning. År 1971 förbjöds personaluthyrningsföretag. År 1978 blev personaluthyrningsföretag inom handels- och kontorsområdet åter tillåtna (från 1986 också för vissa andra yrken som laboratoriebiträden och ritbiträden). Uppdragen fick dock ha högst tre månaders varaktighet. Från den 1 juli år 1990 blev arbetsförmedlingsverksamheten inklusive personaluthyrningsverksamheten i Danmark i det närmaste totalt avreglerad.²²

I *Finland* har det funnits möjlighet att ge tillstånd till personaluthyrningsföretag. Sedan 1986 är uthyrningen av arbetskraft laglig men reglerad. Uthyrning får avse en tidsperiod om högst 6 månader, dock gäller denna begränsning inte vid enstaka arbetsprojekt.

Det fanns inte något uttryckligt förbud mot personaluthyrning i *Norge* fram till 1972 och sådana företag etablerades under efterkrigstiden. År 1971 beslutade dock Stortinget om ett förbud mot personaluthyrning som trädde i kraft 1972. Då fanns det 20 personaluthyrningsföretag i Norge. Lagändringen gav dock regeringen möjligheter att lämna dispenser. Sådana gavs med restriktivitet till existerande företag. År 1983 genomfördes en liberalisering och det gavs ett generellt undantag för personaluthyrningsföretag inom vissa områden, bl.a. för kontorsarbete, sekreterarearbete, butiksarbete och ritbiträdesarbete, dvs. områden inom vilka personaluthyrningsföretag i de flesta länder är starka. De företag som bedriver en sådan verksamhet skall uppfylla vissa villkor, bl.a.

²¹ Se Csonka (1992).

²² Lov nr. 840 af 20. december 1989.

skall de halvårsvis rapportera om verksamheten (antal anställda, antal uppdrag). Möjligheter finns att söka dispens på andra områden. En skärpning kom i oktober 1996 då Kommunal- og arbeidsdepartementet gjorde en ny tolkning av vilket kontorsarbete som omfattades av undantaget från förbudet mot personaluthyrning. Denna tolkning innebar att uthyrning skulle begränsas till kontorsarbetsuppgifter av underordnad karaktär.²³ Arbetsmarknadsmyndigheterna kan också ge tillverkande företag tillstånd att hyra ut anställda till andra företag under en begränsad period.

Under våren 1998 tillsattes i Norge en utredning med uppgift att göra en översyn av reglerna för arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft. Den avlämnade sitt förslag den 8 september 1998.²⁴ Personaluthyrning skall i princip vara tillåten vad gäller alla yrken och områden enligt förslaget under förutsättning att arbetsmiljölagen medger tillfälliga anställningar, dvs. att huvudregeln om tillsvidareanställning inte gäller. Regleringen flyttas från uthyrningen (förbudet att hyra ut) till inhyrningen (förbudet att hyra in). Det innebär för kontorsyrkena en skärpt reglering jämfört med nuvarande förhållanden. Departementet skall kunna utfärda förbud vad gäller vissa yrken och områden. En uthyrningsfirma kan inte begränsa en uthyrds möjligheter att ta arbete på det företag han är uthyrd till. Det skall vara förbjudet att ta betalt från den som hyrs ut. En arbetstagare som slutat i ett företag får inte hyras ut till det företag han slutat från innan sex månader har gått. Regeringen lade i maj fram ett förslag till Stortinget som följde utredningens förslag och Odelstinget fattade beslut om en ändring av lagen den 17 december 1999.

I *Nederländerna*²⁵ har personaluthyrningsföretag varit tillåtna sedan 1970 under förutsättning att de uppfyller följande villkor:

1) ej förhindrar en uthyrd att ta anställning, 2) ej hyr ut till företag i konflikt, 3) att företag som hyr personer inte vidareuthyr dem till ett tredje företag samt 4) att uthyrningsföretagen inte särbehandlar efter kön, ras eller etnicitet. Nederländerna föreskriver att företag som bedriver både personaluthyrning och arbetsförmedling måste ha en lokalmässig åtskillnad mellan dem. Motivet för denna typ av regler är att det kan uppstå etiska problem om man har de båda typerna av verksamhet integrerade

²³ Se Olsen (1997).

²⁴ Se SOU 1998:15-

²⁵ Se Derksen och de Koning (1995).

(företag skulle kunna tänkas avstå från att förmedla ett arbete till en person som man vill ha kvar i uthyrningsdelen).²⁶

Storbritannien har aldrig anslutit sig till någon av ILO-konventionerna om privata arbetsförmedlingar. Fram till år 1973 var de privata arbetsförmedlingarnas inräknat personaluthyrningsföretagens verksamhet oreglerad. Med *Employment Agencies Act* från detta år kom ett krav på att de skulle ha en licens utfärdad av en lokal eller regional myndighet och en relativt detaljerad reglering vad gäller avtalsvillkor och informationsskyldighet. Få om ens något företag fick avslag på en licensansökan och kravet på att inneha en licens togs bort 1995. I maj 1999 framlade *Department of Trade and Industry (1999)* ett underlag för en reformering av regelstrukturen och avskaffandet av olika regler. På en punkt innebär förslaget en ny reglering i syfte att underlätta övergångar till fasta arbeten. Enligt förslaget skall det vara möjligt för ett hyrande företag att anställa en person som de tidigare hyrt. Det kan antingen ske efter en viss karenstid efter uthyrningsperioden eller direkt efter uthyrningsperioden eller inom karenspanperioden. Sker anställningen efter karenspanperioden så är den avgiftsfri, sker den tidigare så kan antingen företaget betala en i hyreskontraktet fastställd avgift eller förlänga hyresperioden vid oförändrade villkor och sedan slippa avgiften. Karensperiodens längd är inte angiven i förslaget men departementet angav den 16 mars 2000 i ett brev till dem som lämnat synpunkter på rapporten att regeringen tänkte sig fyra veckor som en rimlig period.²⁷ Branschorganisationen har protesterat och vill istället ha 13 veckor.²⁸ Parlamentet beräknas fatta beslut om en ny lag under hösten 2000.

I *Tyskland* har personaluthyrningsföretag från 1972 ej betraktats som privata arbetsförmedlingar utan reglerades genom en särskild lag, dock med undantag för byggnadsindustrin. Det har skett en gradvis liberalisering. Ett exempel är att den maximala tiden för uthyrning sattes 1972 till 3 månader men höjdes till 6 månader 1985 och till 9 månader 1994.

²⁶ I Portugal är denna typ av kombinationer helt förbjudna.

²⁷ Se DTI:s hemsida. Se också ett meningsutbyte i parlamentet den 24 maj 2000.

²⁸ Brev daterat den 19 maj 2000 från Christine Little, REC, till minister Alan Johnson, DTI. Se REC (2000).

1.6 Branschens utveckling i Sverige

En möjlighet att få information om utvecklingen av personaluthyrningen ges av den branschstatistik som regelbundet publiceras i den årligen utkommande Konsultguiden och där resultaten för 1999 publicerats i *Affärsvärlden* (2000). Den ger visserligen inte uppgifter om antalet anställda i personaluthyrningsföretagen och antal uthyrningsdagar men väl om deras försäljning. Tabell 1.3 redovisar uppgifter om de tio största företagen 1998 och deras försäljningsökning mellan 1997 och 1998 (det ger en överdriven bild av tillväxten då de som fallit ur tio-i-topp-listan har haft en lägre tillväxt). Det framgår av tabellen att det är några få företag som dominerar branschen.

Under de senaste åren har de stora internationella företagen etablerat sig på den svenska marknaden. Det har i betydande omfattning skett genom företagsköp. Det tidigare största företaget på världsmarknaden, Manpower, etablerade sig i Sverige genom att köpa Teamwork, det nu största Adecco (tidigare Adia) däremot genom nyetablering (med kontor i Stockholm, Göteborg och Malmö) och det tredje största på världsmarknaden, Olsten, genom att dess norska dotterbolag köpt Kontorsjouren. Olsten har i sin tur under 1999 blivit uppköpt av Adecco som på så sätt kraftigt kommer att stärka sin ställning i Sverige (övertagandet blev formellt klart först den 15 mars 2000). Det nu fjärde största företaget på världsmarknaden, Kelly Services,²⁹ har etablerat sig i Sverige genom att förvärva Help Personal.

Även svenska företagen har vuxit genom företagsförvärv. Här skall endast nämnas några exempel. Det näst största företaget i Sverige, Proffice, köpte 1998 Västsvenska Handelskammaren Personaluthyrning som 1997 var det femte största företaget i branschen. Poolia har under år 2000 köpt Resursen i Borlänge AB och Pedagogforum Nordiska AB. Det senare företaget som är Göteborgsbaserat och som kommer att heta Poolia Pedagogik kommer att vara inriktat på uthyrning av lärare, dvs. ytterligare ett område för personaluthyrningsföretagen.

²⁹ Kelly Services är det äldsta av de stora personaluthyrningsföretagen. Det grundades 1946 inriktat på att hyra ut kontorspersonal och hette fram till 1966 Kelly Girl Services. Kelly som låg åtta på topplistan 1998 var 1999 inte bland de tio största företagen i Sverige i branschen.

Tabell 1.3 De tio största personaluthyrningsföretagen 1999

Företag	Omsättn (milj kr)	Förändr sedan 1998 (%)	Anställda	Andel kvinnor (%)	Andel personal- uthyrning av verksamhe- ten (%)
Manpower	1789	70	5739	63	86
Proffice	1388	62	3847	73	86
Olsten	554	49	1659	65	87
Poolia	491	94	1048	59	92
Lernia	56	1300	158	37	1000
Personalut hyrning					
SJR	49	27	117	u.s.	50
First	44	68	104	72	92
Reserve F1R					
Skandinavi sk	44	29	240	88	u.s.
Temporär Service					
Adecco	40	29	500	50	46
Mabi Care	35	134	75	100	u.s.
Summa/ge nomsnitt	4490	67	13,487	65	86

u.s. = uppgift saknas

Källa: Affärsvärlden (2000).

Av tabellen framgår att fyra företag är klart större än övriga företag. Tabellen täcker visserligen endast de större företagen men även om det finns många små företag så är deras sammanlagda omsättning liten jämfört med den för de största företagen.

Åtta av de tio största företagen har lämnat uppgifter om verksamhetens fördelning (uppgifter saknas för Adecco och Mabi Care). Alla åtta bedriver också personalrekryteringsverksamhet, men uthyrningsverksamheten är dock den klart viktigaste (81 procent i genomsnitt). Sex av de tio företagen har lämnat uppgifter om vilka kategorier av personal de framför allt hyr ut (uppgifter saknas bl.a. för de tre största). Kontors- och ekonomipersonal är viktigast för de flesta. Det gäller också för branschen som helhet

även om uthyrning av vårdpersonal har tenderat att öka. Nya områden tillkommer. Poolia håller på att bygga upp en juridisk enhet med planerat 150 anställda jurister.

Främst större företag är organiserade inom branschorganisationen SPUR (Sveriges Personaluthyrnings- och rekryteringsförbund). Antalet medlemsföretag ökar och var ca. 80 i juli 2000. Merparten av dessa företag har sin adress i Storstockholmsområdet. Övriga företag är spridda över landet. Företagen med huvudkontor i Stockholm har dock i många fall verksamhet på andra orter. Etableringen av filialkontor har varit mycket snabb under de senaste åren vilket pekar på att branschen håller på att etablera sig utanför Stockholmsområdet.

Utmärkande för det sena 1990-talet är att fler aktörer börjat etablera sig på marknaden för personaluthyrning. Ett exempel är AmuGruppen som startade Nu! Personaluthyrning AB den 1 januari 1998. AmuGruppen bytte namn till Lernia i mars 2000 och personaluthyrningsverksamheten heter nu Lernia uthyrning. Ett annat exempel är Samhall som breddat sin verksamhet i denna riktning. Ett tredje exempel är Farmartjänst, som utgörs av olika lokala sammanslutningar av jordbrukare som hyr ut tjänster. Verksamheten är initierad av Lantbrukarnas Riksförbund (LRF) och de som deltar måste vara medlemmar i organisationen.

1.7 Branschens utveckling i andra länder

Branschens tillväxt har medfört att det bildats ett underlag för såväl nationella som internationella organisationer. För personaluthyrningsbranschen finns en internationell organisation, CIETT (International Confederation of Temporary Work Businesses), baserad i Bryssel, vars medlemmar är olika nationella organisationer (24 medlemmar och 2 associerade medlemmar); för Sveriges del är SPUR medlem. Organisationen har dels fastställt etiska regler (Code of practice), dels stött för viss statistikinsamling.

De stadgar som är antagna syftar till en enhetlighet vad gäller regler och till att förebygga olika typer av missbruk. Enhetligheten kan göra att konkurrensen blir mer rättvis. Olika typer av missbruk kan ge branschen ett dåligt rykte och det ligger därför i de seriösa företagens intresse att få bort avarter. Bland reglerna kan nämnas några:

1. att det inte är tillåtet att annonsera om vakanser som inte finns (för att locka till sig sökande),
2. att lönen skall betalas ut oavsett om det hyrande företaget betalar eller inte,
3. att företaget inte får försöka förhindra den som de hyr ut att söka något arbete, alltså inklusive i det företag i vilket personen är uthyrd till, och
4. att de som anställs av uthyrningsföretaget inte skall betala några avgifter till detta företag, dvs. för uthyrningen eller för några tjänster som uthyrningsföretaget gör.

I vissa av medlemsländerna – Belgien, Frankrike, Nederländerna, Portugal, Schweiz, Spanien, Sverige och Tyskland finns det centrala avtal mellan branschorganisationen och ett fackförbund. I övriga länder kan det finnas lokala avtal.

Statistiken som CIETT redovisar är knappast helt jämförbar länder emellan. Insamlingsmetoder och täckningsgrad skiljer sig åt. I tabellen nedan ges en del centrala uppgifter som kan vara av intresse i samband med en diskussion av utvecklingen i Sverige.

Tabell 1.4 Personaluthyrningsföretag i några länder 1996

Land	Antal uthyrningsföretag	Anställda uthyrningsföretag ³⁰ (tusental)	Anställda i uthyrningsföretag i % av alla sysselsatta	Omsättn (milj US dollar)
Belgien	91	44	1.2	1649
Danmark	100	2	0.1	u.s.
Frankrike	850	350	1.6	10473
Nederländerna	575	225	3.6	4897
Norge	68	12	0.6	253
Schweiz	763	95	2.5	636
Storbritannien	5000	880	3.3	16360
Sverige	u.s.	7	0.2	123
Tyskland	2601	177	0.5	4516
USA	6000	2310	1.8	43600
Österrike	593	15	0.4	225

³⁰ I genomsnitt per dag.

Källa: CIETT (2000) och OECD (1998) för uppgifter om total sysselsättning. u.s. = uppgift saknas

Med hänsyn taget till ländernas storlek men med viss reservation för skillnader i statistikens täckningsgrad är omfattningen relativt liten i Sverige, även om den vuxit sedan dess uppgifter lämnades (vilken den troligen också gjort i övriga länder). Det är framför allt i Nederländerna och Storbritannien som personaluthyrningsföretagen har en omfattande verksamhet.

I USA har andelen av de sysselsatta i landet som är anställda i personaluthyrningsföretag ökat kontinuerligt sedan början av 1970-talet, dock med vissa konjunkturvariationer. Ökningen har varit speciellt stor under 1990-talets andra hälft. Expansionen har skett i samtliga branscher med undantag av offentlig sektor där andelen av de sysselsatta som kommer från personaluthyrningsföretag har minskat sedan mitten av 1980-talet.³¹

1.8 Forskning om bemanningsföretagen

Personaluthyrningsföretag har funnits länge. I USA etablerades t.ex. de företag som nu är störst i branschen under 1940-talet.³² Det är dock först under 1990-talet som branschen blivit allt mer uppmärksamman inom den allmänna debatten. I Sverige och en del andra länder hänger det samman med att de först under detta årtionde blev tillåtna. Det kan också bidra till att förklara att forskningen om denna sektor hittills har haft en liten omfattning. Vi kan dock se ett starkt ökat intresse för forskning på området under de senaste åren och då speciellt i USA. Nedan ges en översikt över vilka frågor som tagits upp.

Varför etableras och växer företagen?

En central fråga är varför det finns en marknad för personaluthyrningsföretag och inte företagen i stället anställer dem själva. Här finns det vissa argument som återkommer.³³

³¹ Se Estvão och Lach (1999 och 1999a) för en noggrann kartläggning av expansionen och dess fördelning på olika branscher.

³² Kelly bildades 1946 och Manpower 1948 medan Olsten på sin hemsida anger att det varit verksamt i mer än 50 år.

³³ För en analys se Houseman (1997).

En första förklaring är att bemanningsföretagen kombinerar ihop många deltids- och delårsarbeten till fasta heltidsarbeten. Det finns företag som t.ex. behöver hjälp med vissa arbetsuppgifter några timmar i veckan eller på heltid under några veckor. Många personer vill ha arbete mer än så. I princip skulle en person själv kunna kombinera ihop många deltids- och delårsanställningar till en heltidsanställning, men det kräver mycket tid och kan innebära nackdelar vad gäller olika former av avtalsförsäkringar. Bemanningsföretaget står för kombinerandet av de olika deltiderna till heltider (eller längre deltider).

En andra förklaring är att det är kostsamt att anställa och rekrytera personer (det finns en engångskostnad vad gäller annonsering, urval och utbildning mm.). Vid långa anställningar så kan kostnaden vara mindre viktig, medan den vid kortare anställningar kan vara prohibitiv. Och det finns behov av kortare anställningar t.ex. vid oväntade variationer i efterfrågan, vid säsongvariationer, vid ordinarie personals frånvaro och vid vakanser medan tillsättning av en mer långvarig anställning pågår. Vid anlitan av ett personaluthyrningsföretag så står detta företag för merparten av rekryteringskostnaderna, men det kan slå ut dem på flera olika uthyrningar. En annan fördel för det hyrande företaget är att det i regel går snabbare att få tag i en person via ett personaluthyrningsföretag än via egen rekrytering.

En tredje förklaring kan vara att personaluthyrningsföretaget är bättre på att hitta anställda med rätt kompetens (kanske i synnerhet bättre än vad som är möjligt för mindre företag). I sådana fall kan en anställning via personaluthyrningsföretag också tjäna som en provanställning.

De andra och tredje förklaringarna kan sägas bygga på två olika typer av osäkerhet. Den andra förklaringen avser osäkerhet vad gäller efterfrågan på arbetskraft medan den tredje förklaringen avser osäkerhet vad gäller arbetsutbudets kvalitet.³⁴

En fjärde förklaring är att lagar och avtal gör det kostsamt för företagen att säga upp personer när det sker olika typer av förändringar. Det är lättare att förändra omfattningen av inhyrningen. Personaluthyrningsföretaget kan däremot hyra ut personen till ett annat företag om ett företag inte längre behöver personen. Ökad anställningstrygghet enligt lag eller avtal kan alltså

³⁴ Se Milner och Pinker (2000) för en teoretisk analys av de båda förklaringsmodellerna.

leda till ökad efterfrågan på personaluthyrningsföretagens tjänster.³⁵

I USA har också en femte förklaring varit en viktig del av debatten, nämligen att företagen genom att hyra personal kan få lägre personalkostnader – lönerna och framför allt vissa försäkringskostnader som sjukförsäkring kan bli lägre.³⁶ I Sverige är avtalsstrukturen en annan än i USA.

Inom forskningen har de olika förklaringarna presenterats och det finns också en diskussion om hur de olika förklaringarna kan kopplas till expansionen av personaluthyrningsföretagen över tiden. Speciellt gäller det rättstillämpningen och lagstiftningen. I USA har anställningstryggheten efterhand stärkts genom främst olika utslag i domstolar på delstatsnivå. Dessa förändringar har skett vid olika tillfällen i olika delstater och det har därför varit möjligt att studera effekterna. Skärpningen verkar ha haft den väntade effekten – en ökad efterfrågan på inhyrd arbetskraft. På samma sätt verkar en högre facklig organisationsgrad vara kopplat till en större marknadsandel för personaluthyrningsföretagen. Det kan dock inte förklara utvecklingen över tiden då organisationsgraden i USA kraftigt har minskat under de senaste decennierna.

Makroekonomiska effekter

De som är anställda i personaluthyrningsföretag uppvisar en större rörlighet både till arbetslöshet och till andra anställningar. En förskjutning av anställningarna till mera instabila anställningar skulle kunna leda till högre arbetslöshet och större total rörlighet, givet att förskjutningen inte har andra effekter. En beräkning pekar på att effekten på arbetslösheten är ringa men att den totala rörligheten i ekonomin ökar en del.³⁷

Nu kan emellertid en ökad rörlighet innebära att arbetskraft fortare flyttar till områden av ekonomin som har en ökad efterfrågan, vilket kan leda till en dämpning av löneökning- och inflationstakten vid given arbetslöshet, dvs till att NAIRU sjunker. En undersökning av Otoo (1999) pekar på en sådan effekt.

³⁵ Se Autor (2000) och Miles (2000) för studier av vilken roll skärpningen av reglerna vad gäller anställningstrygghet har haft på expansionen av personaluthyrning i USA:

³⁶ Se t.ex. Golden (1996) för en undersökning som ger stöd åt denna hypotes.

³⁷ Se Houseman och Polivka (1999).

Personaluthyrningsföretagen skulle på så sätt kunna bidra till en lägre arbetslöshet.

Företagsutbildning

Enligt humankapitalteorin kan vi inte förvänta oss att företag skall bekosta generell utbildning – dvs. utbildning som är av värde vid arbete i andra företag än det egna. Sådan utbildning kommer i stället att bekostas av de anställda (genom lägre lön under utbildningstiden) eller den offentliga sektorn. Nu visar det sig att bl.a. personaluthyrningsföretagen bekostar generell utbildning för sina anställda (utbildningen är definitionsmässigt generell eftersom syftet är att den skall kunna användas i olika företag). I många fall sker utbildningen före det första uthyrningsuppdraget (up front). Frågan är vad som är förklaringen. Enligt Autor (2000a)³⁸ som genomfört en större empirisk studie så är förklaringen att söka i att de som utbildar och hyr ut har ett informationsövertag gentemot andra företag vad gäller dessa personers kompetens. Det betyder att dessa personer inte omedelbart blir rekryterade till andra företag utan att uthyrningsföretagen får avkastning på sin investering under tillräckligt lång tid för att den skall vara lönsam för dem.³⁹

Anställningsvillkor

En av de mest diskuterade och infekterade frågorna är anställningsvillkoren, främst lön men också olika typer av försäkringar, för dem som är anställda i personaluthyrningsföretagen i USA.⁴⁰ Ser vi endast på genomsnittstal så visar undersökningarna att lönenivån är betydligt lägre för dem som är anställda i personaluthyrningsföretagen.⁴¹ En del av skillnaden försvinner när hänsyn tas till sammansättningen efter utbildning mm. och ytterligare delar av skillnaden försvinner när hänsyn tas till selektionseffekter (att personer som har denna typ av arbeten har lägre lön också när de har andra arbeten före och

³⁸ Se också Autor, Levy och Mundane (1999).

³⁹ En annan iakttagelse vad gäller utbildning är att företag som vill kunna utnyttja inhyrd personal kommer att välja system som bygger datorprogram som är allmänt förekommande även om det skulle finnas tekniskt sett mer effektiva lösningar.

⁴⁰ Sw t.ex. GAO för en kritisk genomgång och Black och Tappan (1998)

⁴¹ Se Segal och Sullivan (1998).

efter uthyrningsarbetet). Kvar står dock en löneskillnad på ca 10 procent och också betydande skillnader vad gäller försäkringsförmåner. Ett intressant resultat att denna skillnad inte återfinns bland dem som har längre utbildning. För denna grupp är det snarare så att de som är anställda i personaluthyrningsföretag har högre lön.

Här är det viktigt att påpeka att den amerikanska arbetsmarknaden skiljer sig markant från de europeiska arbetsmarknaderna inklusive den svenska, så resultaten kan inte utan vidare överföras till svenska förhållanden.

Rekrytering till branschen

En annan fråga som undersökts är rekryteringen till branschen. Undersökningen pekar på att minskande andel kommer från arbetslöshet under 1990-talet (arbetslösheten har allmänt minskat i USA under 1990-talet) och en ökande andel från studier. Den största andelen kommer dock från fasta arbeten. En studie av Farber (1999) pekar på att det är relativt vanligt att de som blir uppsagda i samband med nedläggningar och neddragningar går till tillfälliga arbeten inklusive anställningar i personaluthyrningsföretag.

Vad händer efter anställningen i personaluthyrningsföretaget?

En sista fråga är vad som händer med dem som är anställda i personaluthyrningsföretag. Studier pekar på att relativt många stannar under lång tid i branschen. De pekar också på att relativt många går till fasta anställningar. Övergångsmönstret skiljer sig åt mellan olika demografiska och utbildningsgrupper.

Personaluthyrningsföretag som ett arbetsmarknadspolitiskt instrument

Personaluthyrningsföretag har i viss utsträckning kommit att användas som ett arbetsmarknadspolitiskt medel i Sverige under senare år. Visserligen har inte Arbetsmarknadsstyrelsen direkt anordnat sådan verksamhet men Samhall och Lernia (som framför allt är inriktat på arbetsmarknadsutbildning) har gjort det. I den tyska delstaten Rheinland-Pfalz har under 1990-talet

personaluthyrning använts som ett arbetsmarknadspolitiskt medel för svårplacerade på arbetsmarknaden. Syftet har varit att deltagarna i större utsträckning än annars skulle få arbete. En utvärdering har genomförts av projektet där arbetsmarknadsutfallet för dem som genomgick programmet jämförs med det för en grupp med liknande egenskaper och situation. Resultaten pekar på att de som genomgick programmet fick arbete i signifikant större omfattning än jämförelsegruppen.⁴²

1.9 Invandrarnas situation på arbetsmarknaden

Sverige har varit ett invandringsland under hela efterkrigstiden. Under tiden fram till 1970-talet dominerade arbetskraftsinvandringen även om också betydande flyktinggrupper anlände från bl.a. Estland, Ungern och Polen. Arbetskraftsinvandrarna gick i regel direkt till ett arbete och deras arbetskraftsdeltagande var högt och det gällde även de flyktinggrupper som kom under samma period. Under 1960-talet var invandrarnas arbetskraftsdeltagande högre än icke-invandrarnas. Under 1970-talet minskade arbetskraftsinvandringen på grund av en skärpt lagstiftning och skärpt tillämpning av de gällande reglerna men också på grund av förändringar av arbetsmarknadsläget som gjorde att inflyttningen från Finland minskade. Invandringen från Finland och övriga nordiska länder var inte reglerat då vi sedan 1954 har en gemensam nordisk arbetsmarknad. Invandringen fortsatte men kom nu att främst att bestå av flyktingar och anknytningsfall. För båda grupperna gäller att de i regel inte kommer direkt till ett arbete.

Under 1970-talet blev invandrarnas arbetskraftsdeltagande lägre och deras arbetslöshet högre än svenskarnas. Skillnaderna ökade under högkonjunkturen under senare delen av 1980-talet och blev mycket stora under 1990-talets lågkonjunktur. De senaste årens konjunkturuppgång har inneburit en förbättrad arbetsmarknadssituation för invandrarna men fortfarande är arbetskraftsdeltagandet lågt och arbetslösheten hög. Förutom lågkonjunkturen har skillnader i sammansättningen av invandringen och en förändrad struktur på arbetskraftsefterfrågan förts fram som förklaringar till invandrarnas försämrade situation.

Ofta publiceras tal som avser samtliga invandrare (personer bosatta i Sverige som är födda i ett annat land än Sverige). Sådana

⁴² Se Lechner m.fl. (1999).

tal är av intresse men de döljer samtidigt de stora skillnader som finns mellan olika invandrargrupper vad gäller deras arbetsmarknadssituation. Undersökningar pekar bl.a. på stora skillnader mellan dem som kommit under olika decennier. De som har varit här längre har en bättre situation. Det kan i sin tur förklaras av att det sker en förbättring med längre vistelsetid men också med att det har kvardröjande betydelse hur arbetsmarknaden ser ut när invandrarna kommer till landet. Det finns också betydande skillnader mellan grupper som kommer från olika länder även om de anlant vid samma tidpunkt.

2. Beskrivning av enkäten

Undersökningen syftar till att studera personaluthyrningsföretagens verksamhet och deras anställda. Företag som arbetar med personaluthyrning hyr ut personal, vikarier och tjänster till företag och myndigheter. Ofta handlar uthyrningen om så kallade underlättande tjänster, såsom sekreterartjänster, telefonisttjänster, löneadministration, vaktmästeri, lagerarbete och andra administrativa sysslor. Personaluthyrningsföretag kombinerar ibland uthyrning med förmedling och rekrytering av arbetskraft och/eller personalentreprenad. De företag som kombinerar tjänster inom och/eller utom branschen ingår i målgruppen.

2.1 Framställning av rampopulation

Undersökningen av personaluthyrningsverksamheten är en totalundersökning. Antalet personaluthyrningsföretag verksamma i landet är av sådan storlek att det inte är motiverat att begränsa undersökningen till endast ett urval av arbetsställen. Personaluthyrningsbranschen är inne i en period av snabba förändringar. Många nya företag och filialer etableras men många läggs också ner. Den stora omsättningen av arbetsställen leder till svårigheter att få med alla i undersökningsramen. Framtagandet av en undersökningsram skedde under februari och mars 2000. Nedan beskrivs framställningen av denna.

För att få en heltäckande bild av personaluthyrningsföretagen har olika källor använts. Registret skulle omfatta samtliga arbetsställen med undantag för sådana som saknade anställda.

1. Arbetet med att ta fram ett företagsregister började med en lista över arbetsställen från Statistiska Centralbyråns företagsregister, CFAR. Det är inom två SNI-koder som arbetsställena inom personaluthyrning återfinns, 74830 "Kontorsservice och översättningsverksamhet, ej databas eller bokföringsverksamhet" och 74849 "Diverse övriga företagstjänster, annan värdering än fastighetsvärdering, artistagenturer m.m.". Uttaget från CFAR gav 1682 arbetsställen. Här ingår endast arbetsställen med anställda, det vill säga inte enmansföretag.

2. Inte alla arbetsställen inom de två SNI-koderna i CFAR-registret är personaluthyrningsföretag. Arbetsställen med namn som innehåller media, underhållning, nöje, mat, tandvård, modellagenturer, artistförmedling, biljettförsäljning och telemarketing har uteslutits utan att företagen kontaktats. Farmartjänstföretag och landstingets tolkningscentraler är också borttagna. Övriga företag ringdes upp. Arbetsställen som då uppgav att de inte sysslade med personaluthyrning eller var enmansföretag togs bort. Därefter återstod 227 företag. 114 företag kunde ej nås per telefon trots flera försök. Dessa 114 arbetsställen är också med i urvalet.
3. Många personaluthyrningsföretag finns inte med i SCB:s register. Därför har andra källor använts för att få ett så heltäckande register som möjligt. Svenska personaluthyrnings- och rekryteringsförbundets medlemsregister, har använts som en källa. Det resulterade i ytterligare 81 arbetsställen utöver dem som återfanns på CFAR-listan.
4. Gula sidorna på nätet är ytterligare en källa. Här har sökord bemanningsföretag => personaluthyrning använts. Det resulterade i ytterligare 177 arbetsställen. Från gula sidorna kommer ytterligare 30 företag där det ej stått att de arbetar med personaluthyrning men där detta är troligt. De söktes per telefon en gång men var ej anträffbara. Dessa företag finns med i urvalet.
5. Även Internet har använts som källa. Här har sökordet varit personaluthyrning. 18 företag hittades på Internet som inte redan fanns med i någon av de tidigare källorna.
6. En sista källa har varit platsannonser i dagstidningar. Annonserna i följande dagstidningar har granskats: Arbetet Nyheterna (17-29/2, 1-15/3), Dagens Nyheter (16-27/2, 1-14/3), Göteborgsposten (15-27/2, 1-14/3), Svenska Dagbladet (16-27/2, 1-14/3), Sydsvenska Dagbladet (16-29/2, 1-14/3), Borås Tidning (9-15/3), Helsingborgs Dagblad (9-15/3), Nerikes Allehanda Nerikes-Tidning (10-11, 13-16/3), Nya Wermlands-Tidningen (10-11, 13-15/3), Sundsvalls Tidning (9-10, 13-15/3), Upsala Nya Tidning (10-11, 13-16/3), Västerbottens-Kuriren (9-11, 13-15/3) och Östgöta Correspondenten (10-11, 13-16/3). Detta resulterade i ytterligare tre företag. Letandet i dagstidningar gav ett mycket magert resultat och vi valde därför att inte studera fler tidningar.

CFAR-registret, SPUR:s medlemsregister, Gula sidorna, Internet, och dagstidningarna gav ett företagsregister på totalt 651 arbetsställen inklusive de 114 företag från CFAR som vi ej fått telefonkontakt med.

2.2 Genomförandet av enkätundersökningen

Arbetsgången i enkätundersökningen åskådliggörs nedan.

Datum	Aktivitet
1) Februari-mars 2000	Framställning av rampopulation
2) 30 mars 2000	Utskick av reviderad enkät
3) 18 april	Skriftlig påminnelse
4) 8 maj 2000	Skriftlig påminnelse inklusive enkät
5) 5-9 juni 2000	Telefonpåminnelse
6) 30 juni 2000	Sista dag för inkomna svar

1. Framtagningen av rampopulationen gav ett företagsregister med 651 enheter. Se vidare ovan.
2. Konstruktionen av enkätformuläret påbörjades i mars 2000. Inregia AB arbetade fram ett förslag till enkät. Inom ramen för en studie av privat arbetsförmedlingsverksamhet av Friberg, Olli och Wadensjö (1999) genomfördes en enkätundersökning 1995. För att kunna jämföra resultaten från de båda undersökningarna är flera frågor identiska. Erfarenheter från den tidigare enkäten har också utnyttjats i andra avseenden. Branschorganisationen SPUR har genom Torbjörn Rindås lämnat synpunkter på enkäten.
3. Enkäten skickades ut den 30 mars. Sammanlagt skickades 651 enkäter ut. Det första utskicket gav en mycket låg svarsfrekvens, 18 procent. Ett fåtal enkäter skickades tillbaka omedelbart på grund av fel adress. Felaktiga adresser kan bero på att företaget är nedlagt eller bytt adress.
4. En andra påminnelse utan enkät gick ut den 18 april.
5. En tredje påminnelse denna gång med enkät gick ut den 8 maj 2000. Den 10 maj 2000 var svarsfrekvensen 23,6 procent. I början av juni hade svarsfrekvensen gått upp till dryga 30 procent vilket är mycket lågt.
6. Personaluthyrning är en mycket expansiv bransch och administrationen i de flesta sådana företag har en hög arbetsbelastning och svarande av enkäter ligger troligen inte så högt på deras prioriteringslista. För att få upp svarsfrekvensen ytterligare beslutades det att under vecka 23 ringa till de företag som inte har svarat på enkäten. Uthyrningsföretagen delades upp i stora och små företag, ca 250 små och ca 80 stora (i kategorin

stora företag finns t.ex. Manpower, Proffice och Olsten). De små företagen kunde välja mellan att svara på en förkortad version av den ursprungliga enkäten via telefon eller att skicka in enkäten i dess helhet. De stora företagen uppmuntrades att skicka in hela enkäten. Telefonpåminnelsen gav två typer av resultat. För det första kom det ytterligare svar, och för det andra kunde företag som inte skulle ha fått enkäten på grund av att de inte bedriver personaluthyrning eller är nystartade tas bort.

Tabell 2.1 Svarsutfall

	Antal	Procent
Svarat på enkäten	206	33
Skulle inte ha fått enkäten	214	34
Har inte svarat på enkäten	203	33
Totalt	623	100

Anm. Samhalls arbetsställen är exkluderade.

Tabell 2.1 visar att 206 av 414 företag/arbetsställen svarat på enkäten, och att 214 företag inte skulle ha fått enkäten. Svarsfrekvensen är ungefär 50 procent ($206/(206+203)$). Det framgår av tabell 2.2 att 475 företag är "små" och 148 är "stora". Företag är definierade som stora om de hör till de tio som har flest arbetsställen enligt vårt framtagna adresser register. De företag som i vårt adressregister hade flest arbetsställen är (i bokstavsordning) Adecco, Academic Match, Kelly Services, Lernia, Manpower, Olsten, Personaljouren, Personalpoolen, Poolia och Proffice. I tabellerna 2.1 och 2.2 är Samhalls 26 arbetsställen exkluderade då Samhall bedriver många olika verksamheter och uthyrning endast utgör en mindre del.

Tabell 2.2 Stora och små personaluthyrningsföretag

	Stora	Små
Svarat på enkäten	52	154
Skulle inte ha fått enkäten	76	138
Har inte svarat på enkäten	20	183
Totalt	148	475

Anm. Samhalls arbetsställen är exkluderade.

Personaluthyrningsbranschen växer mycket snabbt och det framgick vid telefonpåminnelsen att många av företagen/arbetsställena startade sent under 1999 eller 2000 och skulle därför inte ha fått enkäten. Av 148 stora företags arbetsställen fick vi ta bort 76, motsvarande siffra för de små är 138 av 475. Troligtvis är 138 en allt för låg siffra. Av de 260 små företagen som fick en telefonpåminnelse var det 107 som antingen inte svarade eller hade telefonsvarare och det är därför svårt att avgöra om de ingår i rampopulationen eller inte.

2.3 Täckningsfel

Undersökningspopulationen, dvs. den population som väljs ut och sedan undersöks, skiljer sig ifrån målpopulationen. Avvikelse mellan undersökningspopulation och målpopulation består dels av undertäckning, dels av övertäckning. Undertäckning definieras som enheter som ingår i målpopulationen men som av någon orsak inte är inkluderade i undersökningspopulationen. Övertäckning definieras som enheter som inte tillhör målpopulationen men som är inkluderade i undersökningspopulationen. Vi har i största möjliga mån försökt undvika undertäckning och har därför sänt enkäter till företag som vi var osäkra på om de tillhörde målpopulationen eller inte. Dessa företag identifieras genom en fråga i enkäten och sorterades bort om de inte skulle ha enkäten. Den jämförelsevis låga svarsfrekvensen om ca 50 procent är med största sannolikhet ett tecken på en övertäckning i rampopulationen. Många av de företag som har fått enkäten men som inte är ett personaluthyrningsföretag har nog inte varit tillräckligt motiverade för att svara. Övertäckningen består av flera komponenter: 1) Företaget kan ha blivit uppköpta eller gått ihop

med andra företag, 2) Företaget kan ha haft personaluthyrning tidigare men på senare tid endast varit verksamma inom t.ex. rekrytering, 3) Företaget kan enbart bestå av en person (en grupp som inte ingår i målpopulationen) och 4) Företaget bedriver en helt annan typ av verksamhet.

2.4 Svarsutfallet

Den låga svarsfrekvensen orsakas troligen delvis av den övertäckning som diskuterades tidigare, men troligen delvis också av högkonjunkturen och tidpunkten för enkäten. Vid telefonpåminnelsen nämnde somliga företag att de för tillfället (juni) inte hade tid att svara på enkäter därför att de var fullt sysselsatta med att hyra ut personal inför semesterperioden i juli. Tabell 2.3 redovisar hur svarsfrekvensen är fördelad över företag utifrån källan till adressregistret. Trots att vi ringde till en stor del av företagen innan vi skickade ut enkäten har vi fått rensa bort ytterligare 133 nystartade företag som kom från CFAR:s adressregister.

Tabell 2.3 Svarsutfall fördelat över källa till registret

	CFAR	Gula Sidorna	SPUR	Tidningar	Internet
Svarat på enkäten	96	62	37	1	10
Skulle inte ha fått enkäten	133	52	22	1	5
Har inte svarat på enkäten	95	83	21	1	3
Totalt	324	198	80	3	18

Anm. Samhall som kom från CFAR:s register och Gula Sidorna ingår inte.

I CFAR:s register finns uppgifter om arbetsställets storlek (antal anställda) och deras adresser. Det är därför möjligt att analysera närmare vilken sorts företag som har svarat och vilka som inte har svarat, om det finns några systematiska skillnader som kan belysa hur representativa de inkomna svaren är. Tyvärr är det

möjligt bara för de företag vars adresser kom via CFAR:s register.
För övriga företag har vi inte uppgifter om företagsstorlek.

Tabell 2.4 Svarsfrekvens fördelat över rikets län (endast CFAR)

Län	Procent av svaren	Procentandel som inte skulle ha fått	Procentandel som inte svarat	Procent av utskick
Stockholm	36.5	47.9	47.9	39.3
Uppsala	4.2	9.4	4.2	5.3
Södermanland	1.0	1.0	2.1	1.2
Östergötlands	9.4	4.2	0.0	4.0
Jönköping	4.2	2.1	1.0	2.2
Kronoberg	0.0	3.1	0.0	1.0
Kalmar	1.0	1.0	2.1	1.2
Gotland	1.0	1.0	0.0	0.6
Blekinge	2.1	0.0	2.1	1.2
Skåne	7.3	15.6	10.4	9.9
Halland	1.0	4.2	0.0	1.6
Västra Götaland	13.5	21.9	12.5	14.2
Värmland	2.1	0.0	0.0	0.6
Örebro	2.1	3.1	2.1	2.2
Västmanland	3.1	4.2	3.1	3.1
Dalarna	0.0	5.2	3.1	2.5
Gävleborg	2.1	5.2	2.1	2.8
Västernorrland	3.1	0.0	1.0	1.2
Jämtland	2.1	2.1	0.0	1.2
Västerbotten	3.1	3.1	1.0	2.2
Norrbotten	1.0	4.2	3.1	2.5
Totalt	96	133	95	324

Tabell 2.4 visar att fördelningen inkomna svar per län stämmer mycket väl överens med hur utskicket var distribuerat, korrelationskoefficienten är 0.98 (om korrelationskoefficienten är

1 så är de identiska). En liknande jämförelse av de inkomna svaren och distributionen av enkäten per storleksklass redovisas i tabell 3.5. Korrelationskoefficienten är 0.89 (vi har vid beräkningen använt en något noggrannare indelning än den som redovisas i tabell 2.5). Svaren representerar alltså väl både den regionala och storleksmässiga spridningen av personaluthyrningsarbetsställena trots det låga svarsutfallet.

Tabell 2.5 Svarsfrekvens fördelat över storleksklasser (endast CFAR), procent

Storleksklasser	Svarat	Skulle inte ha fått	Ej svarat	Samtliga utskickade
1-4	28	66	51	50
5-9	17	8	16	13
10-19	16	10	13	12
20-49	19	8	12	12
50-99	8	3	4	5
100-199	7	2	2	3
200-499	2	2	1	2
500-	3	2	1	2
Summa	100	100	100	100
Antal arbetsställen	96	133	95	324

3. Resultat från enkäten

3.1 Företagens verksamhetsinriktning

Av undersökningen framgår att det är vanligt att företagen kombinerar personaluthyrning med andra typer av verksamhet. Det vanligaste är att kombinera den med olika typer av arbetsförmedling och rekrytering. I vissa länder ses just denna kombination som problematisk. Kommer företag att vilja förmedla ett arbete till någon som det är lätt och lönsamt att hyra ut? I ett par länder – Nederländerna och Portugal – har det lagstiftningsvägen införts restriktioner mot sådana kombinationer.

Tabell 3.1 Personaluthyrningsföretag med eller utan andra typer av verksamhet

Förmedling/ rekrytering	Personalentreprenad ¹	Annat	Endast personaluthyrning
121	70	33	54

1) Övertagande av driften av hel avdelning.

Anm. Summan av de fyra grupperna blir större än det totala antalet arbetsställen då vissa arbetsställen förekommer i två eller tre av grupperna.

Som framgår av tabellen anger relativt många företag att de har annan verksamhet än de tre specificerade kategorierna. Dominerande är utbildning, konsulttjänster och olika typer av ekonomiska tjänster (t.ex. hjälp med bokföring). Tre företag anger hjälp med outplacement/personalavveckling medan två anger hjälp med översättning.

Merparten arbetsställen som ingår i undersökningen är små mätt efter antalet anställda. Det innebär inte att företagen är mindre än vad de är i andra branscher. Tabell 3.2 visar att personaluthyrningsföretagen snarare är något större än genomsnittet. Det är kanske inte så förvånande då personaluthyrning av naturliga skäl är en personalintensiv

verksamhet. Det finns knappast heller en strävan att rationalisera verksamheten i riktning mot att antalet uthyrda minskar. Det kan däremot finnas en strävan att effektivisera verksamheten vilket kan leda till att den personal som administrerar verksamheten minskar. Förutom uthyrningspersonalen finns administrativ personal – de som administrerar uthyrningarna och som är den personal som arbetar i uthyrningsföretagets lokaler. Antalet anställda som inte är uthyrningspersonal utgör en minoritet av de anställda (skulle vi mäta företagens storlek efter den administrativa personalen, vilket i och för sig knappast är rimligt, skulle vi få en betydligt större andel små företag).

Vi har frågat arbetsställena efter hur många de anställda de har som är uthyrningspersonal, administrativ personal respektive annan personal (sysselsatt i annan verksamhet på arbetsplatsen). Företagen rapporterade totalt 21,665 anställda. Av de företag som svarade på denna fråga gjorde 17 arbetsställen med totalt 350 anställda ingen uppdelning. De företag som gjorde en uppdelning angav att de hade 17,333 i uthyrningspersonal, 1573 administrativ personal och 2409 övrig personal. Den senare gruppen avser alltså dem som är verksamma i arbetsställenas andra verksamheter, t.ex. arbetsförmedling.

Tabell 3.2 Arbetsställen fördelade efter antal anställda

Storleks klasser	Uthyrningsföretag		Samtliga arbetsställen i riket*	
	Antal	Procent	Antal	Procent
1-4	58	29.7	173 560	60.4
5-9	19	9.7	48 720	17.0
10-19	17	8.7	32 008	11.1
20-49	33	16.9	20 970	7.3
50-99	26	13.3	7 247	2.5
100-199	25	12.8	3 004	1.0
200-499	11	5.6	1 277	0.4
500-	6	3.1	453	0.2
Totalt	195	100	287 239	100

Anm. För sex företag saknar vi uppgift om antal anställda.

Källa:* SCB:s Företagsregister 2000, Tabell Storleksklasser 1999, sid. 18.

Personaluthyrningsföretagen är markant överrepresenterade i Stockholms län. De är underrepresenterade i merparten övriga län, också i de båda andra storstadslänen. Tabell 3.3 visar en jämförelse med samtliga arbetsställen i riket vid en indelning i sex regioner.

Tabell 3.3 Regional fördelning

Län	Personaluthyrningsföretag		Samtliga arbetsställen i riket	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Stockholm	76	37.8	177 895	20.3
Skåne	17	8.5	104 817	11.9
Västra Götaland	24	11.9	144 308	16.4
Övriga Götaland	28	13.9	165 522	18.9
Övriga Svealand	30	14.9	155 370	17.7
Norrland	26	12.9	129 856	14.8
Summa	201	100	877 768	100

Företagen i branschen är av naturliga skäl unga. Relativt få (38) av nu verksamma arbetsställen startade med personaluthyrning innan det blev tillåtet att driva personaluthyrningsföretag år 1992.⁴³ Markant är den stora koncentrationen till de allra senaste åren. Det kan peka på att det finns en mycket stor omsättning av arbetsställen i branschen och/eller på att branschen är under en snabb expansion.

⁴³ Det kan i och för sig vara en överskattning. Visserligen formulerades frågan som "Vilket år startade personaluthyrning vid ert arbetsställe?" men det kan inte uteslutas att frågan i en del fall tolkats som en fråga om vilket år arbetsstället startade oavsett verksamhetsinriktning.

Tabell 3.4 År för start med personaluthyrning vid arbetsstället

Etableringsår	Antal arbetsställen	Etableringsår	Antal arbetsställen
1953	1	1989	3
1957	1	1990	4
1960	1	1991	6
1961	1	1992	4
1975	2	1993	8
1981	2	1994	14
1982	3	1995	7
1983	1	1996	11
1984	1	1997	34
1985	3	1998	35
1986	1	1999	50
1987	3		
1988	5	Totalt	201

3.2 De anställda vid uthyrningsföretagen

De anställdas bakgrund

Vi har ställt frågor till arbetsställena om andelen kvinnor, andelen personer över 50 år och andelen personer som är utrikes födda bland uthyrningspersonalen. Ungefär tre fjärdedelar av företagen har svarat på denna fråga. Svaren gavs i 20-procents intervall och svaren "kodades" till värdet mitt i intervallet. Siffrorna är vägda utifrån det antal uthyrningspersonal arbetsställena har. Beräknat på detta sätt är 54 procent av uthyrningspersonalen kvinnor, 18 procent personer över 50 år och 17 procent utrikes födda. För de båda senare grupperna kan det vara fråga om en överskattning om

det skulle vara så att många företag som angivit en andel om 0 till 19 procent har mycket låga andelar.⁴⁴

Bland uthyrningspersonalen har 14 procent förgymnasial utbildning som den högsta, medan 48 procent och 37 procent har gymnasial respektive eftergymnasial utbildning. Det är en betydligt högre utbildningsnivå än den för samtliga i arbetskraften. Motsvarande tal för hela arbetskraften är 21, 50 och 29 procent enligt Arbetskraftsundersökningens årsmedeltal för 1999.

Anställning av uthyrningspersonal

Branschens snabba expansion och personalomsättningen bidrar tillsammans till att antalet nyanställda är många. Vi har frågat efter antalet nyanställningar under året och vad de som nyanställts har gjort närmast före sin anställning. Alla arbetsställen har inte svarat på frågan men de som gjort det har uppgivit totalt 10,064 nyanställningar. De arbetsställen som angivit vad de anställda tidigare hade för verksamhet hade tillsammans nyanställt 6397 personer. De nyanställda kom främst från arbetslöshet, annat arbete och studier (36, 35 respektive 20 procent).

Personalomsättningen är hög inom branschen. De arbetsställen som lämnat uppgifter anger att 5938 har lämnat branschen under året och att 4006 har fått arbete hos kundföretag. Den senare uppgiften pekar på att arbete i personaluthyrningsföretag för en del kan tjäna som en slags provanställning.

Ofta har fler än antalet anställda börjat och slutat på ett arbetsställe. Att detta är möjligt beror på att antalet som slutar och börjar är en flödesvariabel medan antalet anställda är en bestandsvariabel.

Vi har frågat arbetsställena om de bedömer vissa egenskaper vara viktiga eller inte. Svartsfördelningen återges i tabell 3.5. Inte oväntat anger nästan alla arbetsställen att bra arbetsvilja/motivation är viktigt och nästan samma svartsfördelning finns vad gäller social kompetens. Lämplig arbetslivserfarenhet och rätt utbildning anger också merparten företag vara mycket eller ganska viktigt. Det finns dock ett antal arbetsställen som anger att dessa egenskaper är mindre viktiga. Som svar på en kompletterande fråga om det bland företagets kunder finns efterfrågan på uthyrningspersonal som kan utföra arbetsuppgifter där utbildning och arbetslivserfarenhet är av mindre vikt svarar mer än hälften (56 procent) av företagen ja. Det pekar på att det kan finnas vissa möjligheter även för personer med kort utbildning.

⁴⁴ Den registerbaserade statistiken som presenteras i kapitel 4 visar dock på liknande värden.

Tabell 3.5 Viktiga egenskaper vid anställning hos personaluthyrningsföretag

Egenskap	Mycket viktigt	Ganska viktigt	Mindre viktigt	Inte alls viktigt
Rätt utbildning	69	88	28	4
Lämplig arbetslivserfarenhet	124	53	11	1
Goda kunskaper i svenska	105	73	10	0
Goda kunskaper i engelska	20	72	65	25
God social kompetens	151	35	2	1
Bra arbetsvilja och motivation	174	15	0	0
Lämplig ålder	17	43	96	29

Med tanke på utredningens inriktning på invandrarnas möjligheter att få arbete via personaluthyrningsföretag så bedömde vi det vara av speciellt intresse att fråga om de bedömde att goda kunskaper i svenska var viktiga. En stor majoritet bedömde att goda kunskaper i svenska var mycket eller ganska viktiga. Få av dem som besvarade enkäten angav att sådana kunskaper var mindre viktiga och inget att de inte alls var viktiga. Bedömningen av betydelsen av svenskkunskaper kan påverka företagens benägenhet att anställa invandrare. Man kan också tänka sig en kausalitet i motsatt riktning. Företag som har många invandrare anställda tenderar kanske att betona kunskaperna i svenska mindre. I tabell 3.6 kan vi se om det finns någon samvariation mellan andel invandrare bland uthyrningspersonalen och betydelsen av svenskkunskaper. Vi kan utläsa att merparten av de arbetsställen som har få invandrare anger att det är mycket viktigt med kunskaper i svenska. Däremot gör de arbetsställen som har relativt många invandrare ofta den bedömningen att det är ganska eller mindre viktigt med kunskaper i svenska.

Vi har också frågat efter betydelsen av goda kunskaper i engelska och lämplig ålder. I merparten fall anges att goda kunskaper i engelska är ganska eller mindre viktigt (de båda mellanalternativen). Vad gäller lämplig ålder så är det relativt få

arbetsställen som anger att det är mycket viktigt vid anställningsbeslut.

Tabell 3.6 Betydelsen av svenskkunskaper och andel invandrare, antal arbetsställen

Andel invandrare (%)	Betydelsen av svenskkunskaper		
	Mycket viktigt	Ganska viktigt	Mindre viktigt
0-19	80	50	6
20-100	22	22	3

Betydelsen av olika egenskaper skulle kunna skilja sig åt mellan arbetsställen beroende på t.ex. vilken typ av personal de hyr ut och deras storlek. Vi skall kort redovisa resultaten av sådana jämförelser.

Rätt utbildning anges oftast som mycket viktig av de företag som hyr ut till värden men däremot mindre ofta bland dem som hyr ut till restaurang, butik, industri, kontor och lager. Lämplig arbetslivserfarenhet anges ofta som mycket viktigt bland dem som hyr ut till vård och också bland dem som hyr ut till butik.

Vad gäller kraven på goda kunskaper i svenska är skillnaderna små. Kraven är dock något lägre bland dem som hyr ut till industri. Vad gäller bedömningen av vikten av goda kunskaper i engelska är skillnaderna större. Högst är kraven bland dem som hyr ut till butik, närmast högst är kraven vid uthyrning till ekonomi, kontor och IT, medan kraven är lägre bland dem som hyr ut till restaurang och industri. Det ställs genomgående höga krav på social kompetens och arbetsvilja/motivation och skillnaderna är små mellan företag som hyr olika yrkesgrupper.

Med tanke på att äldres möjligheter att få arbete via personaluthyrning är en av de frågor vi behandlar i utredningen så är det intressant att se om önskemål om "lämplig ålder" skiljer sig åt mellan arbetsställen som hyr olika yrkesgrupper. Skillnaderna visar sig vara tämligen små. De företag som hyr ut IT-personal anger dock oftare lämplig ålder vara mycket eller ganska viktig än vad andra företag gör.⁴⁵

⁴⁵ Vi har inte frågat efter vilken ålder som anses lämplig.

Vi har också sett om det finns skillnader mellan vad större och mindre uthyrande företag anger som mycket eller ganska viktiga egenskaper. Vi har inte funnit några tydliga sådana skillnader.

3.3 De hyrande företagen

Personaluthyrningsföretagens kunder finns främst inom industri (37 procent) och tjänsteföretag (ej handel) (29 procent). Handel och offentlig sektor står för 7 respektive 10 procent (talen är vägda utifrån antalet uthyrningspersonal vid arbetsställena).

Tabell 3.7 Personaluthyrning inom olika yrkesområden och andel arbetsställen som har kvinnor, personer över 50 år och personer födda utomlands i respektive yrkesområde

Yrkesområden	Antal arbetsställen	Kvinnor	Över 50 år	Födda utomlands
		(procentuell andel av arbetsställen som svarade ja)		
Butikspersonal	26	63	25	30
Ekonomipersonal	94	92	70	56
Kontorspersonal	103	93	66	62
Ingenjörer	21	37	24	29
IT-konsulter	53	64	16	54
Vårdpersonal	29	71	61	46
Lärare	10	35	31	18
Restaurangpersonal	13	48	29	48
Lagerpersonal	74	74	57	76
Industripersonal	70	75	63	78
Annat	67	75	63	63

Varför vill då arbetsgivare utnyttja sig av personaluthyrningsföretagens tjänster istället för att anställa själv? Vi har frågat uthyrningsföretagen om ett antal tänkbara orsaker är viktiga eller inte för det hyrande företaget. Svaren anges i tabell 3.8. De två förklaringar som verkar vara viktigast är för det första att fylla tillfälliga vakanser som beror på frånvaro eller på toppar i

efterfrågan (93 procent anger det som mycket eller ganska viktigt) och för det andra att få in specialistkompetens (70 procent). Även de andra alternativen anges vara viktiga av ganska många företag om än dock av mindre än hälften av företag. Så anger t.ex. 37 procent av uthyrningsföretagen att inhyrning som en form av provanställning kan var en mycket eller ganska viktig orsak.

Tabell 3.8 Orsaker att anlita personaluthyrningsföretag

Egenskap	Mycket viktigt	Ganska viktigt	Mindre viktigt	Inte alls viktigt
P.g.a. frånvaro, arbetstoppar, säsongsvariationer	148	35	9	5
För att fylla platser för längre tid än ett år	17	47	82	44
Som en form av provanställning	19	51	69	48
För att sänka lönekostnaderna eller andra kostnader	12	43	67	65
För att hyra in specialistkunskap	68	68	37	20
För att spara på utbildningskostnaderna	8	15	78	86

Vi har också sett på om det finns några klara skillnader vad gäller vilka orsaker som anges efter arbetsställets inriktning. Vi finner därvid att det är de företag som hyr ut till värden som skiljer sig från de andra. De anger oftare att frånvaro, arbetstoppar etc och behov av specialistkompetens är mycket vanliga orsaker. De anger däremot mindre ofta att syftet är att hyra ut i mer än ett år, att det är en form av provanställning eller att syftet är att sänka utbildningskostnader eller lönekostnader och andra kostnader.

3.4 Personalutbildning

I forskningen om personaluthyrning i USA har man uppmärksammat att uthyrningsföretagen bedriver en inte oväsentlig personalutbildning trots att det med nödvändighet är fråga om generell utbildning (utbildning som går att använda utanför det uthyrande företaget). Vi har ställt ett antal frågor om personalutbildning i enkäten. 190 av de 201 företag som ingår i enkäten har besvarat frågan om de har personalutbildning. Av dessa företag har 76 procent av företagen med motsvarande 92 procent av uthyrningspersonalen angivit att de har personalutbildning. Att ett personaluthyrningsföretag anordnar personalutbildning behöver ju inte innebära att samtliga anställda får personalutbildning. Vi har frågat företagen om hur många som deltog i personalutbildning under andra halvåret 1999. De företag som svarade på frågan uppgav sammanlagt att 5585 hade fått sådan utbildning. Detta tal är en underskattning då långt ifrån alla arbetsställen hade besvarat denna delfråga (117 av de 190 företag som angivit att de anordnar personalutbildning har svarat).

Personalutbildning kan bedrivas i olika former och omfattning. Vi har försökt få en uppfattning om detta genom två delfrågor. Den första avser om utbildningen sker på arbetstid, på fritid eller både och. Svaren framgår av tabell 3.8. I tabellen redovisas både tal där varje arbetsställe fått lika vikt och tal där varje arbetsställe vägts efter hur många uthyrningspersonal de har.

Tabell 3.9 Personalutbildningens förläggning, procentuell fördelning

	Ovägda tal	Vägda tal (efter antal uthyrningspersonal)
Enbart arbetstid	28.5	20.5
Enbart fritid	6.8	2.0
Både arbetstid och fritid	64.7	77.5

Av tabellen framgår att det är vanligast att utbildningen sker delvis på arbetstid och delvis på fritid. Det är mycket ovanligt att personalutbildningen endast äger rum på fritid (och där alltså

arbetsgivaren endast står för de direkta kurskostnaderna och inte för lön under utbildningstiden).

Vi har också ställt en fråga om omfattningen av utbildningen uttryckt i hur många dagar den varar. Svaren anges i tabell 3.10

Tabell 3.10 Personalutbildningens längd, procentuell fördelning

	Ovägda tal	Vägda tal (efter antal uthyrningspersonal)
Mindre än en dag	8.5	6.6
1-2 dagar	36.9	16.9
3-5 dagar	36.9	62.1
6 dagar – 1 månad	13.5	11.7
Mer än 1 månad	4.2	2.7

Av tabellen framgår att utbildningen i regel varar en vecka (5 arbetsdagar eller mindre). Endast i ett fåtal fall är utbildningen längre än en månad.

3.5 Samarbete och framtidsvisioner

De offentliga arbetsförmedlingarna har ju en verksamhet som delvis sammanfaller med personaluthyrningsföretagen. Vi frågade företagen om de såg de offentliga arbetsförmedlingarna som en konkurrent, som en samarbetspartner, som både konkurrent och samarbetspartner eller som varken konkurrent eller samarbetspartner. Något mer än 5 procent såg arbetsförmedlingen endast som konkurrent. 15 procent såg den som både och medan ganska precis 60 procent såg arbetsförmedlingen som en samarbetspartner. (Resterande knappt 20 procent såg varken arbetsförmedlingen som en konkurrent eller samarbetspartner.) Jämfört med undersökningen 1995 så är det framför allt den andel som ser arbetsförmedlingen som enbart en samarbetspartner som har ökat.

Vi har också frågat företagen om hinder och möjligheter. Vad gäller hinder i sin verksamhet framhöll de ofta svårigheterna att rekrytera kompetent personal. Detta illustrerar kanske främst att vi har en högkonjunktur. Till denna typ av svar kan också räknas dem som angivit att det finns en överetablering i branschen. Andra hinder som framhålls är a-kassereglerna (att det inte går att

kombinera a-kassa på deltid och uthyrningsarbete på deltid) samt fackföreningarna och kollektivavtalen (speciellt de villkor som finns att en viss minsta uthyrningstid skall garanteras). Bland de möjligheter som anfördes ofta kan nämnas en ökad acceptans av uthyrning av arbetskraft och att uthyrningsföretagen kan erbjuda flexibilitet.

4. Personalstruktur

I föregående kapitel redovisades resultaten från den företagsenkät som genomförts. Där ingick även vissa översiktliga uppgifter om personalstrukturen. För att kunna ge en tydligare bild av uthyrningsföretagens personalstruktur har ett speciellt register skapats, som bland annat hämtat uppgifter ur SCB:s sysselsättningsregister (SREG). För de individer i sysselsättningsregistret som har en kontrolluppgift finns även information om var de har arbetat under året i form av ett arbetsställesnummer. Det möjliggjorde en matchning av Inregias adressregister över personaluthyrningsföretag mot sysselsättningsregistret. Därigenom har vi fått tillgång till avidentifierade uppgifter över de sysselsatta vad gäller ålder, kön, utbildning etc.

Enligt registret rör det sig sammanlagt om knappt 10,000 personer som år 1998 var sysselsatta vid arbetsställen inom personaluthyrningsbranschen. Det finns skäl att anta att denna siffra något underskattar det faktiska antalet sysselsatta detta år. Inregias adressregister sammanställdes under våren 2000 och saknar nämligen de arbetsställen som lagts ned sedan år 1998. Registret omfattar samtliga adresser som enkäten skickades till med undantag av de arbetsställen som har meddelat via enkäten eller vid telefonsamtal att de inte bedriver personaluthyrning. De som inte har svarat är inkluderade. Ett tecken på att detta är en bransch som växer är att en stor del av arbetsställena i adressregistret startade under år 1999 och inte kunde matchas mot SREG år 1998.

De uppgifter som redovisas i det följande innebär sålunda en viss underskattning av det absoluta antalet sysselsatta inom personaluthyrningsföretagen år 1998. Det finns dock ingen anledning att anta att statistiken skulle ge en missvisande bild av personalens sammansättning i relativa tal.

Mycket kortfattat skulle personalstrukturen inom branschen år 1998 kunna beskrivas på följande sätt:

- En låg genomsnittsålder. Drygt 45 procent av de sysselsatta var under 30 år. Motsvarande andel för sysselsatta i samtliga näringsgrenar var 20 procent
- En hög andel kvinnor. Av de sysselsatta vid personaluthyrningsföretagen var 60 procent kvinnor. Bland samtliga förvärvsarbetande var andelen 47 procent.

- En något högre utbildning än genomsnittet för samtliga förvärvsarbetande. Kvinnorna hade en väsentligt högre andel med eftergymnasial utbildning än männen.
- Andelen invandrare uppgick till 14 procent. En betydande del kom från länder i Norden, Östeuropa och Asien.
- Större delen av personalen arbetade i storstadsregionerna. Stockholms län svarade för 60 procent av det totala antalet sysselsatta i branschen.

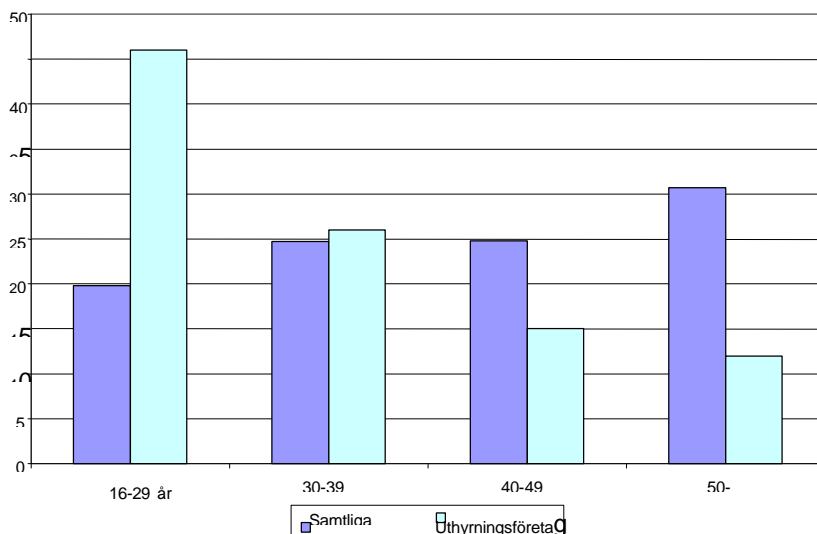
I det följande beskrivs personalens sammansättning något utförligare. Sifferunderlaget till figurerna redovisas i tabellform i bilaga 1.

Ålder och kön

Av samtliga sysselsatta i riket år 1998 utgjorde kvinnorna något mindre än hälften (47 procent)⁴⁶. Inom uthyrningsföretagen låg kvinnornas andel väsentligt högre; 60 procent av de sysselsatta var kvinnor. Som en jämförelse kan nämnas att kvinnorna utgjorde 58 procent av de anställda i personaluthyrningsföretag i USA år 1998, medan 44 procent av de som hade vanliga heltidsarbeten var kvinnor. Se GAO (2000). Även när det gäller personalens ålderssammansättning skiljer sig uthyrningsföretagen markant från genomsnittet för samtliga branscher. Det framgår av figur 4.1 nedan.

⁴⁶ Källa: Statistiska centralbyrån.

Figur 4.1 Personalens åldersfördelning inom uthyrningsföretag och samtliga branscher 1998, procent



Källa: För uthyrningsföretagen, SREG. Samtliga branscher, Statistiska centralbyrån

Figuren visar att personalen i uthyrningsföretagen är väsentligt yngre än genomsnittet för samtliga branscher. Framför allt i den lägsta och i den högsta åldersklassen är skillnaderna mycket påtaglig. Närmare hälften (46 procent) av personalen i uthyrningsbranschen är yngre än 30 år. Genomsnittet för samtliga branscher uppgår till 20 procent. På motsvarande sätt ligger andelen 50 år och äldre i personaluthyrningsföretagen väsentligt under riksgenomsnittet. I riket som helhet utgörs cirka 30 procent av de sysselsatta av personer i denna ålder medan den inom uthyrningsföretagen är 12 procent. Även vad gäller ålder återfinns vi samma mönster i USA. År 1998 var 27 procent under 25 år bland uthyrningspersonalen mot 10 procent bland de med vanliga heltidsarbeten. Se GAO (2000).

Åldersfördelningen för kvinnorna i uthyrningsföretagen avviker obetydligt från de i figuren redovisade andelarna för samtliga sysselsatta inom branschen. Andelen kvinnor i åldersklassen 16-29

är är något lägre (43 procent) och i åldersklassen 30-39 är något högre (29 procent).

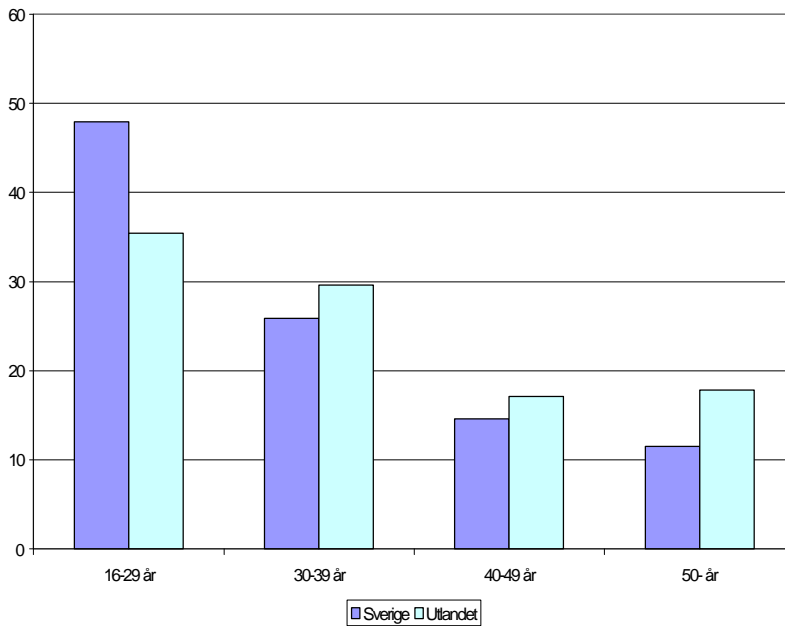
Uppgifterna över personalens ålder och kön stämmer väl överens med de avrundade tal från företagsenkäten som redovisats i föregående kapitel. Enligt enkäten var cirka 55 procent av de anställda kvinnor och knappt en femtedel 50 år eller äldre.

Utrikes födda

De utrikes födda (invandrarna) utgjorde 14 procent av de sysselsatta i personaluthyrningsföretagen år 1998. I företagsenkäten var motsvarande andel något högre (17 procent). Drygt hälften av invandrarna var kvinnor.

Invandrarnas åldersfördelning skiljer sig något från genomsnittet i uthyrningsföretagen. Invandrarna är något äldre. Detta framgår av nedanstående figur som visar åldersfördelningen för personer födda utomlands och i Sverige.

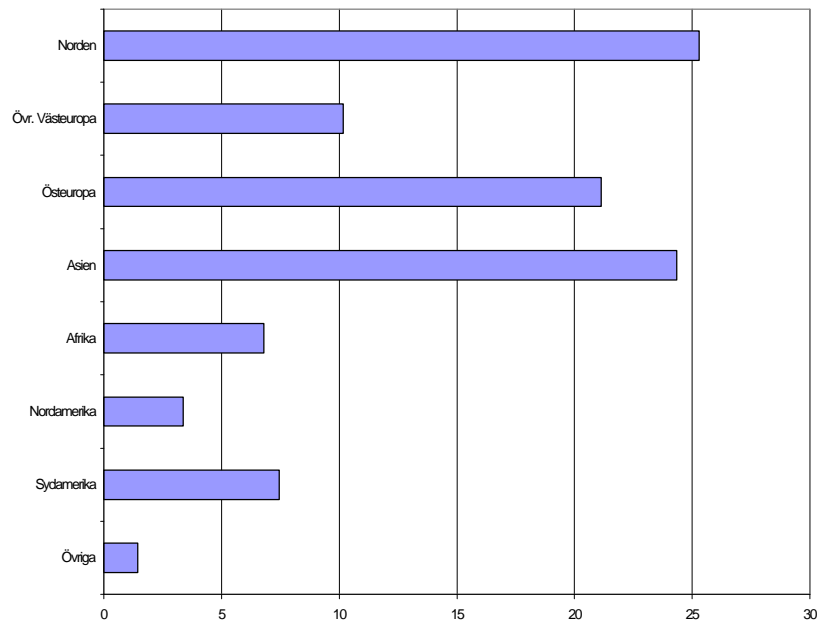
Figur 4.2 Åldersfördelning för sysselsatta i personaluthyrningsföretag 1998 efter födelse land, procent



Andelen sysselsatta under 30 år är lägre för invandrarna än för de svenskfödda, men samtidigt väsentligt högre än motsvarande andel för samtliga sysselsatta (se figur 4.1).

Invandrarnas fördelning på grupper av födelse länder framgår av figur 4.3.

Figur 4.3 Utrikes födda i personaluthyrningsföretag 1998 efter födelse land, procent



Invandrarna från Norden utgör drygt en fjärdedel av samtliga utlandsfödda. Större delen av dessa kommer från Finland. Östeuropa och Asien svarar vardera för mellan 20 och 25 procent av samtliga invandrare.

I tabell 4.1 har de utrikes födda i uthyrningsföretagen fördelats efter födelse land och det decennium under vilket de kom till Sverige. I figuren har endast Finland och de fem största ländergrupperna tagits med.

Tabell 4.1. Utrikes födda i uthyrningsföretag år 1998 efter födelseland och invandringsår, procent

	Invandringskohort			
	60-talet eller tidigare	70-talet	80-talet	90-talet
Finland	41.9	27.4	17.9	12.8
Östeuropa	8.0	13.6	21.2	57.2
Turkiet, Iran, Irak	2.8	9.2	56.7	31.2
Övriga Asien	1.8	36.8	40.5	20.9
Afrika	2.4	17.6	24.7	55.3
Sydamerika	0.0	31.2	57.0	11.8

Källa: Författarnas egna beräkningar från SREG 1998.

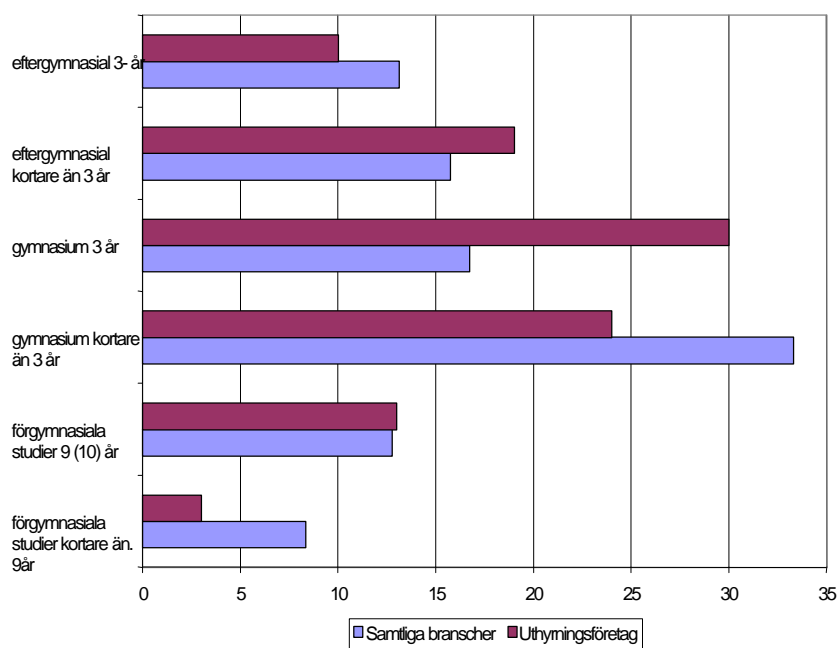
Av de invandrare som arbetade inom personaluthyrning år 1998 kom dryga 55 procent av afrikanerna och östeuropéerna under 90-talet. De flesta turkar och sydamerikaner invandrade under 80-talet (57 procent). Finländarna kom främst under 70-talet eller tidigare (69 procent).

Utbildning

I genomsnitt har personalen i uthyrningsföretag en något högre utbildning än sysselsatta i samtliga branscher. I figur 4.5 redovisas en jämförelse som gjorts med uppgifter ur SCB:s arbetskraftsundersökning. De största skillnaderna föreligger mellan gymnasieutbildningarna. Uthyrningsföretagen har en väsentligt lägre andel sysselsatta med tvåårig gymnasial utbildning; en fjärdedel jämfört med en tredjedel för samtliga branscher. I gengäld är andelen med treårig gymnasieutbildning väsentligt högre i uthyrningsföretagen. Sammantaget är andelen för gymnasieutbildade 54 procent för uthyrningsföretagen och 50 procent för samtliga branscher. Andelen sysselsatta med högst förgymnasial utbildning är lägre i uthyrningsföretagen medan andelen med eftergymnasial utbildning är densamma som genomsnittet för samtliga branscher. Yngre kohorter har högre utbildning än äldre så den höga andelen med eftergymnasial

utbildning kan vara ett resultat av ålderssammansättningen inom personaluthyrning.

Figur 4.4 Sysselsatta efter utbildningsnivå i uthyrningsföretag och samtliga branscher 1998, procent



Kvinnorna i uthyrningsföretagen har i genomsnitt något högre utbildning än männen. Bland kvinnorna har en tredjedel eftergymnasial utbildning, bland männen ligger andelen på knappt en fjärdedel.

De utrikes födda har något lägre utbildning än svenskarna. Det beror dock i första hand på att andelen med förgymnasial utbildning är högre. Däremot är skillnaderna relativt små när det gäller eftergymnasial utbildning. Se tabell 4.2 nedan.

Tabell 4.2 Sysselsatta i uthyrningsföretag 1998 efter utbildning och födelse land, procent

Utbildning	Svenskfödda		Utrikes födda	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Förgymnasial	13	19	20	28
Gymnasial	54	57	49	52
Eftergymnasial	33	24	31	20
Summa	100	100	100	100

Av tabellen framgår även att de utrikes födda kvinnorna har en högre utbildningsnivå än männen. Andelen med eftergymnasial utbildning ligger väsentligt högre än bland de svenska männen.

I tabell 4.3 redovisas sysselsatta inom uthyrningsföretag fördelade dels på födelse land, dels på utbildningsnivåer. I tabellen återges uppgifter för invandrare från Finland och de fem största ländergrupperna.

Tabell 4.3 Sysselsatta i uthyrningsföretag 1998 efter födelse land och utbildningsnivå, procent

Födelse land	Utbildningsnivå		
	Förgymnasial	Gymnasial	Eftergymnasial
Finland	20	55	26
Östeuropa	18	54	28
Turkiet, Iran, Irak	25	50	25
Övriga Asien	25	49	26
Afrika	21	45	35
Sydamerika	24	58	18
Samtliga	21	51	28

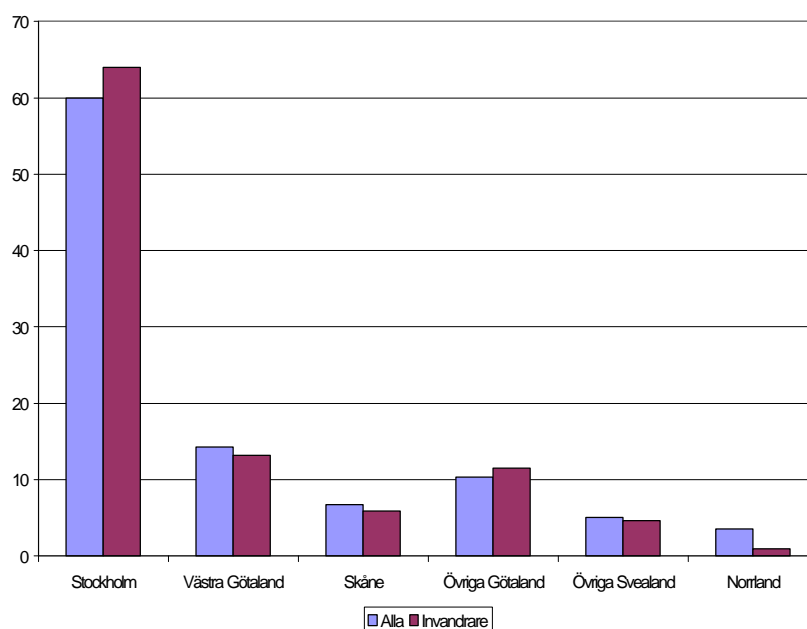
Av de ursprungsländer som återfinns i tabellen är det några som tydligt avviker från genomsnittet. Av de utlandsfödda i uthyrningsföretagen har i genomsnitt 21 procent högst förgymnasial utbildning. De som kommer från Asien och Sydamerika ligger något över genomsnittet medan de från Östeuropa ligger under. Andelen med eftergymnasial utbildning

ligger på 28 procent för samtliga utlandsfödda. Här avviker de som kommer från Afrika påtagligt med 35 procent med eftergymnasial utbildning. Andelen ligger nästan dubbelt så högt som för dem från Sydamerika.

Regional spridning

Uthyrningsföretagen är mycket ojämnt fördelade över landet. Branschen präglas av en stark koncentration till storstäderna. Detta framgår av figur 4.6 som visar hur personalen fördelades på storstadslän och regioner år 1998. I figuren återges både den totala sysselsättningen och utrikes födda sysselsatta i uthyrningsföretagen.

Figur 4.5 Sysselsatta i uthyrningsföretag 1998 fördelade på regioner, procent

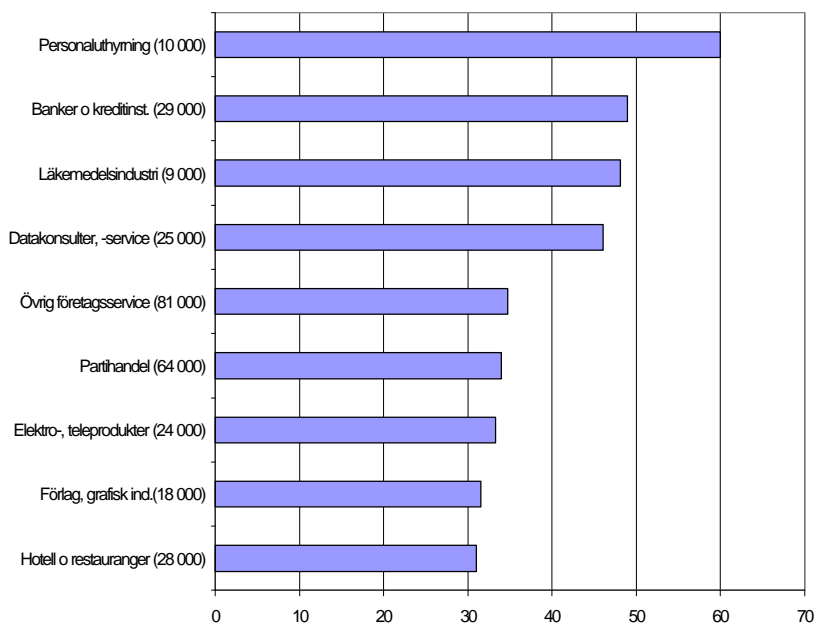


De tre storstadslänen – Stockholm, Västra Götaland och Skåne – svarar tillsammans för drygt 80 procent av personalen i uthyrningsföretagen både när det gäller det totala antalet

sysselsatta och antalet invandrare. Stockholms dominans är påfallande. Sedan år 1998 som dessa uppgifter avser har det emellertid ägt rum en omfattande nyetablering av företag utanför storstadsregionerna. Detta borde ha medfört en viss minskning av koncentrationen till storstäderna. I det avseendet påminner utvecklingen mycket om den som präglat verksamheten inom övriga företagstjänster. Efter att tidigare varit mycket starkt koncentrerade till Stockholmsregionen har under senare år expansionen i relativa tal gått snabbare i övriga delar av landet.

Att koncentrationen av uthyrningsföretag till Stockholmsregionen är mycket påtaglig även i jämförelse med övriga branscher illustreras av figur 4.6. I figuren återges Stockholms läns andel av sysselsättningen i riket i några av de branscher där koncentrationen är som starkast. I figuren anges även antalet sysselsatta i de olika branscherna.

Figur 4.6 Stockholms läns andel av rikets sysselsättning i några branscher 1997, procent



Anm. Uppgiften för personaluthyrning avser år 1998.

Källa: Statistiska centralbyrån

Av det totala antalet sysselsatta i riket återfanns år 1997 23 procent i Stockholms län. Andelen varierar dock kraftigt mellan branscher. Personaluthyrning har den högsta koncentrationen till Stockholmsregionen av de branscher som återges i figuren. Det bör dock påpekas att branschen är mindre och mera homogen än många av de övriga branscherna. Det kan därför inom dessa finnas delbranscher som har en högre koncentration än uthyrningsföretagen.

5. Personalflöden till och från uthyrningsföretag

Föregående kapitel gav en bild av uthyrningsföretagens personalstruktur som den såg ut vid en viss tidpunkt (1998). I detta kapitel kommer istället fokus att ligga på förändringar över tiden, närmare bestämt personalflöden till och från uthyrningsföretagen.

Varifrån kommer de personer som arbetar inom uthyrningsföretagen och vart tar de som slutar vägen? Den frågan diskuteras i ett av avsnitten i kapitlet. Där beskrivs hur stora de olika flödena varit under perioden 1996-98. I ett följande avsnitt redovisas resultaten av en statistisk analys av flödena. Där är frågan istället vilka faktorer som bestämmer flödenas storlek: Vilka egenskaper har de personer i uthyrningsföretagen som går över till andra branscher? Hur stor är sannolikheten att de som arbetat inom personaluthyrningsföretag går till andra typer av arbete? I ett inledande avsnitt beskrivs den statistik som ligger till grund för kapitlet.

5.1 Det statistiska materialet ⁴⁷

Det statistiska materialet består av ett uttag från SCB:s sysselsättningsregister (SREG) för åren 1996-98 vilket matchats mot Inregias adressregister över personaluthyrningsföretag. Eftersom vi vill veta vad en person gjorde före och efter en tid hos ett personaluthyrningsföretag måste vi ha tre år från SREG. SREG löper vid undersökningstillfället till och med år 1998. Vi vill veta vilken arbetskraftsstatus de som arbetade inom personaluthyrning 1997 hade året före och året efter. Med arbetskraftsstatus menar vi vad en person gjorde under ett år, dvs. om han/hon var arbetslös, studerande eller förvärvsarbetande. För de sysselsatta inom personaluthyrningsföretagen 1997 hämtade SCB uppgifter ur SREG 1996 och SREG 1998 och vi kunde därigenom följa individerna över tre år. En person kan tillhöra flera arbetskraftsstatus (eller kategorier) under ett år; han/hon kan t ex både varit arbetslös en period och arbetat under en tid så vi måste

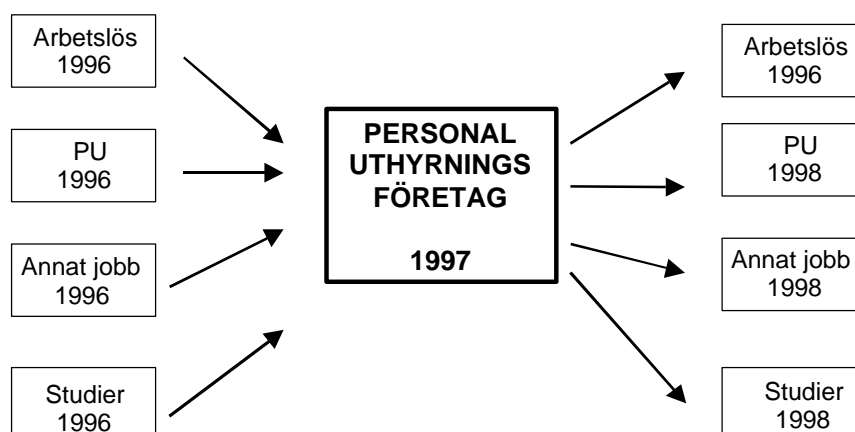
⁴⁷ Här ges endast en kort beskrivning av materialet, en detaljerad presentation återfinns i bilagan.

bestämma vilken kategori denna person ska tillhöra. Vi har valt att placera personerna i endast en kategori per år och skiljer därvid även mellan två typer av arbeten; arbete inom personaluthyrning och annat arbete. Avgränsningen av de fyra kategorierna är "lexikografisk", dvs. först placerade vi dem som arbetade inom personaluthyrning i en grupp, därefter dem som hade haft ett annat arbete. Sedan tog vi dem som var registrerade för studier och allra sist de arbetslösa.

5.2 Beskrivning av personalflöden 1996-98

Beskrivningen och analysen av flödena utgår från de personer som enligt registret var sysselsatta inom personaluthyrningsföretag år 1997. Flödesuppgifterna anger vad dessa personer gjorde året före och året efter. Alternativen till att arbeta i uthyrningsföretag är *annat arbete*, dvs. arbete i annan bransch, *studier* och *arbetslöshet*. Figur 5.1 illustrerar vilka typer av flöden som kunnat analyseras med hjälp av registret.

Figur 5.1 Typer av flöden som ingår i analysen

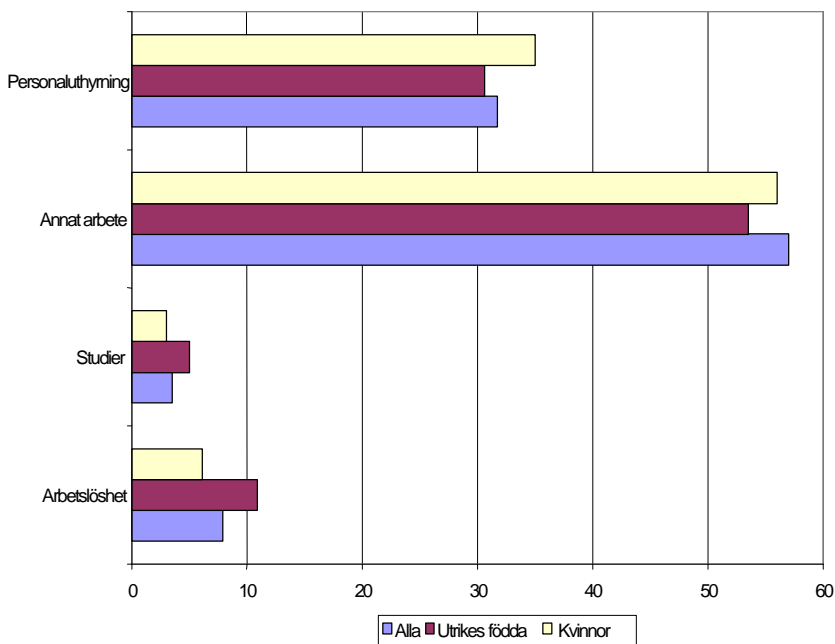


Anm. PU = personaluthyrningsföretag

I det följande kommer flödena att beskrivas översiktligt med hjälp av figurer över inflödet 1996-97 och utflödet 1997-98. De

huvudsakliga mönstren kommenteras kortfattat. En mer detaljerad statistik ges i tabeller i bilaga 1. I figur 5.2 illustreras flödet till uthyrningsföretagen mellan år 1996 och 1997. Förutom de totala flödena återges även staplar för delgrupperna utrikes födda och kvinnor.

Figur 5.2 Sysselsatta i uthyrningsföretag 1997 efter verksamhet 1996



Figuren över *inflödet till uthyrningsföretagen* visar att

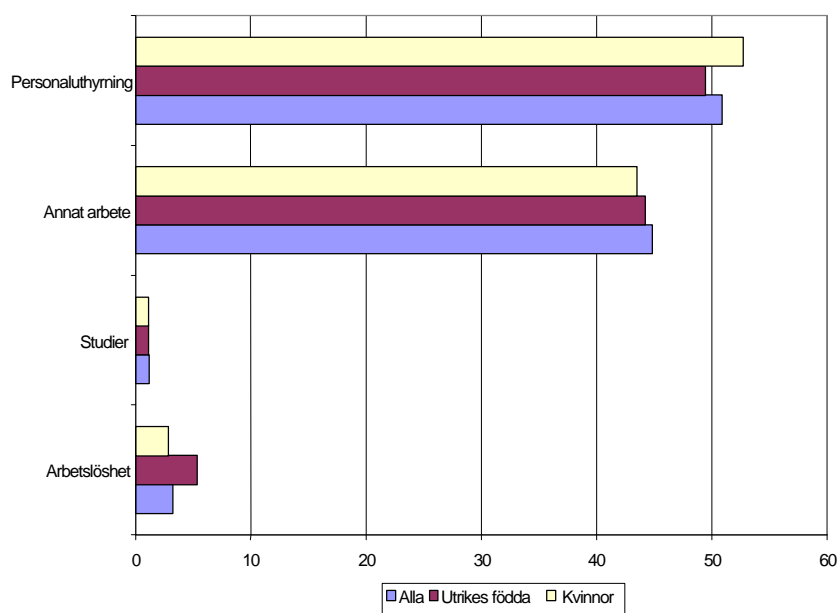
- Mer än hälften av dem som arbetade inom uthyrningsföretag år 1997 hade arbetat inom någon annan bransch året innan.
- Närmare en tredjedel var redan år 1996 sysselsatta inom personaluthyrningsbranschen. För denna kategori rör det sig inte om något egentligt "flöde".
- Knappt en tiondel hade året innan de arbetade inom uthyrningsföretag varit arbetslösa och helt saknat förvärvsarbete.
- Mindre än 5 procent hade varit studerande år 1996. Av dessa var 75 procent yngre än 30 år.
- *Invandrarna* skiljer sig obetydligt från genomsnittet för samtliga sysselsatta. Andelarna som år 1996 varit arbetslösa eller i studier är

något högre för invandrarna, medan en något lägre andel kom från arbete i andra branscher. Skillnaderna är dock små. Även för invandrarna gäller att mer än hälften hade haft annat arbete år 1996 och att mer än 30 procent av dem som fanns i uthyrningsbranschen år 1997 hade arbetat där redan året innan.

- Inte heller *kvinnorna* skiljer sig märkbart från genomsnittet för samtliga sysselsatta i uthyrningsbranschen. En något mindre andel hade året innan varit arbetslösa och en något större andel fanns redan i branschen.
- Närmare en tredjedel av de sysselsatta i uthyrningsföretag år 1997 fanns i branschen redan ett år tidigare. Med andra ord utgjordes två tredjedelar av *nyrekryteringar*. Av dessa kom 83 procent från andra branscher medan 12 procent hade varit arbetslösa. Närmare 60 procent av de nyrekryterade utgjordes av kvinnor och en tiondel av invandrare.

En motsvarande bild av utflödet från personaluthyrningsföretagen ges i figur 5.3.

Figur 5.3 Sysselsatta i uthyrningsföretag 1997 efter verksamhet 1998



Figuren över *utflödet* visar att

- Hälften av dem som var sysselsatta inom personaluthyrningsbranschen år 1997 fanns kvar i branschen även år 1998.
- En något mindre andel – 45 procent – hade gått till arbeten inom andra branscher. Branschfördelningen framgår av nedanstående figur.
- Huvuddelen av de sysselsatta inom uthyrningsföretag gick till branscher inom tjänstesektorn. Tillverkningsindustrin tog emot endast 15 procent av samtliga som gått till arbete i annan bransch. Med den branschindelning som gjorts i figuren är företagstjänster den största branschen. Den svarade tillsammans med finansiell verksamhet för drygt 35 procent av alla som gick till andra branscher. En relativt liten del av de sysselsatta i uthyrningsföretag gick till offentlig sektor. Offentlig förvaltning och utbildning utgjorde vardera 3 procent. Hälso- och sjukvård var ungefär dubbelt så stor med 6 procent.
- Av dem som gått till annat arbete hade en fjärdedel även varit arbetslösa en tid under år 1998.
- Endast några få procent av dem som arbetat inom personaluthyrningsföretag år 1997 var arbetslösa och saknade helt förvärvsarbete under 1998.
- Andelen som studerade år 1998 uppgick till endast 1 procent.
- *Invandrare och kvinnor* skiljer sig endast obetydligt från genomsnittet. Invandrarna har i något större utsträckning varit arbetslösa, medan kvinnorna tenderar att stanna kvar i branschen något mer än männen.

Om informationen om inflöde och utflöde kombineras kan följande sägas om dem som arbetade inom personaluthyrningsföretag år 1997:

- Ungefär en tiondel av dem som varit helt *arbetslösa* år 1996 och arbetat i uthyrningsföretag 1997 var åter helt arbetslösa år 1998. Närmare hälften hade arbete inom annan bransch 1998. Andelen som fanns kvar i uthyrningsföretag låg på drygt 40 procent. De arbetslösa skiljer sig därmed måttligt från genomsnittet från samtliga sysselsatta inom uthyrningsföretagen år 1997.
- Flödena för *invandrare som varit arbetslösa* 1996 uppvisar ett liknande mönster; drygt 40 procent återfanns i annat arbete 1998, 50 procent fanns kvar i uthyrningsbranschen och mindre

än 10 procent var helt arbetslösa 1998. Det bör dock tilläggas att det är fråga om en mycket liten grupp.

- Av dem som år 1996 arbetat inom *annan bransch* hade ungefär hälften återgått till sådant arbete två år senare. Ungefär lika många fanns kvar inom uthyrningsbranschen.
- Omkring en femtedel av dem som varit sysselsatta i branschen år 1997 arbetade där även året före och året efter.

Beskrivningen av flödena till och från uthyrningsbranschen visar en verksamhet som är relativt väl integrerad med den övriga arbetsmarknaden. Det talas ibland om uthyrningsföretag som en inkörsport till arbetsmarknaden. En sådan liknelse ger närmast intryck av att rekryteringen till branschen huvudsakligen skulle bestå av personer som tidigare varit arbetslösa eller studerande. Av de siffror som presenterats ovan framgår att så inte är fallet. Den helt övervägande delen av de personer som arbetade inom personaluthyrningsbranschen år 1997 förvärvsarbetade redan föregående år.

Materialet tyder dock på en betydande rörlighet bland de anställda i branschen. Det finns visserligen en grupp som arbetat inom branschen under alla tre åren, men den utgör endast en femtedel av det totala antalet anställda år 1997. Slutsatsen blir därför att branschen kännetecknas av ett stort utbyte med andra branscher och att dessa flöden går både till och från personaluthyrningsföretagen.

Det kan slutligen tilläggas att den stora rörligheten gör det svårt att ge en enkel och entydig bild av flödena. Som nämnts tidigare kan en person under ett år ha varit både arbetslös och förvärvsarbetande. Det beror på att vi använder oss av årsdata. Optimalt vore om vi visste om en person t ex kom direkt från arbetslöshet till personaluthyrning. Med årsdata är det möjligt att en person som var arbetslös 1996 och arbetade inom personaluthyrning största delen 1997 hade ett annat arbete i början av 1997. Vi har valt att redovisa dessa personer i någon av kategorierna "arbetslös", "studerande", "personaluthyrning" eller "annat arbete".⁴⁸ Beteckningen "arbetslösa" står sålunda för personer som varit arbetslösa någon gång under året, men som inte haft förvärvsarbete eller studerat. Med denna definition är det mindre än 10 procent av de sysselsatta i uthyrningsföretag år 1997 som varit arbetslösa år 1996. Om vi istället med "arbetslösa" avser

⁴⁸ Uppdelningen på kategorier beskrivs närmare i bilaga 2.

alla som vid något tillfälle under 1996 varit arbetslösa oavsett om de dessutom förvärvat arbetat eller studerat stiger andelen till drygt en tredjedel. Motsvarande andel av utflödet 1997–98 uppgår till en femtedel.

5.3 Statistisk analys

I detta avsnitt kommer vi att granska de faktorer som ligger bakom några av de flöden som beskrevs i föregående avsnitt. Två frågor kommer att analyseras. Den första gäller vilka egenskaper som utmärker dem som går från uthyrningsföretag till arbeten inom andra branscher. Den andra gäller uthyrningsföretagens roll som inkörsport till den övriga arbetsmarknaden. Analyserna görs med hjälp av en statistisk regressionsmodell (probit). I huvudtexten redovisas i något förenklad form analysens förutsättningar och resultat. En mer detaljerad och teknisk beskrivning ges i bilaga 2.

Vilka personer inom uthyrningsföretagen går till annat arbete?

Av det föregående avsnittet framgick att ungefär hälften av de som arbetade inom uthyrningsföretag år 1997 var sysselsatta inom någon annan bransch det följande året. Frågan är om dessa personer skiljer sig signifikant från övriga. Har de som går vidare till annan sysselsättning några speciella egenskaper?

Med hjälp av en probitanalys kan vi undersöka vad som påverkar sannolikheten att ett alternativ av två möjliga inträffar. I vårt fall vill vi analysera sannolikheten att någon går till ett annat arbete efter en tid hos personaluthyrningsföretag. Med "annat arbete" avses här arbeten i annan bransch än personaluthyrningsbranschen. Probitanalysen svarar på frågan om vissa faktorer är viktiga när det gäller att avgöra om en person får ett arbete i en annan bransch. Vi studerar sålunda alla de individer som enligt vårt register arbetade inom personaluthyrningsföretag år 1997. Dessa personer får i analysen två alternativ år 1998. Det ena är att arbeta inom en annan bransch. Det andra är att antingen stanna kvar inom personaluthyrningsbranschen, att börja studera eller att bli arbetslös. Som framgick av föregående avsnitt är det emellertid få – mindre än fem procent – som gått till arbetslöshet eller studier. Det betyder att det huvudsakliga alternativet till att byta till annan bransch är att arbeta kvar inom personaluthyrningsföretag.

Resultaten av den statistiska analysen redovisas i sin helhet i bilaga 2, Tabell B2.1 Av resultaten framgår att:

- Sannolikheten att byta till annat arbete varierar med åldern så att äldre har en mindre sannolikhet än yngre.
- Det är mindre sannolikt för kvinnor än för män att byta till annat arbete.
- Arbetsställets storlek påverkar inte sannolikheten att byta till annat arbete.
- Personer som var arbetslösa, studerande eller arbetade inom annan bransch år 1996 skiljer sig inte åt vad gäller sannolikheten att byta till annat arbete år 1998.
- Om personen däremot arbetade inom personaluthyrning år 1996 är sannolikheten mindre att han arbetade inom ett annat arbete år 1998. Det tyder på att de som funnits inom branschen under två år har större benägenhet att stanna kvar än de som är nya i branschen.
- Personens utbildningsnivå påverkar inte sannolikheten att byta till annat arbete. Det finns alltså inga signifikanta skillnader mellan hög- och lågutbildade.
- Inte heller personens födelseland har någon signifikant betydelse för sannolikheten att byta till ett annat arbete. De utrikes födda byter till annat arbete i samma utsträckning som de födda i Sverige.
- Däremot finns regionala skillnader. Sannolikheten att byta arbete är större för personer som arbetar i uthyrningsföretag i Stockholmsregionen.

Information från enkäten gör det möjligt att ta hänsyn till om ett personaluthyrningsföretag främst hyr ut inom kontor, ekonomi, industri, lager eller annat och att se om verksamhetens inriktning påverkar de anställdas sannolikhet att hitta ett nytt arbete. Resultaten visar att om en person arbetade på ett uthyrningsföretag som främst hyr ut inom ekonomi ökar det inte chanserna jämfört med om personen arbetade inom kontor. Däremot har den som arbetar inom lager signifikant större chanser medan de som arbetar inom industri har signifikant lägre chanser i båda fallen jämfört med dem som arbetade inom kontor.

Personaluthyrningsföretag som inkörsport till den övriga arbetsmarknaden, population 2

Det sägs ibland att personaluthyrningsföretagen fungerar som en inkörsport till den övriga arbetsmarknaden. Det borde innebära att arbete inom personaluthyrning gör det lättare att få andra arbete. Enligt detta sätt att betrakta uthyrningsföretagen jämföras dessa arbeten uppenbarligen inte med andra typer av arbeten på arbetsmarknaden. Arbete inom uthyrningsföretagen ses snarare som en form av kortvarig arbetslivspraktik som ökar möjligheterna att få ett mera stadigvarande arbete. De resultat som redovisades i föregående avsnitt visade att detta synsätt uppenbarligen inte stämmer för hela branschen. En stor del av dem som arbetade inom uthyrningsföretag år 1997 fanns i branschen redan ett år tidigare och många av dem även år 1998. Av dem som fanns med i vårt register hade en femtedel funnits i branschen under alla tre åren.

Detta utesluter dock inte att uthyrningsföretagen i många fall fungerar som inkörsport till andra branscher. Det är sålunda inte ovanligt att personal vid uthyrningsföretag får anställning hos kunden. Företagsenkäten tyder på att två tredjedelar av de personer som lämnat branschen fått arbete hos kundföretag. Med denna utgångspunkt skulle man kunna ställa frågan om det är lättare att få ett "annat arbete" för den som varit anställd i uthyrningsföretag. Med "annat arbete" avses här annat arbete än inom uthyrningsbranschen. Hypotesen är sålunda att de som arbetar inom uthyrningsföretag skall ha en signifikant högre sannolikhet att få ett annat arbete än andra kategorier som söker arbete. Framförallt vill vi se i vilken utsträckning personaluthyrningsföretagen skulle vara en hjälp för s.k. utsatta grupper på arbetsmarknaden att komma över till andra branscher. Till dessa grupper räknas bland annat invandrare, äldre och i vissa sammanhang även kvinnor.

För att testa denna hypotes krävs en annan population än den tidigare som enbart bestod av personer som arbetat inom personaluthyrningsföretag. Utöver dessa personer ingår här samtliga personer som varit registrerade som arbetslösa någon gång 1997 samt de som studerade hösten 1997. Från denna nya population kan vi ta fram olika delpopulationer för att belysa ovanstående hypotes på olika sätt.

Vi utgår från samtliga personer som varit arbetslösa någon gång under 1997. Här ingår sålunda personer som överhuvudtaget inte haft något förvärvsarbete under året, men också sådana som under en del av året haft arbete inom personaluthyrningsföretag eller andra företag. Den fråga vi här ställer är om arbete inom personaluthyrningsföretag år 1997 påverkar sannolikheten att få "annat arbete" år 1998. (I probitanalysen står sålunda valet mellan (1) "annat arbete" 1998 och (0) arbetslös/studerande/uthyrningsföretag 1998.) Samma förklaringsvariabler ingår som i den föregående analysen.

Resultaten i sin helhet redovisas i bilaga 2, Tabell B2.2. Av dessa framgår att:

- Personer som arbetat inom personaluthyrningsföretag 1997 har större sannolikhet att finna ett arbete i en annan bransch än personer som enbart varit arbetslösa under året.
- Men chanserna att arbeta i en annan bransch 1998 är ännu större för dem som haft ett annat arbete redan 1997.

Bland övriga resultat kan nämnas att:

- Sannolikheten att få ett annat arbete stiger med åldern upp till 25 år, därefter faller den.
- Det är mindre sannolikt för kvinnor än för män att få ett annat arbete.
- Om personen var studerande eller hade ett annat arbete 1996 påverkar det sannolikheten positivt att arbeta i annan bransch 1998.
- Personens utbildningsnivå påverkar sannolikheten positivt att finna ett annat arbete. Om någon är mer utbildad ökar chanserna att få ett nytt arbete.

Resultaten ovan visar att effekterna av ålder och kön är i stort sett desamma som de som redovisades i analysen i föregående avsnitt. Uthyrningsföretagens effekter på sannolikheten att få arbete i annan bransch kan sammanfattas på följande sätt:

Bland de personer som gått arbetslösa under 1997 var sannolikheten att få ett arbete i annan bransch större för dem som haft ett arbete inom uthyrningsbranschen än för dem som överhuvudtaget inte haft något arbete under året. Detta skulle kunna indikera att arbetslivserfarenhet från uthyrningsbranschen

fungerar som en bättre inkörsport till andra typer av arbeten än arbetsförmedlingens insatser. Denna positiva effekt kan emellertid också vara ett uttryck för att de som arbetat inom uthyrningsföretag skiljer sig från de arbetslösa på sätt som vi inte kunnat ta hänsyn till i analysen. Att de som arbetat inom uthyrningsbranschen i större utsträckning återfinns i andra arbeten 1998 skulle sålunda lika gärna kunna bero på egenskaper hos individer som på egenskaper hos uthyrningsföretagen. Denna typ av effekt brukar benämnas selektionseffekt.

Det kan tilläggas att sannolikheten att arbeta i annan bransch 1998 är väsentligt större för dem som redan 1997 hade ett sådant arbete del av året än den är för dem som arbetat i uthyrningsföretag. Detta kan vara ett uttryck för att arbete i "annan bransch" väger tyngre som arbetslivserfarenhet. Men det kan också bero på att de som arbetade i annan bransch 1997 i stor utsträckning stannade kvar i detta arbete över årsskiftet 1997/98.

Effekter för olika grupper

Frågan är om den positiva effekten av att ha arbetat i uthyrningsföretag även gäller personer som tillhör s.k. utsatta grupper. För att svara på den frågan har särskilda analyser gjorts för invandrare, kvinnor och äldre. Analyserna visar att resultaten blir i stora delar desamma för dessa tre grupper som i analysen av hela populationen. (Se bilaga 2, Tabell B2.2.) De som ingått i någon av de tre grupperna och arbetat i uthyrningsföretag har högre sannolikhet att arbeta i annan bransch 1998 än de som varit enbart arbetslösa år 1997.

Denna effekt var något större för *invandrare* än för svenskfödda. En förklaring skulle kunna vara att många arbetsgivare har större svårigheter att värdera invandrarnas meriter. Om de hyr personer från uthyrningsföretag så står personaluthyrningsföretaget för denna värdering (minskar osäkerheten). När väl invandraren arbetar i det hyrande företaget så är det möjligt att bedöma personens kapacitet och chansen att få en anställning är lika stor som för svenskar och den positiva effekten alltså större.

Invandrarna skiljer sig från de svenskfödda även i ett annat avseende. Sannolikheten att få ett annat arbete är högre för invandrarkvinnorna än för invandramännen.

Analysresultaten för (samtliga) *kvinnor* överensstämmer väl med det som ovan redovisades för hela populationen. Effekten av att ha

arbetat i uthyrningsföretag är av samma storleksordning. Detsamma gäller resultaten för övriga variabler som ingår i analysen.

För gruppen *äldre* finns däremot vissa avvikelser. Effekten av att ha arbetat i uthyrningsföretag är väsentligt större än för hela populationen. Den andra viktiga skillnaden är att åldern spelar en stor roll för sannolikheten att få ett annat arbete. Sannolikheten sjunker snabbt vid stigande ålder.

Det är viktigt att påpeka att även om de resultat som redovisats bygger på statistiskt signifikanta samband är effekterna i absoluta tal mycket små. De personer som någon gång varit arbetslösa under 1997 uppgick enligt vårt register till närmare 470,000 personer. Av dessa hade cirka 1700 dessutom haft arbete vid uthyrningsföretag någon gång under året. Drygt hälften av dem som arbetat inom uthyrningsföretag 1997 återfanns i annat arbete år 1998. Dessa personer utgör 0.2 procent av det totala antalet arbetslösa. Jämfört med arbetsmarknaden som helhet rör det sig sålunda om mycket små tal. Resultaten ligger i samma storleksordning om motsvarande andel beräknas för invandrare, kvinnor och äldre (> 50 år).

Personaluthyrningsföretag som inkörsport till den övriga arbetsmarknaden, population 3

Vi har också gjort en motsvarande analys med en population som har en något annorlunda sammansättning. Även i denna population ingår personer som arbetat i uthyrningsföretag år 1997 och personer som varit arbetslösa. Den första kategorin består emellertid här av personer som enbart arbetat inom uthyrningsföretag under året. Den skiljer sig därmed från motsvarande kategori i den föregående populationen, där de som arbetat i uthyrningsföretag även varit arbetslösa någon gång under året. I den andra kategorin ingår här personer som varit arbetslösa och inte förvärvsarbetat vid något tillfälle under året. De båda kategorierna i denna population har därför varit mindre rörliga under året än de som ingick i den föregående analysen.

Även i denna analys är frågan om dem som arbetat i personaluthyrningsföretag har större sannolikhet att återfinnas i "annat arbete" år 1998 än de som varit arbetslösa. (Alternativen är alltså "annat arbete 1998" och "ej annat arbete 1998".) Med "annat arbete" avses arbete i annan bransch än uthyrningsföretag. I analysen ingår samma variabler som i föregående regression.

Resultaten blir också i stort sett desamma, dock med ett viktigt undantag. (Se bilaga 2, Tabell B2.4.) Med denna avgränsning av populationen får inte arbete i uthyrningsföretag någon positiv effekt på möjligheten att få annat arbete år 1998. Analysen visar att sannolikheten att få arbete i annan bransch är mindre för dem som arbetade i personaluthyrningsföretag än för de arbetslösa. Detta gäller för populationen som helhet men också för delgrupperna kvinnor och äldre. För invandrare är däremot skillnaden inte signifikant.

Att resultaten skiljer sig från dem som framkom i den föregående analysen kan bero på att den del av personalen i uthyrningsbranschen som här avgränsats utgörs av personer som är mindre rörliga än genomsnittet för branschen. Här ingår personer som enbart haft arbete inom uthyrningsföretag under år 1997 och som inte haft andra arbete eller varit arbetslösa under året. Av dessa var närmare två tredjedelar kvar i branschen år 1998. För samtliga sysselsatta i branschen år 1997 var motsvarande andel drygt 50 procent. Resultaten ligger sålunda i linje med vad som tidigare sagts om att delar av branschen *inte* har karaktär av inkörsport till den övriga arbetsmarknaden.

Sammanfattningsvis blir slutsatserna av analyserna att uthyrningsföretagen till en del kan sägas fungera som inkörsport till övriga arbetsmarknaden. Personer som arbetat inom sådana företag har lättare att finna ett annat arbete än de som enbart gått arbetslösa. Denna positiva effekt är signifikant både för svenskfödda och invandrare. Även för kvinnor och personer över 50 år är sannolikheten att gå vidare till annat arbete större för dem som arbetat inom uthyrningsföretag. Det bör dock framhållas att sannolikheten att få arbete i annan bransch är ännu större för personer som redan tidigare arbetat i sådana branscher.

Samtidigt visar regressionsanalyserna, liksom den tidigare flödesanalysen, att en betydande del av personalen i uthyrningsföretag tenderar att bli kvar i branschen. Det tyder på att rörligheten varierar mellan olika delar av uthyrningsbranschen och att det därför inte är korrekt att betrakta hela branschen som bestående av arbete av genomgångskaraktär.

Det bör slutligen tilläggas att även om den positiva effekt som framkommit i regressionsanalyserna är statistiskt signifikant, är den mycket liten satt i relation till arbetsmarknaden som helhet. Denna slutsats står sig även om hänsyn tas till att uppgifterna i vårt register något underskattar det faktiska antalet sysselsatta i uthyrningsföretag år 1997. Annorlunda uttryckt är

uthyrningsföretagens effekter på arbetslösheten mycket liten om den jämförs med den totala arbetslösheten.

6. Några slutsatser

Kartläggningen pekar på att personaluthyrningsbranschen är en bransch som fortfarande har ganska liten omfattning på den svenska arbetsmarknaden men också på att den expanderar snabbt. Med ledning av erfarenheter från andra länder som liberaliserats är det inte orimligt om dessa företag skulle kunna omfatta 2-3 procent av arbetskraften om några år. Det finns därför goda skäl för att noga följa branschen och dess utveckling. Vi skall nedan i punktform presentera några av resultaten från den undersökning vi genomfört.

- Många personaluthyrningsföretag kombinerar personuthyrning med andra verksamheter.
- Det finns ett fåtal stora företag i branschen som i regel har många arbetsställen. Det finns därutöver ett stort antal små företag som vart och ett har få anställda.
- Det finns en betydande omsättning av företag i branschen. Uppköp och nedläggningar är många.
- Det finns en kraftig koncentration till Storstockholmsområdet. De stora företagen är dock i färd med att etablera arbetsställen även på relativt små orter så troligen kommer den regionala koncentrationen att minska under de närmaste åren.
- Företagen hyr ut personal inom ett stort antal yrkesområden.
- De anställda i personaluthyrningsföretagen är i regel unga. De unga har en högre rörlighet bort från branschen än äldre anställda.
- En majoritet av de anställda i personaluthyrningsföretagen är kvinnor.
- Invandrarna utgör en större andel av dem som arbetar i personaluthyrningsföretag (14 procent år 1998) än av alla som är sysselsatta i ekonomin. Enligt Arbetskraftsundersökningen 1999 var den totala andelen sysselsatta invandrare 9 procent.
- Enligt uthyrningsföretagen så efterfrågas deras tjänster främst på grund av tillfälliga faktorer (frånvaro, arbetstoppar, säsongsvariationer) och behov av specialistkompetens. I en del fall, men betydligt mera sällan, är det fråga om en form av provanställning.

- Nyrekryteringen av personal kommer i första hand från andra branscher – rekryteringen av arbetslösa och studerande är av väsentligt mindre omfattning.
- Företagen betonar framför allt bra arbetsvilja/motivation och social kompetens som mycket viktiga egenskaper vid anställningsbeslut. Många företag framhåller också goda kunskaper i svenska.
- Merparten av personaluthyrningsföretagen har personalutbildning för sina anställda. Det är i regel fråga om kortvarig utbildning som bedrivs på såväl arbetstid som fritid.
- De anställda i personaluthyrningsföretagen har en utbildningsstruktur som avviker en del från den som gäller samtliga sysselsatta. Det är relativt vanligt att ha en treårig gymnasieutbildning eller en eftergymnasial utbildning som är kortare än tre år i personaluthyrningsföretagen.
- Utflödet till andra branscher är betydande; det är vanligt att ta steget från personaluthyrningsföretag till andra typer av företag. Detta gäller dock inte generellt. Det är därför missvisande att karakterisera hela branschen som en inkörsport till övriga arbetsmarknaden.
- Sannolikheten att få ett annat arbete är större för dem som arbetat i uthyrningsföretag än för dem som gått arbetslösa. Det gäller även för grupper som invandrare, äldre och kvinnor. Detta kan bero på att arbete vid uthyrningsföretag är meriterande. Men det kan också bero på att de som arbetar där har egenskaper som gör att de har bättre förutsättningar att få arbete än de som går arbetslösa.

En slutsats av annan karaktär är att det saknas en regelbunden, tillförlitlig statistik över personaluthyrningsföretagen, vilket gör det svårt att följa branschens utveckling. SCB:s industriklassificering är allt för grov för att den skall vara användbar. Med tanke på att det är en snabbt växande bransch som efterhand kan få en ökad betydelse så kan det finnas skäl att göra en översyn i syfte att utveckla en statistik som bättre tillgodoser önskemålet att kunna följa branschen.

Referenser

- Affärsvärlden* (2000), "Bransch på frammarsch" (Bemanningsföretagen tema), 9 augusti.
- Arbetsmarknadsstyrelsen (1989), Remissyttrande över Departementspromemorian Arbetsförmedlingslagen - en översyn (Ds 1989:30).
- Arbetsmarknadsstyrelsen, Försäkringsenheten (1996), Meddelande nr 5/1996, Personaluthyrningsföretag.
- Autor, David H. (2000), "Outsourcing at Will: Unjust Dismissal Doctrine and the Growth of Temporary Help Employment", MIT and NBER, working paper, February.
- Autor, David H. (2000a), "Why Do Temporary Help Firms Provide Free General Skills Training?", NBER Working Paper 7637, April.
- Autor, David H., Levy, Frank och Mundane, Richard J. (1999), "Skills Training in the Temporary Help Sector: Employer Motivations and Worker Impacts". A report to the Department of Labor, Employment and Training Administration. September 1999.
- Black, Sam och Tappan, Robert (1998), "Contingent Work: A Bridge to the Workforce of the Future", William Olsten Center for Workforce Strategies, Melville NY.
- CIETT (2000), (hemsida), www.ciett.org
- Csonka, Agi (1992), *Fri formidling - om liberaliseringen af arbejdsformidlingen*, Rapport 92:21, Socialforskningsinstitutet, Köpenhamn.
- Department of Trade and Industry (1999), "Regulation of the Private Industry. A Consultation Document", URN: 99/774, London.
- Derksen, W.J. och de Koning, J. (1995), "The New Public Employment Service in the Netherlands (1991-1994)", Paper prepared for the seventh EALE Conference, Lyon 7-10 September.
- Ds 1989: 30, Arbetsförmedlingslagen - en översyn.
- Estevão, Marcello och Lach, Saul (1999), "Measuring Temporary Labor Outsourcing in U.S. Manufacturing", NBER Working Paper 7421, November.
- Estevão, Marcello och Lach, Saul (1999a), "The Evolution of the Demand for Temporary Help Supply Employment in the United States", NBER Working Paper 7427, December.

- Farber, Henry S. (1999), "Alternative and Part-Time Employment Arrangements as a Response to Job Loss", NBER Working Paper 7002, March.
- Friberg, Kent, Olli, Åsa och Wadensjö, Eskil (1999), *Privat förmedling av arbete i Sverige*, Institutet för social forskning, Stockholms universitet, Stockholm.
- GAO (United States General Accounting Office) (2000), *Contingent Workers. Incomes and benefits lag behind those of the rest of the workforce*, GAO/HEHS-00-76, June.
- Golden, Lonnie (1996), "The Expansion of Temporary Help Employment in the U.S., 1982-1992: A Test of Alternative Explanations", *O*, Vol. 28, s. 1127-1141.
- Greene, William H. (1997), *Econometric Analysis*, 3rd edition, Prentice-Hall Inc, New Jersey, USA.
- Houseman, Susan N. (1997), "Temporary, Part-Time, and Contract Employment in the United States: A Report on the W.E. Upjohn Institute's Employer Survey on Flexible Staffing Policies", June.
- Houseman, Susan N. och Polivka, Anne E. (1999), "The Implications of Flexible Arrangements for Job Stability", Upjohn Institute Staff Working Paper No.99-056, May.
- ILO (1994), "The role of private employment agencies in the functioning of labour markets", Report VI, International Labour Conference, 81st Session 1994.
- ILO (1997), Private Employment Agencies Convention 1997, Convention no. C181.
- Lechner, Michael, Pfeiffer, Friedhelm, Spengler, Hannes och Almus, Matthias (1999), "The Impact of Non-profit Temping Agencies on Individual Labour Market Success in the West German State of Rhineland-Palatinate", working paper, SIAW, University of St. Gallen och ZEW, Mannheim, February.
- Lenz, Edward A. (2000), "The Staffing Services Industry: Myth and Reality", ASA Issue Paper, June.
- Lips, Brad (1998), "Temps and the labor market", *Regulation*, Vol. 21, Spring, s. 21-39.
- Miles, Thomas J. (2000), "Common Law Exceptions to Employment at Will and U.S. Labor Markets", *The Journal of Law, Economics & Organization*, Vol. 16, s. 74-101.
- Milner, Joseph M. och Pinker, Edieal J. (2000), "Contingent Labor Contracting under Demand and Supply Uncertainty", The

- Bradley Policy Research Center Working Paper No. CIS 97-07 (revised June 2000).
- NOU 1998:15, *Arbetsformidling og arbeidsleie*.
- OECD (1995), *Employment Outlook July 1995*, OECD, Paris.
- Olsen, Karen Modesta (1997), *Vikarbyråer i vekst*, ISF Rapport 97:11, Oslo.
- Otoo, Maria Ward (1999), "Temporary Employment and the Natural Rate of Unemployment", Federal Reserve Board, Washington, DC, July.
- Polivka, Anne E. (1989), "On the Definition of Contingent Work", *Monthly Labor Review*, Vol 112, no. 12, s. 9-16.
- REC (Recruitment & Employment Confederation) (2000), hemsida, www.rec.uk.com.
- Segal, Lewis M. och Sullivan, Daniel G. (1998), "Wage Differentials for Temporary Services Work: Evidence from Administrative Data", Federal Reserve Bank of Chicago, Working Papers Series, Research Department WP-98-23.
- SOU 1997:58, *Personaluthyrning*. Slutbetänkande av Utredningen för utvärdering av avregleringen av arbetsförmedlingsmonopolet.
- SOU 1999:27, *DELTA-utredningen*. Utredningen angående arbetslöshetsersättning och deltidsarbete.
- SPUR (2000) (hemsida), www.spur.se.

Bilaga 1***Tabell B1.1 Sysselsatta efter ålder 1998, procent***

Ålder	Uthyrningsföretag			Samtliga branscher
	Alla	Svenskfödda	Utlandsfödda	Alla
16-29 år	46.2	48.0	35.5	19.8
30-39 år	26.4	25.9	29.6	24.7
40-49 år	15.0	14.6	17.1	24.8
50- år	12.4	11.5	17.8	30.7
Alla	100	100	100	100

Tabell B1.2 Utrikes födda sysselsatta i uthyrningsföretag 1998 efter födelseland, procent

Födelseland	Procent
Finland	18.7
Övriga Norden	6.6
Industriella EU	6.6
Sydliga EU	3.5
Östeuropa	21.1
Turkiet, Iran, Irak	11.3
Övriga Asien	13.1
Afrika	6.8
Nordamerika	3.4
Sydamerika	7.4
Oceanien	0.2
Okänt födelseland	1.2
Alla	100

Tabell B1.3 Utrikes födda i uthyrningsföretag år 1998 efter födelseland och invandringsår, procent

Födelseland	60-talet och tidigare	70-talet	80-talet	90-talet
Finland	42	27	18	13
Övriga Norden	15	21	22	43
Industriella EU	23	17	28	33
Sydliga EU	30	34	20	16
Östeuropa	8	14	21	57
Turkiet, Iran, Irak	3	9	57	31
Övriga Asien	2	37	40	21
Afrika	2	18	25	55
Nordamerika	14	24	36	26
Sydamerika	0	31	57	12
Samtliga	14	22	31	33

Tabell B1.4 Sysselsatta i uthyrningsföretag 1998 efter födelseland och utbildningsnivå, procent

Födelseland	Förgymnasial	Gymnasial	Eftergymnasial
Sverige	15	55	30
Finland	20	55	26
Övriga Norden	19	61	20
Industriella EU	17	55	28
Sydliga EU	28	36	36
Östeuropa	18	54	28
Turkiet, Iran, Irak	25	50	25
Övriga Asien	25	49	26
Afrika	20	45	35
Nordamerika	17	35	48
Sydamerika	24	58	18
Oceanien	33	33	33
Okänt födelseland	13.3	40.0	46.7
Samtliga	15.8	54.7	29.5

Tabell B1.5 Sysselsatta i uthyrningsföretag 1998 efter region, procent

	Alla sysselsatta	Utrikes födda
Stockholm	60.0	64.0
Västra Götaland	14.3	13.2
Skåne	6.7	5.9
Övriga Götaland	10.3	11.5
Övriga Svealand	5.0	4.6
Norrland	3.5	0.9
Summa	100	100

Tabell B1.6 Flöden till och från uthyrningsföretag, av de som arbetade i uthyrningsföretag år 1997, procent

Till uthyrningsföretag från (1996-97)	Från uthyrningsföretag till (1997-98)				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Arbetslös	Studerande	Annat arbete	Uthyrn.-företag	Totalt
Arbetslös	0.7	0.1	3.8	3.3	7.9
Studerande	0.1	0.2	1.9	1.3	3.5
Annat arbete	1.3	0.5	28.3	26.9	57.0
Personaluthyrning	1.1	0.4	10.8	19.4	31.7
Totalt	3.2	1.2	44.8	50.9	100 (5913)

Tabell 1.6 visar flöden till och från uthyrningsföretag för tre år, 1996, 1997 och 1998. Vi har identifierat 5913 individer som arbetade inom personaluthyrning 1997 och tabell 1.6 ovan visar var de kom ifrån 1996 och vart de gick 1998. Alla procentsatser i tabellen summeras till 100 procent. Siffrorna inom parenteser visar hur många observationer det finns per rad och kolumn. Man läser tabellen så här: i kolumn (5), i den översta cellen står det 7.9 procent och (466). Det betyder att 7.9 procent av dem som arbetade inom personaluthyrning 1997 kom från arbetslöshet 1996,

eller att av 5913 personer kom 466 från arbetslöshet. Längst ner i kolumn (4) står det 50.9 procent. Det säger oss att nästan 51 procent av dem som arbetade inom personaluthyrning 1997 är kvar i samma bransch 1998 eller att lite drygt 3000 stannade kvar inom personaluthyrning 1998. Om vi vill veta hur många som kom från personaluthyrning 1996 och som sedan gick vidare till ett annat arbete 1998 får vi gå till den näst sista raden (Från personaluthyrning) och läsa av siffran i kolumn (3) (till Annat arbete). Svaret enligt tabell 1.6 är 10.8 procent.

Tabell B1.7 Flöden till och från uthyrningsföretag, svenskar som arbetade i personaluthyrningsföretag år 1997, procent

Till uthyrningsföretag från (1996-97)	Från uthyrningsföretag till (1997-98)				
	Arbetslös	Studerande	Annat arbete	Uthyrningsföretag	Totalt
Arbetslös	0.7	0.1	3.7	3.0	7.5
Studerande	0.1	0.2	1.8	1.2	3.3
Annat arbete	1.2	0.5	28.5	27.2	57.4
Personaluthyrning	0.9	0.4	10.9	19.5	31.7
Totalt	2.9	1.2	44.9	50.9	100 (5301)

Tabell B1.8 Flöden till och från uthyrningsföretag, invandrare som arbetade inom personaluthyrningsföretag 1997, procent

Till uthyrningsföretag från (1996-97)	Från uthyrningsföretag till (1997-98)				
	Arbetslös	Studerande	Annat arbete	Uthyrningsföretag	Totalt
Arbetslös	0.7	0.2	4.6	5.4	10.9
Studerande	0.5	0.3	2.6	1.6	5.0
Annat arbete	2.0	0.3	27.3	23.9	53.5
Personaluthyrning	2.1	0.3	9.7	18.5	30.6

Totalt	5.3	1.1	44.2	49.4	100 (612)
--------	-----	-----	------	------	--------------

Tabell B1.9 Flöden till och från uthyrningsföretag, män som arbetade inom personaluthyrningsföretag år 1997, procent

Till uthyrningsföretag från (1996-97)	Från uthyrningsföretag till (1997-98)				
	Arbetslös	Studerande	Annat arbete	Uthyrningsföretag	Totalt
Arbetslös	1.3	0.2	5.5	3.9	10.8
Studerande	0.2	0.3	2.5	1.4	4.4
Annat arbete	1.5	0.6	30.0	26.6	58.7
Personaluthyrning	0.8	0.2	9.1	16.0	26.1
Totalt	4.0	1.0	47.0	48.0	100 (2279)

Tabell B1.10 Flöden till och från uthyrningsföretag, kvinnor som arbetade inom uthyrningsföretag år 1997, procent

Till uthyrningsföretag från (1996-97)	Från uthyrningsföretag till (1997-98)				
	Arbetslös	Studerande	Annat arbete	Uthyrningsföretag	Totalt
Arbetslös	0.3	0.1	2.8	2.9	6.1
Studerande	0.1	0.1	1.6	1.2	3.0
Annat arbete	1.2	0.5	27.3	27.0	56.0
Personaluthyrning	1.2	0.4	11.8	21.6	35.0
Totalt	2.8	1.1	43.5	52.7	100 (3634)

Bilaga 2

Data

För den statistiska analysen har individdata från RAMS⁴⁹ (Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik) för åren 1996-1998 (uppgifter senare än 1998 fanns inte när denna rapport skrevs) matchat mot Inregias adressregister över personaluthyrningsföretag använts. Inregias adressregister baseras på personaluthyrningsföretag som fanns våren år 2000. RAMS omfattar fyra delar i en gemensam databas: Sysselsättningsregistret, Aktivitetsregistret, Registret över arbetsställen i RAMS och Registret över företag i RAMS. De uppgifter som behövdes för den statistiska analysen är hämtade ur Sysselsättningsregistret (SREG). Sysselsättningsregistret visar personers sysselsättningsstatus i november och omfattar hela Sveriges befolkning per den sista december. Statistik från RAMS är baserad på administrativt material och har därmed fördelen att vara totalräknad. Det betyder inte att all ekonomisk aktivitet ingår. Som de flesta undersökningar av arbetsmarknaden omfattas inte de som är sysselsatta i den "svarta sektorn".

RAMS sysselsättningsregister omfattar samtliga personer som är folkbokförda i landet den sista december enligt Registret över totalbefolkningen (RTB), varifrån demografiska uppgifter hämtas. Utbildningskod hämtas från Utbildningsregistret (U-REG) och kod om studerande/ej studerande från Registret över personer i utbildning (RPU). Därefter påförs uppgifter från Kontrolluppgiftsregistret (KU) och Inkomst- och förmögenhetsregistret (IoF). Med hjälp av de senare och Arbetskraftsundersökningarna (AKU) för oktober och november klassificeras personerna som förvärvsarbetande eller ej förvärvsarbetande under november. För personer med kontrolluppgift eller inkomst av näringsverksamhet väljs det företag/arbetsställe vid vilket personen bedöms ha utfört mest

⁴⁹ För en mer detaljerad beskrivning se SCB:s hemsida: Beskrivningen av RAMS består av valda delar från SCB:s hemsida.

arbete under november. Ytterligare uppgifter om detta företag och arbetsställe hämtas från FDB, Företagsdatabasen (tidigare CFAR).

Uttag ur sysselsättningsregistret baserades på Inregias adressregister med CFAR-nummer över arbetsställen inom personaluthyrning. I och med att alla personer med kontrolluppgift i SREG har ett arbetsställesnummer lyckades SCB matcha Inregias adressregister med SREG. Matchningen gav 5636 observationer år 1997 och 9590 år 1998. Då har de arbetsställen som via enkätundersökningen meddelat att de inte är verksamma inom personaluthyrning blivit bortrensade. De arbetsställen som inte har svarat på enkäten finns med och motsvarar 26 procent av de som arbetade inom personaluthyrning år 1997 och 25 procent år 1998.

Vidare hämtades uppgifter från sysselsättningsregistret för alla personer som var arbetslösa någon gång under 1997 och/eller registrerade för studier för hösten 1997. Det gav 985,697 observationer.

Det kan vara olika lätt att få arbete i olika regioner och vi har använt de lokala arbetsmarknadsregionerna som delar in Sverige i 81 regioner. Indelningen av rikets lokala arbetsmarknader är gjord av NUTEK.

Sysselsättningsregistret har uppgifter om en persons födelseland. Av sekretesskäl lämnar SCB inte ut uppgifter på länder utan har grupperat länderna. Grupperingarna som vi har använt är:

Norden	Norden exkl. Sverige och Finland
Finland	Finland
Industriella EU	Europeiska Unionen plus Schweiz, exkl. Grekland, Spanien, Portugal, Italien
Syd EU	Grekland, Spanien, Portugal och Italien
Östeuropa	Östeuropa inklusive före detta Jugoslavien och före detta Sovjetunionen
Iran, Irak och Turkiet	Iran, Irak och Turkiet
Övriga Asien	Övriga Asien
Afrika	Afrika
Nordamerika	Nordamerika, inklusive Mexiko och Mellan Amerika
Sydamerika	Sydamerika
Oceanien	Oceanien

Identifiering av personalflöden

Det unika och den största fördelen med SREG är att det omfattar samtliga personer som är folkbokförda i landet per den sista december. Det gör att personer kan följas över flera år. Flödesmatriserna som diskuterats i kapitel 5.2 är genererade på följande sätt. SCB utgick från de individer som var matchade mot Inregias register 1997. Därefter söktes dessa individer i SREG 1996 och SREG 1998 och en balanserad panel konstruerades för åren 1996, 1997 och 1998. En balanserad panel är ett dataset med samma individer observerade flera år. I vårt fall är alla individer representerade tre år. Figur 5.1 visar schematiskt hur vi tänker oss flödena till och från personaluthyrning. En likadan panel konstruerades för dem som var arbetslösa 1997.

Med hjälp av uppgifter från Kontrolluppgiftsregistret och Arbetskraftsundersökningen klassificerar SCB en person som förvärvsarbetande eller inte. För personer med kontrolluppgift väljs det arbetsställe vid vilket personen bedöms ha utfört mest arbete under november. Via inkomst- och förmögenhetsregistret hämtas uppgifter om arbetslöshetskasseersättning. Individer som finns i registret över personer i utbildning klassificeras som studenter. Informationen från SREG säger endast att personen var registrerad för studier under hösten, att han/hon arbetade på ett visst arbetsställe under november, och att han/hon har fått akasseersättning eller inte under året.

Variablerna som indikerar vad en individ gjorde 1996, 1997 och 1998 är alltså inte ömsesidigt uteslutande men har genererats så i flödesmatriserna och regressionsanalysen. Problemet är att det inte finns någon uppgift om när under ett år en person var arbetslös/studerande/arbetande. Vi har klassificerat individer genom att först identifiera de som arbetade inom personaluthyrning. Av de som återstår tar vi sedan ut de som haft ett annat arbete. Det kvarstår då endast de personer som har studerat eller varit arbetslösa. Av dessa blir de som varit registrerade för studier klassificerade som studenter, de som därefter är kvar kan därför inte ha haft något arbete eller varit

studerande och de klassificerades som endast arbetslösa.⁵⁰ Det här kallas för en lexikografisk ordning.

Svagheter med det statistiska materialet

Inregias register är framtaget under våren 2000. Det innebär att ett arbetsställe måste ha funnits redan 1997/98 för att det ska bli en matchning mot SREG 1997/98. Inregias register missar de arbetsställen som fanns 1997/98 men som lades ner före våren 2000. Detta kan ge upphov till selektionsproblem.

Uthyrningsbranschen expanderar snabbt men det är också en turbulent bransch med många nedläggningar och uppköp. Så de individer som arbetade inom personaluthyrning 1997 (enligt vårt register) arbetade inom företag som lyckades överleva till våren 2000. Dessa företag är möjligtvis inte helt representativa för hela personaluthyrningsbranschen 1997. Selektionsproblemet uppstår om företagen som överlevde till år 2000 gjorde det därför att de rekryterade bättre än deras konkurrenter som gick i konkurs. Det kan även finnas regionala skillnader som påverkar ett företags överlevnad och också så att vissa delar av personaluthyrning är mer framgångsrika än andra. I den statistiska analysen har inte hänsyn tagits till det eventuella selektionsproblemet.

Förutom att Inregias register missar de personer som arbetade inom personaluthyrningsföretag som lades ner före våren 2000 finns det en viss övertäckning bland de matchade individerna. Självklart har de individer rensats bort som arbetade på arbetsställen som genom enkäten meddelat att de inte hyr ut personal. Däremot har personer som arbetat på arbetsställen som inte svarat på enkäten behållits i materialet. Det motsvarar 26 procent av de som arbetade inom personaluthyrning år 1997 och 25 procent år 1998. Ytterligare ett problem är att matchningen mot SREG ger alla som arbetar på ett arbetsställe, inte bara de som hyrs ut, utan alla från vaktmästare till VD är inkluderade. Det finns tyvärr inga indikatorer i SREG som skulle möjliggöra en bortrensning av t ex VD och vaktmästare.

⁵⁰ Hemmafruar och långtidssjuka (de utanför arbetskraften) är inte inkluderade i samma grupp som arbetssökande år 1997. Vi har valt att definiera de som arbetslösa i arbetskraften som de individer som erhållit arbetslöshetskassa under året. Om en person är arbetslös under ett år och inte har arbetslöshetsersättning har vi klassat personen som utanför arbetskraften. I population 1 (de som arbetade i personaluthyrning 1997) kom ca 10 procent från arbetslöshet, av dessa var cirka hälften utanför arbetsmarknaden 1996. Av de som gick från personaluthyrning till arbetslöshet 1998 lämnade dryga 60 procent arbetskraften.

Probitanalys

En probitanalys indikerar vad som påverkar sannolikheten att ett alternativ av två diskreta valmöjligheter inträffar. Probitanalysen svarar på frågan om vissa faktorer är viktiga när det gäller att avgöra om en person får ett arbete i en annan bransch. Modellen antar att det finns en underliggande svarsvariabel y^* som beror på vissa faktorer (x) och kan definieras som nedan

$$y_i^* = \beta'x_i + u_i$$

I praktiken kan inte y^* observeras utan vi observerar en dummyvariabel y där

$$y = 1 \text{ om } y_i^* > 0$$

$$y = 0 \text{ om } y_i^* \leq 0$$

I vårt fall är $y = 1$ om en person får ett annat arbete och $y = 0$ om han/hon inte får ett annat arbete efter en tid hos ett personaluthyrningsföretag. För en mer detaljerad beskrivning av probitmodellen se Greene (1997, s. 874).

Vilka personer går till annat arbete?

Undersökningspopulationen består bara av individer som arbetade inom personaluthyrning 1997 (vi kallar den population 1).

Arbete 1998 = 1 om personen arbetade inom något annat arbete än personaluthyrning.

Arbete 1998 = 0 om personen arbetade inom personaluthyrning, var studerande eller arbetslös.

Förklaringsvariabler, population 1

Kontinuerliga variabler

Ålder Ålder (16-64 år)

Ålder i kvadrat Ålder x Ålder

Dummyvariabler (0, 1)

Kvinna	= 1 om personen är en kvinna
Litet	= 1 om det var färre än 50 anställda på arbetsstället
Mellan	= 1 om det var 50-100 anställda på arbetsstället
Stort	= 1 om det var fler än 100

Arbetslös 1996	anställda på arbetsstället = 1 om den anställda var registrerad arbetslös någon gång under år 1996
Studerande 1996	= 1 om personen studerade viss del år 1996
Uthyrningsföretag 1996	= 1 om personen arbetade inom uthyrningsföretag viss del år 1996
Annat arbete 1996	= 1 om personen hade ett annat arbete än uthyrningsföretag viss del år 1996
Förgymnasial utbildning, 9 (10) år eller kortare	= 1 om personen endast har förgymnasial utbildning, 9 (10) år eller kortare
Gymnasial utbildning, högst 2 år	= 1 om personen har gymnasial utbildning, högst 2 år
Gymnasial utbildning, 3 år	= 1 om personen har gymnasial utbildning, 3 år
Eftergymnasial utbildning, mindre än 3 år	= 1 om personen har eftergymnasial utbildning, mindre än 3 år
Eftergymnasial utbildning, 3 år eller mer	= 1 om personen har eftergymnasial utbildning, 3 år eller mer
Ej svenskfödd	= 1 om personen inte är född i Sverige
Stockholms lokala arbetsmarknad	= 1 om arbetsstället ligger i Stockholms lokala arbetsregion
Göteborgs och Malmös lokala arbetsmarknad	= 1 om arbetsstället ligger i Göteborgs eller Malmös lokala arbetsregioner

Resultat, population 1

Tabell B2.1 Resultat från probitregression på population 1

	Annat arbete än personaluthyrning 1998
Ålder	-0.034 (3.07)
Ålder i kvadrat	-0.002‡ (1.06)
Kvinna	-0.096 (2.60)
50-99 anställda	0.071 (1.28)
100 eller fler anställda	0.061 (1.53)
Studerande 1996	-0.025 (0.22)
Uthyrningsföretag 1996	-0.392 (5.58)
Annat arbete 1996	-0.069 (1.04)
Gymnasial utbildning, högst 2 år	0.040 (0.75)
Gymnasial utbildning, 3 år	-0.034 (0.63)
Eftergymnasial utbildning, mindre än 3 år	0.054 (0.90)
Eftergymnasial utbildning, 3 år eller mer	-0.111 (1.58)
Ej svenskfödd	0.071 (1.22)
Stockholms lokala arbetsmarknad	0.183 (4.15)
Göteborgs och Malmös lokala arbetsmarknad	0.045 (0.76)
Konstant	0.935 (4.47)
Antal observationer	5636

Anm. Absoluta z-värden inom parenteserna. Z-värdet testar om en koefficient är signifikant annorlunda än noll. Om z-värdet är större än två är koefficienten signifikant skilt från noll.

‡) Koefficient multiplicerad med 10.

Populationen består av de individer som arbetade inom personaluthyrning 1997.

Personaluthyrningsföretagens roll som inkörsport till arbetsmarknaden, population 2

SCB levererade en delpopulation av sysselsättningsregistret som bestod av alla de som var registrerade för studier och alla de som var registrerade arbetslösa 1997. För att få en mer hanterbar datamängd gjordes slumpmässiga urval om 50 procent av populationen. Experiment har gjorts av olika slumpmässiga urval men resultaten är robusta.

Populationen som undersöks består av de individer som någon gång under 1997 var registrerade som arbetslösa. Sysselsättningsregistret har inte information om hur stor del av året någon var arbetslös. Det gör att en person som var registrerad som arbetslös kan även ha arbetat en viss del av året antingen inom personaluthyrning eller med ett annat slags arbete, (vi kallar den population 2). Populationen har 233,999 observationer av vilka 1700 fanns i personaluthyrning 1997. De som var registrerade för studier 1997 är inte inkluderade i population 2.

Arbete 1998 = 1 om personen arbetade inom något annat arbete än personaluthyrning.

Arbete 1998 = 0 om personen arbetade inom personaluthyrning, var studerande eller arbetslös.

Förklaringsvariabler, population 2

Kontinuerliga variabler

Ålder Ålder (16-64 år)

Ålder i kvadrat Ålder x Ålder

Dummyvariabler (0, 1)

Kvinna

= 1 om personen är en kvinna

Arbetslös 1996

= 1 om den anställde var registrerad arbetslös någon gång

	under år 1996
Studerande 1996	= 1 om personen studerade viss del år 1996
Uthyrningsföretag 1996	= 1 om personen arbetade inom uthyrningsföretag viss del år 1996
Annat arbete 1996	= 1 om personen hade ett annat arbete än uthyrningsföretag viss del 1996
Förgymnasial utbildning, 9 (10) år eller kortare	= 1 om personen endast har förgymnasial utbildning, 9 (10) år eller kortare
Gymnasial utbildning, högst 2 år	= 1 om personen har gymnasial utbildning, högst 2 år
Gymnasial utbildning, 3 år	= 1 om personen har gymnasial utbildning, 3 år
Eftergymnasial utbildning, mindre än 3 år	= 1 om personen har eftergymnasial utbildning, mindre än 3 år
Eftergymnasial utbildning, 3 år eller mer	= 1 om personen har eftergymnasial utbildning, 3 år eller mer
Personaluthyrning 1997	= 1 om personen arbetade inom personaluthyrning år 1997
Annat arbete 1997	= 1 om personen hade ett annat arbete än inom personaluthyrning år 1997
Ej svenskfödd	= 1 om personen inte är född i Sverige
Stockholms lokala arbetsmarknad	= 1 om personen bodde inom Stockholms lokala arbetsregion år 1997
Göteborgs och Malmös lokala arbetsmarknad	= 1 om personen bodde inom Göteborgs eller Malmös lokala arbetsregioner år 1997

Resultat, population 2

Tabell B2.2 Resultat från probitregressioner population 2

	(1)	(2)	(3)	(4)
	Alla	Invand- rare	Kvinnor	50 år och äldre
Ålder	0.025 (14.25)	0.022 (4.78)	0.045 (17.84)	0.500 (11.09)
Ålder i kvadrat	-0.001 (27.58)	-0.005‡ (8.79)	-0.001 (26.99)	-0.005 (13.07)
Kvinna	-0.016 (2.80)	0.036 (2.82)	- -	-0.067 (5.08)
Studerande 1996	0.147 (11.75)	0.142 (5.57)	0.175 (10.44)	0.119 (1.79)
Uthyrningsföretag 1996	0.089 (1.53)	-0.087 (0.56)	0.120 (1.62)	0.161 (1.15)
Annat arbete 1996	0.271 (39.60)	0.187 (12.57)	0.260 (26.64)	0.334 (21.33)
Gymnasial utbildning, högst 2 år	0.098 (13.69)	0.139 (8.31)	0.109 (10.93)	0.063 (4.14)
Gymnasial utbildning, 3 år	0.197 (21.99)	0.104 (5.53)	0.217 (17.08)	0.131 (6.15)
Eftergymnasial utbild- ning, mindre än 3 år	0.281 (27.70)	0.238 (10.87)	0.313 (22.43)	0.199 (7.80)
Eftergymnasial utbildning, 3 år eller mer	0.259 (18.30)	0.235 (9.91)	0.287 (14.68)	0.228 (7.78)
Uthyrningsföretag 1997	0.314 (5.77)	0.571 (3.41)	0.319 (3.87)	0.613 (3.42)
Annat arbete 1997	0.941 (150.60)	0.960 (66.79)	0.949 (108.76)	1.073 (72.88)

Stockholms lokala arbetsmarknad	-0.057 (0.83)	0.141 (0.69)	-0.184 (1.90)	-0.292 (1.32)
Göteborgs och Malmös lokala arbetsmarknad	0.040 (0.43)	-0.137 (0.47)	0.015 (0.12)	-0.321 (1.06)
Konstant	-0.631 (18.00)	-0.823 (8.73)	-1.032 (20.81)	-12.679 (9.97)
<hr/> Antal observationer	<hr/> 233,999	<hr/> 43,472	<hr/> 121,581	<hr/> 48,600

Anm: Absoluta z-värden inom parenteserna. ‡) Koefficient multiplicerad med 10.

Populationen består av de individer som någon gång under 1997 var registrerade som arbetslösa.

Tabell B2.2 ovan presenterar fyra olika probitregressioner skattade på fyra olika delpopulationer från population 2. Kolumnen med rubriken "Alla" inkluderar hela population 2, "Invandrare" är samma regression skattad för endast invandrare osv.

Ett arbete inom personaluthyrning ökar sannolikheten för ett nytt arbete 1998, dock har ett annat slags arbete ännu större effekt. En hög utbildning ökar sannolikheten att finna ett nytt arbete 1998, notera att effekten av utbildning är högre för kvinnor än för män. Det är inte lättare att finna arbete i Stockholm, Göteborg eller Malmö jämfört med resten av landet.

Predikterade sannolikheter, population 2

Tabell B2.3 är genomsnittet av de individuella predikterade sannolikheterna att en person i population 2 går till ett annat arbete 1998, givet vad han/hon gjorde 1997 och om personen var född i Sverige eller inte. Den underliggande probitregressionen är likadan som den för "alla" i tabell B2, med den skillnaden att en dummyvariabel för ej svenskfödd är inkluderad. Kolumn 1 i tabell B3 visar medelvärdet för de predikterade sannolikheterna att en individ i delpopulation 2 har ett annat arbete 1998. I den andra kolumnen har dummyvariabeln som indikerar ej svenskfödd ersatts med noll. Det visar invandrades sannolikhet att hitta ett annat arbete 1998 om de hade varit födda i Sverige. Den tredje kolumnen gör svenskar till invandrare. Det innebär att den dummyvariabel

som är noll för svenskar men ett för invandrare har ändrats till ett även för svenskar.

Tabell B2.3 Predikterade sannolikheter att någon får ett annat arbete

	Individens egna egenskaper (1)	Invandrare som svensk (2)	Svensk som invandrare (3)
Endast arbetslös 1997			
svensk	0.36	0.36	0.28
Ej svenskfödd	0.29	0.38	0.29
Uthyrningsföretag och arbetslös 1997			
svensk	0.56	0.56	0.47
Ej svenskfödd	0.45	0.54	0.45
Annat arbete och arbetslös 1997			
Svensk	0.77	0.77	0.69
Ej svenskfödd	0.69	0.76	0.69

Från tabellen kan vi utläsa hur många av t.ex. 100 svenskar som har ett nytt arbete 1998. Se den översta panelen, kolumn 1 och raden för svensk. Det säger oss att 36 av 100 arbetslösa svenskar har nytt arbete 1998. Samma siffra för invandrare är 29. Vi kan då fråga oss om det beror på att invandrare har sämre kvalifikationer än svenskar och därför har sämre chanser till ett nytt arbete. För att belysa denna fråga kan vi göra invandrarna till svenskar, se kolumn 2. Om invandrarna var födda i Sverige snarare än utomlands skulle 38 av 100 ha nytt arbete 1998. Så deras lägre sannolikhet att få arbete kan inte förklaras av att de har sämre kvalifikationer.

Av 100 svenskar som har arbetat inom personaluthyrning får 56 stycken nytt arbete 1998, motsvarande siffra för invandrare är 45. Gör vi invandrarna till svenskar skulle 54 ha nytt arbete 1998, en något lägre siffra än för svenskarna och visar att invandrarna inom personaluthyrning har andra egenskaper (förutom invandrare) som sänker deras sannolikhet att få ett nytt arbete 1998, men att dessa skillnader i egenskaper bara förklarar en mindre del i skillnaden i sannolikheten att få arbete.

Personaluthyrningsföretagens roll som inkörsport till arbetsmarknaden, population 3

Populationen som undersöks består av de individer som någon gång under 1997 var registrerade som arbetslösa och inte hade något arbete (det vill säga samma som population 2 men endast de som inte arbetade alls under året utan var helt arbetslösa) samt population 1 (endast de som inte hade någon indikation om arbetslöshet 1997). (Vi kallar den population 3.)

Arbete 1998 = 1 om personen arbetade hade annat arbete än personaluthyrning.

Arbete 1998 = 0 om personen arbetade inom personaluthyrning, var studerande eller arbetslös.

Förklaringsvariabler, population 3

Se Förklaringsvariabler, population 2.

Resultat

Tabell B2.4 Resultat från probitregressioner population 3

	(1)	(2)	(3)	(4)
	Alla	Invand- rare	Kvin- nor	50 år och äldre
Ålder	0.010 (3.80)	0.022 (3.47)	0.028 (7.52)	0.427 (6.45)
Ålder i kvadrat	0.002‡ (14.31)	-0.001 (6.68)	-0.001 (14.41)	-0.005 (7.73)
Kvinna	-0.020 (2.48)	0.012 (0.71)	- (-)	-0.047 (2.47)
Studerande 1996	0.134 (9.11)	0.134 (4.64)	0.174 (8.80)	0.185 (2.45)
Uthyrningsföretag 1996	0.025 (0.61)	-0.125 (0.95)	0.036 (0.70)	-0.200 (1.74)
Annat arbete 1996	0.353 (40.83)	0.297 (16.13)	0.352 (28.59)	0.443 (23.19)

Gymnasial utbildning, högst 2 år	0.103	0.148	0.125	0.086
	(10.34)	(6.78)	(8.92)	(3.91)
Gymnasial utbildning, 3 år	0.194	0.104	0.223	0.144
	(15.42)	(4.23)	(12.32)	(4.78)
Eftergymnasial utbildning, mindre än 3 år	0.277	0.235	0.317	0.193
	(19.11)	(8.04)	(15.69)	(5.27)
Eftergymnasial utbildning, 3 år eller mer	0.269	0.265	0.334	0.192
	(13.62)	(8.47)	(11.87)	(4.64)
Uthyrningsföretag 1997	-0.275	-0.205	-0.157	-0.361
	(5.91)	(1.31)	(2.30)	(3.23)
Stockholms lokala arbetsmarknad	0.345	0.537	0.182	0.652
	(6.70)	(3.04)	(2.49)	(4.83)
Göteborgs och Malmös lokala arbetsmarknad	0.072	0.387	-0.137	0.521
	(1.01)	(1.57)	(1.41)	(2.49)
Konstant	-0.306	-0.815	-0.715	-10.752
	(6.07)	(6.32)	(9.77)	(5.78)
<hr/> Antal observationer	<hr/> 110,69	<hr/> 25,564	<hr/> 55,086	<hr/> 27,488

Anm: Absoluta z-värden inom parenteserna. ‡). Koefficient multiplicerad med 10.

Populationen består av de individer som någon gång under 1997 var registrerade som arbetslösa och inte hade något arbete samt population 1.

Tabell B4 ovan presenterar fyra olika probit regressioner skattade på fyra olika delpopulationer från population 3. Kolumnen med rubriken "Alla" inkluderar hela population 3. "Invandrare" är samma regression skattad för endast invandrare osv.

Den största skillnaden jämfört med föregående probitanalys är att effekten av personaluthyrning är negativ. Utbildning har stor positiv effekt på sannolikheten och är störst för kvinnor. De som är 50 år och äldre finner lättare ett nytt arbete om de bor i Stockholm, Göteborg eller Malmö.

Bilaga 3 Invandrare på den svenska arbetsmarknaden

Förord

Näringsdepartementets Mångfaldsprojekt har i uppdrag att föreslå en nationell handlingsplan för att öka mångfalden i det svenska arbetslivet. I begreppet mångfald ingår kön, etnisk bakgrund, funktionshinder, ålder, klassbakgrund samt sexuell läggning.

Som ett underlag till arbetet beställde Mångfaldsprojektet en studie över hur stor betydelse vistelsetiden i Sverige har för invandrades chanser att etablera sig på arbetsmarknaden.

Rapporten har skrivits av Lena Schröder och Håkan Regnér, båda vid Stockholms Universitet samt Mahmood Arai vid Stockholms Universitet och Fackföreningsrörelsens Institut för Ekonomisk Forskning (FIEF). Mångfaldsprojektets kontaktpersoner har varit Patrick Joyce och Alireza Behtoui.

Stockholm i oktober år 2000

Marie Granlund,
projektledare för Mångfaldsprojektet

1. Inledning

Det finns flera anledningar till att särskilt studera de utrikes föddas ställning på den svenska arbetsmarknaden. En anledning är att ett centralt mål för den svenska integrationspolitiken är att alla individer skall ha samma möjligheter till arbete och försörjning. Att ha ett arbete – och då helst ett arbete som motsvarar individens utbildning och kompetens – är av stor betydelse för integrationen av de utrikes födda i det svenska samhället. De utrikes föddas situation på arbetsmarknaden ger därför en indikation om hur den svenska integrationspolitiken fungerar. En annan anledning är att integrationen av utrikes födda på arbetsmarknaden har stor betydelse för samhället som helhet. I dag rapporteras arbetskraftsbrist i vissa yrken samtidigt som det förekommer arbetslöshet bland utrikes födda med relevant utbildning.

Trots att integrationen på arbetsmarknaden diskuteras flitigt i den allmänna debatten, finns tyvärr ingen officiell löpande statistik som redovisar arbetslöshet och sysselsättning för utrikes födda. De stora statistikproducenterna inom området – Statistiska centralbyrån (SCB) och Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) har valt att särredovisa utländska medborgare. Medborgarskap är dock inte användbart när det gäller att följa och analysera integrationen av utrikes födda på arbetsmarknaden. En viktig anledning till detta är att en betydande andel av dem som invandrat blir svenska medborgare efter en tid i Sverige.⁵¹ Nackdelen med den offentliga statistiken är således att den sammanför personer utifrån deras medborgarskap, oavsett hur lång tid de vistats i Sverige. Detta problem gäller även de specialbearbetningar av arbetskraftsundersökningarna (AKU) som gör en fördelning efter födelseland. Till exempel

⁵¹ Icke nordiska medborgare kan bli svenska medborgare efter fem års vistelsetid i Sverige. För nordiska medborgare gäller två år.

kan hög arbetslöshet för personer födda i ett visst land bero på att de nyligen har anlänt till Sverige.

Syftet med denna rapport är att beskriva situationen på den svenska arbetsmarknaden under 1980- och 1990-talen för utrikes födda som har invandrat till Sverige under olika tidsperioder. Tyngdpunkten i redovisningen utgår från hur länge dessa personer har vistats i Sverige. Anledningen till detta val är att den internationella såväl som den svenska forskningen visat att integrationen på arbetsmarknaden har ett positivt samband med vistelsetiden i det nya landet.⁵² Denna forskning har sin utgångspunkt i humankapitalteorin⁵³ och analyserar hur lång tid det tar innan den utrikesfödda gruppen har samma genomsnittliga lön som de som är födda i landet, med hänsyn taget till eventuella skillnader mellan grupperna i utbildningsår, ålder, arbetslivserfarenhet och andra mått på individens produktivitet.

De generella slutsatser som kan dras från dessa studier är att byte av nationell arbetsmarknad ger en tillfällig förlust av humankapital som innebär att utrikes födda initialt har lägre inkomster än jämförbara personer som är födda i landet. Efter ett antal år på den nya arbetsmarknaden minskar eller försvinner dessa skillnader i produktivitet och inkomst. Tidigare forskning har även visat att snabbheten i integrationsprocessen påverkas av från vilket land individen har utvandrat. Ekonomiska och politiska förhållanden i ursprungslandet har betydelse för vilka som utvandrar från landet och för gruppens incitament att investera i humankapital som är specifikt för det nya landet. Vår redovisning använder därför även indelningar som utgår från individens födelseregion.

⁵² För USA se t ex Borjas (1994), Chiswick (1978) och för Sverige Ekberg & Gustafsson (1995), Wadensjö (1992), Ekberg (1991), Gustafsson, Zamanian & Aguilar (1990), Ekberg (1997).

⁵³ Se Becker (1992) för en beskrivning av humankapitalteorin.

Många tidigare studier av de utrikes föddas situation på arbetsmarknaden har använt inkomster eller arbetskraftsdeltagande som mått på integrationen på arbetsmarknaden. Bägge angreppssätten är angelägna, men beskriver delvis olika saker. Timlöner avser endast dem som har ett arbete, det vill säga belyser situation för de som har kommit in på arbetsmarknaden. Arbetskraftsdeltagande ger en bild av situationen även för de som inte har kommit in på arbetsmarknaden. Vi har i denna rapport valt att beskriva arbetskraftsdeltagandet, det vill säga skillnader i sysselsättning och arbetslöshet mellan utrikes och inrikes födda.⁵⁴

Rapporten är upplagd enligt följande. I avsnitt 2 ger vi en kort beskrivning av invandringen till Sverige under de senaste 30 åren. I avsnitt 3 beskrivs de data vi använder och i avsnitt 4 ges en beskrivning av utbildningsnivån för de grupper av utrikes och inrikes födda som vi diskuterar i rapporten. Avsnitten 5 och 6 behandlar arbetskraftsdeltagande och arbetslöshet, där vi i arbetslöshetsavsnittet även diskuterar vad som kan förklara skillnaderna mellan inrikes och utrikes födda. Sysselsättningen beskrivs i avsnitt 7 där tyngdpunkten ligger på segregeringen på arbetsmarknaden. Rapporten avslutas med en kort sammanfattning i avsnitt 8.

⁵⁴ Det finns en studie som behandlar timlöneskillnader för anställda under 1900-talet. Le Grand & Szulkin (1999) har undersökt skillnader i timlön mellan utrikes och inrikes födda under första hälften av 1990-talet. Studien visar att utrikes födda har lägre timlön och lägre avkastning av sitt humankapital.

2. Bakgrund

Vid slutet av 1990-talet var en dryg tiondel av Sveriges befolkning född utomlands (954 000 personer år 1997). Av dessa hade i grova tal en tredjedel invandrat från ett annat nordiskt land, en tredjedel från ett icke-nordiskt europeiskt land och en tredjedel från övriga världen. Ungefär hälften av de utrikes födda är svenska medborgare.

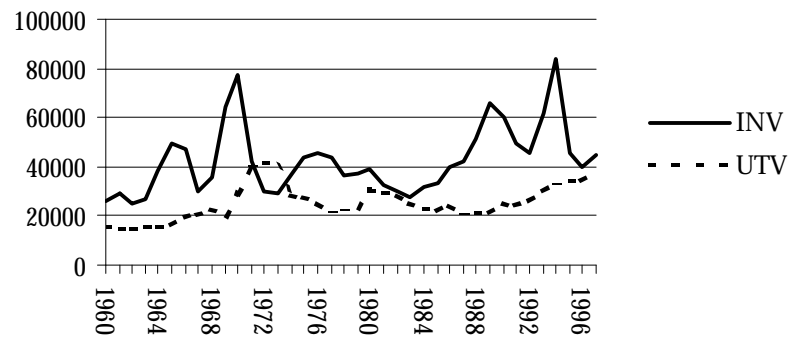
Dessa personer har invandrat till Sverige vid olika tidpunkter och av skilda anledningar. Som framgår av *figur 2.1* nedan har Sverige haft en nettoinvandring under så gott som hela efterkrigstiden, med invandringstoppar vid slutet av 1960-talet och i början av 1990-talet. Från andra världskriget och fram till början av 1970-talet förde Sverige en liberal invandringspolitik på grund av det stora rekryteringsbehovet i industrin. Invandrarna kom till stor del från Finland, södra Europa och Turkiet. Invandringstoppen år 1970 bestod till mer än hälften av finländska invandrare.

Därefter har invandring av utomnordiska medborgare i princip endast varit tillåten för flyktingar och personer med familjeanknytning⁵⁵. Fram till mitten av 1970-talet fanns ett starkt samband mellan invandringen och den svenska konjunkturen. Detta samband försvagades under 1980-talet och vändes i sin motsats under 1990-talet. Invandringen under 1980- och i synnerhet 1990-talet har därför i stor utsträckning påverkats av konflikterna i världen och av reglerna för den svenska flyktingpolitiken. De mer än 80 000 personer som invandrade till Sverige år 1994 är till exempel en avspeglning av kriget på Balkan; över 90 procent av invandrarna kom detta år från före detta Jugoslavien.⁵⁶

⁵⁵ Rekryteringen av ickenordisk arbetskraft upphörde 1972. Den fria nordiska arbetsmarknaden som inrättades 1954 gäller självklart fortfarande.

⁵⁶ Hammar (1985), Ekberg & Andersson (1995), SOU 1996:55.

Figur 2.1 In- och utvandring 1960 - 1995



Källa: SCB

3. Data

För att studera utvecklingen på arbetsmarknaden utnyttjar vi individdata från Statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökningar (AKU) för månaderna mars och april för åren 1987, 1997 och 1999.⁵⁷ Data omfattar 87 000 individer i åldrarna 16 – 64 år jämnt fördelade över de tre observationsåren. De grupperingar av utrikes födda som vi använder i rapporten utgår från SCB:s uppgifter om individens senaste invandringsår och om individens födelseland. Utifrån variabeln senaste invandringsår har vi beräknat vistelsetiden i Sverige och delat in denna i 10-årsperioder, vistelsetid 0 – 9 år, 10 – 19 år och minst 20 år.⁵⁸

Länderna är aggregerade till sju regioner. I tabell 3.1 visas fördelningen på vistelsetid i Sverige för personer från olika födelseregioner.⁵⁹ Vistelsetiden i Sverige skiljer sig avsevärt beroende på i vilken region individen är född. År 1987 hade mer än två tredjedelar av dem som är födda i Afrika, Asien eller Latinamerika varit i Sverige i kortare tid än 10 år (% inom region). Av dem som är födda i andra länder har endast 33 procent eller färre varit i Sverige kortare tid än 10 år.

⁵⁷ AKU-data har kompletterats med registeruppgifter om individens födelseland och senaste invandringsår.

⁵⁸ Eftersom indelningen är gjord utifrån SCB:s uppgifter om senaste invandringsår är det möjligt att en del personer vistats längre tid i Sverige än vad som framgår av vår indelning, de kan ha invandrat tidigare än senaste invandringsår och haft en mellanliggande utlandsvistelse.

⁵⁹ Observera att indelningarna efter vistelsetid och födelseregion inte är helt överensstämmande. Vistelsetiden är baserad på variabeln invandringsår. En del av de personer som är födda utomlands saknar notering om invandringsår, t ex 15 procent av dem som är födda i Västeuropa i 1987 års AKU (andelarna summerar inte till 100). Sannolikt beror detta på ofullständig registrering av invandringsår före år 1967 i SCB:s register. Vidare ingår en mindre del av dem som är födda i Sverige i en invandringskohort, eftersom de vid någon tidpunkt utvandrat. Vi använder trots detta genomgående beteckningen ”födda i Sverige” för både dem som är födda i Sverige och för dem som inte har någon notering om invandringsår i SCB:s register.

Tabell 3.1 Individer i AKU från olika födelseregioner fördelade efter vistelsetid i Sverige

		<i>Sverige</i>	<i>Norden</i>	<i>Öst- europa</i>	<i>Väst- europa</i>
AKU 1987					
Vistelsetid	0-9 år	132	314	230	151
% inom region		0,5	15,6	33,1	27,3
Vistelsetid	10-19 år	136	731	255	156
% inom region		0,6	36,4	36,7	28,2
Vistelsetid	≥ 20 år	82	768	154	164
% inom region		0,3	38,2	22,2	29,6
Totalt antal personer		24 564	2 011	694	554
därav invandrat	%	1,4	90,2	92,0	85,1
		<i>Afrika</i>	<i>Latin- amerika</i>	<i>Asien</i>	
Vistelsetid	0-9 år	75	111	374	
% inom region		67,6	67,7	70,2	
Vistelsetid	10-19 år	24	44	119	
% inom region		21,6	26,8	22,3	
Vistelsetid	≥ 20 år	7	5	17	
% inom region		6,3	3,0	3,2	
Totalt antal personer		111	164	533	
därav invandrat	%	95,5	97,5	95,7	

Invandrare på den svenska arbetsmarknaden

AKU 1997		<i>Sverige</i>	<i>Norden</i>	<i>Öst- europa</i>	<i>Väst- europa</i>
Vistelsetid 0-9 år		148	127	430	63
% inom region		0,6	10,4	56,7	16,8
Vistelsetid 10- 19 år		143	179	131	71
% inom region		0,6	14,6	17,3	19,0
Vistelsetid ≥ 20 år		214	919	198	238
% inom region		0,8	75,0	26,1	63,6
Totalt antal personer		25 993	1 225	759	374
därav invandrat	%	2,0	100,0	100,1	99,4
		<i>Afrika</i>	<i>Latin- amerika</i>	<i>Asien</i>	
Vistelsetid 0-9 år		118	79	412	
% inom region		65,2	37,4	50,4	
Vistelsetid 10- 19 år		37	99	271	
% inom region		20,4	46,9	33,2	
Vistelsetid ≥ 20 år		26	33	134	
% inom region		14,4	15,6	16,4	
Totalt antal personer		181	211	817	
därav invandrat	%	100,0	99,9	100,0	

Invandrare på den svenska arbetsmarknaden

AKU 1999		<i>Sverige</i>	<i>Norden</i>	<i>Öst- europa</i>	<i>Väst- europa</i>
Vistelsetid 0-9 år		159	76	429	73
% inom region		0,6	7,2	55,0	18,7
Vistelsetid 10-19 år		160	136	130	73
% inom region		0,6	12,9	16,7	18,7
Vistelsetid ≥ 20 år		203	842	221	244
% inom region		0,8	79,7	28,3	62,6
Totalt antal personer		25 543	1 056	780	390
därav invandrat	%	2,0	99,8	100,0	100,0
		<i>Afrika</i>	<i>Latin- amerika</i>	<i>Asien</i>	
Vistelsetid 0-9 år		74	56	353	
% inom region		51,0	27,1	39,8	
Vistelsetid 10-19 år		41	91	374	
% inom region		28,3	44,0	42,2	
Vistelsetid ≥ 20 år		30	60	159	
% inom region		20,7	29,0	17,9	
Totalt antal personer		145	207	887	
därav invandrat	%	100,0	100,1	99,9	

ANM: Västeuropa inkluderar även personer som är födda i Nordamerika, Nya Zeeland och Australien.

Åren 1997 och 1999 har fortfarande de som är födda i Afrika och Asien relativt höga andelar "nyanlända" invandrare och låga andelar som vistats i Sverige i tjugo år eller längre. Till kategorin

nyanlända kan nu också räknas dem som är födda i ett östeuropeiskt land, vilket avspeglar den stora invandringen från f.d. Jugoslavien under 1990-talet. Låga andelar "nyanlända" och höga andelar med lång vistelsetid har de som är födda i Europa (utom öst) Nordamerika, Nya Zeeland och Australien, i synnerhet de som är födda i ett annat nordiskt land än Sverige, där 80 procent vistats i Sverige i 20 år eller längre.

4. Utbildning

De utrikes föddas problem på arbetsmarknaden anges ofta i huvudsak bero på att de har lägre utbildning. Hur skillnaderna i utbildning ser ut mellan utrikes och inrikes födda är beroende av vilka indelningar som görs och vilken tidsperiod som används. AMS har till exempel i en uppmärksam rapport tagit fasta på skillnader i andelen utan gymnasieutbildning mellan inrikes födda å ena sidan och utrikes födda och utomnordiska medborgare å andra sidan (AMS 2000). Jämförelsen avser åldersgruppen 25 – 44 år och sannolikt år 1999. Eftersom så stor vikt lagts vid skillnader i utbildning görs här en utförlig redovisning av utbildningsnivån för utrikes och inrikes födda i de data vi använder. Ungdomar under 25 år har i stor utsträckning inte hunnit avsluta en påbörjad högskoleutbildning. Vår redovisning avser därför endast dem som är 25 år och äldre. Den procentuella fördelningen måste tolkas med försiktighet på grund av den höga andelen ”uppgift saknas” i synnerhet bland dem som nyligen kommit till Sverige.

I våra data för år 1987 har de relativt ”nyanlända” utrikes födda den högsta utbildningsnivån. De som varit i Sverige 10 – 19 år har ungefär samma utbildningsnivå som dem som är födda i Sverige. Den lägsta utbildningsnivån har utrikes födda som varit i Sverige i 20 år eller längre. År 1999 är det fortfarande de utrikes födda som varit i Sverige den kortaste tiden som har den högsta utbildningsnivån.⁶⁰ De som varit i Sverige i 10 – 19 år har något högre andelar med enbart grundskola än dem som är födda i Sverige, men å andra sidan även något högre andelar med högskoleutbildning.

Trots osäkerheten i data går det att urskilja ett intressant mönster. De som invandrat nyligen har högre utbildningsnivå än de som vistats länge i Sverige. De ”nyanlända” har även högre andelar med högskoleutbildning än dem som är födda i Sverige.

⁶⁰ År 1997 uppvisar samma mönster, siffrorna redovisas i tabellbilagan.

Varje "invandringskohort" består av dem som kommit till Sverige för ett visst antal år sedan minskat med dem som lämnat Sverige. Skillnaderna mellan "invandringskohorterna" kan därför avspegla både skillnader i inflödet och i utflödet av utrikes födda. Det går inte att utesluta att nettoresultatet av in- och utvandring av utrikes födda kan ha uppkommit på grund av att de mer högtbildade har lämnat Sverige.

Tabell 4.1 Procentuell fördelning på utbildningsnivå för personer 25 år och äldre efter vistelsetid i Sverige, år 1987

	Grund skola	Gymnasium	Hög skola	Uppgift saknas	Antal personer
<i>Vistelsetid i Sverige:</i>					
0 – 9 år	24,4	39,4	31,1	5,1	1 112
10 – 19 år	36,9	37,4	22,1	3,6	1 210
≥ 20 år	41,1	40,2	16,8	1,8	1 173
Född i Sverige	35,3	41,6	21,5	1,5	19 427

Tabell 4.2 Procentuell fördelning på utbildningsnivå för individer 25 år och äldre, efter vistelsetid i Sverige, år 1999

	Grundskola	Gymnasium	Högskola	Uppgift saknas	Antal personer
<i>Vistelsetid i Sverige:</i>					
0 – 9 år	22,1	34,7	33,0	10,2	972
10 – 19 år	27,7	39,9	31,0	1,5	817
≥ 20 år	31,1	44,3	24,2	0,5	1 706
Född i Sverige	22,2	48,4	29,2	0,2	20 553

I fördelningen på utbildningsnivå efter födelseregion år 1987 var det endast de som är födda i ett annat nordiskt land som hade högre andelar med enbart grundskola än dem som är födda i Sverige. Dessa skillnader i utbildningsnivå avspeglar att invandrare från nordiska länder varit lång tid i Sverige. Motsvarande bild framkommer vad gäller högskoleutbildade. Endast de som är födda i ett annat nordiskt land hade lägre andelar med högskoleutbildning än dem som är födda i Sverige. De som är födda i ett land i Asien har ungefär samma andelar med enbart grundskoleutbildning, men betydligt högre andelar med högskoleutbildning än de som är födda i Sverige.

Tabell 4.3 Procentuell fördelning på utbildningsnivå för individer 25 år och äldre efter födelseregion, år 1987.

	Grund skola	Gymnasium	Hög skola	Uppgift saknas	Antal personer
Sverige	34,8	41,9	21,9	1,4	19 284
Norden	44,3	38,6	14,2	3,0	1 794
Östeuropa	28,2	44,5	24,1	3,3	611
Väst europa	31,1	37,6	26,5	4,8	495
Afrika	28,0	38,7	31,2	2,2	93
Latin amerika	26,0	35,9	35,1	3,1	131
Asien	34,0	28,6	30,9	6,4	388

De födelseregioner vi använder är mycket grova aggregat, där utbildningsnivåerna skiljer sig avsevärt mellan individer från enskilda länder. I tabell 4.4 har vi därför för år 1999 lagt in de födelseländer som är dominerande inom regionen i fråga. Av dem som är födda i ett annat nordiskt land än Sverige kommer till exempel 75 procent från Finland och av dem från östra Europa är nästan två tredjedelar födda i Jugoslavien och Bosnien.

Av denna indelning framgår att den enda utbildningsmässigt någorlunda homogena regionen är Norden och för övrigt skillnaderna *inom* regionerna är mycket stora och i de flesta fall betydligt större än skillnaderna *mellan* regionerna. För regionen Östeuropa gäller att 37 procent av dem som är födda i Jugoslavien har enbart grundskoleutbildning jämfört med endast 10 procent för dem som är födda i Polen. För regionen Asien är de inomregionala skillnaderna ännu mera påfallande. 18 procent av dem som är födda i Iran har enbart grundskoleutbildning att

jämföra med 63 procent av dem som är födda i Turkiet. Den andra delen av utbildningsskalan – högskoleutbildning – uppvisar samma heterogenitet. Inom Östeuropa gäller att av dem som är födda i Jugoslavien har endast 15 procent en högskoleutbildning att jämföra med 38 procent av dem som är födda i Polen. Inom Asien har 41 procent av dem som är födda i Iran en högskoleutbildning att jämföra med 3 procent av dem som är födda i Turkiet.

Tabell 4.4 Procentuell fördelning på utbildningsnivå för individer 25 år och äldre efter födelseregion, år 1999

	Grund skola	Gymnasium	Hög skola	Uppgift saknas	Antal personer
Sverige	22,1	48,1	29,6	0,2	21 016
Norden	34,0	44,4	20,2	1,4	1 033
därav	35,9	43,3	19,7	1,2	781
Finland					
Östeuropa	22,5	48,1	25,3	4,0	667
därav	36,8	43,9	14,6	4,6	239
Jugoslavien					
därav	18,7	54,4	21,6	5,3	171
Bosnien					
därav	9,8	47,7	37,9	4,5	132
Polen					
Väst europa	21,4	42,5	32,9	3,3	365
därav	17,4	51,2	29,8	1,7	121
Tyskland					
Afrika	31,6	39,3	24,8	4,3	117
därav	14,3	60,0	25,7	0,0	35
Etiopien					
Latin amerika	25,3	37,7	34,6	2,5	162
därav	32,5	42,9	23,4	1,3	77
Chile					
Asien	35,1	29,4	28,7	6,8	676
därav Iran	17,5	35,0	41,3	6,3	143
därav	63,2	26,3	3,2	7,4	95
Turkiet					

Vad denna disaggregering på enskilda "stora" länder inom regionerna framförallt visar är faran av att basera insatser mot arbetslöshet på den officiellt publicerade statistiken. I regeringens budgetproposition framhålls att "kompletterande utbildning behövs för många med utomnordisk bakgrund"⁶¹. Av de indelningar som vi redovisar i tabell 4.4 framgår att många som födda i ett annat nordiskt land än Sverige kanske skulle behöva kompletterande utbildning och att detta i synnerhet gäller dem som är födda i Finland. För dem med ett utomnordiskt födelseland gäller att de från Jugoslavien och Turkiet har mycket höga andelar med enbart grundskola och låga andelar med högskoleutbildning. Det motsatta gäller för många andra med utomnordisk bakgrund, till exempel de som är födda i Polen, Tyskland, Etiopien eller Iran.

⁶¹ Prop. 2000/2001:1, bilaga 3, sid. 15.

5. Arbetskraftsdeltagandet

Definitionsmässigt består arbetskraften av individer som är sysselsatta eller söker arbete. Alla andra, till exempel studerande, hemarbetande och pensionerade definieras som individer utanför arbetskraften. Deltagare i arbetsmarknadspolitiska åtgärder kan i AKU räknas som sysselsatta eller som studerande beroende på vilken typ av åtgärd som avses.⁶²

I tabell 5.1 redovisas arbetskraftsdeltagandet för olika invandringskohorter samt personer födda i Sverige. Arbetskraftsdeltagandet är för alla grupper betydligt lägre under 1990-talets senare år jämfört med 1987 och skillnaderna mellan 1997 och 1999 obetydliga. För alla tre åren gäller för dem som är födda utomlands att arbetskraftsdeltagandet ökar ju längre tid som gått sedan invandringstidpunkten. Det förefaller också som en viss relativ försämring inträffat över tiden för dem som är födda utomlands. År 1987 hade de som varit i Sverige i minst 20 år högre arbetskraftsdeltagande än infödda. Endast de som varit i Sverige kortare tid än 10 år hade väsentligt lägre arbetskraftsdeltagande än de infödda. Under 1990-talet har alla utrikesfödda lägre arbetskraftsdeltagande än dem som är födda i Sverige, även de som vistats i Sverige i mer än 20 år.

⁶² Mellan 1980- och 1990-talet har det skett vissa förändringar i definitionen av de s.k. sysselsättningsskapande åtgärderna. Beredskapsarbete var en vanlig åtgärd på 1980-talet, som under 1990-talet i stor utsträckning ersatts av arbetslivsutveckling (ALU) och olika former av praktikarbeten, till exempel ungdomspraktik, invandrarpraktik, arbetslivspraktik. Beredskapsarbetare räknas i AKU som sysselsatta, medan deltagare i övriga sysselsättningskapande åtgärder räknas som studerande. Eventuellt kan detta påverka jämförelsen av år 1987 med åren på 1990-talet och jämförelsen av personer som varit kort tid i Sverige med andra personer.

Tabell 5.1 Personer i arbetskraften som andel av befolkningen, procent

	1987			1997		
	Tot.	Män	Kv.	Tot.	Män	Kv.
<i>Tid i</i>						
<i>Sverige:</i>						
0 – 9 år	66,3	67,4	65,0	51,6	62,0	42,0
10 – 19 år	81,8	82,1	81,6	68,6	69,8	67,6
≥ 20 år	86,2	90,0	82,9	76,3	78,9	74,3
Född i Sverige	82,9	84,9	80,8	78,6	80,6	76,6
		1999				
	Tot.	Män	Kv.			
0 – 9 år	52,8	60,4	46,0			
10 – 19 år	69,8	75,1	65,1			
≥ 20 år	74,1	78,3	70,6			
Född i Sverige	78,2	80,3	76,1			

Kvinnor har genomgående lägre arbetskraftsdeltagande än män. År 1987 var kvinnornas arbetskraftsdeltagande några procentenheter lägre än männens. På 1990-talets senare år har gapet mellan män och kvinnor ökat, i synnerhet inom gruppen utrikes födda med kort tid i Sverige. Uppdelat efter födelse-region föreligger skillnader i arbetskraftsdeltagande mellan män och kvinnor. Skillnaden är störst för personer födda i Afrika och Asien (tabell 5.2), som också har vistats mycket kort tid i Sverige. Eftersom få i undersökningen är födda i Afrika (111 personer år 1987) bör siffrorna tolkas försiktigt.

Tabell 5.2 Personer i arbetskraften som andel av befolkningen, uppdelat efter födelseregion, procent

<i>Födelse land</i>	1987			1997		
	Tot.	Män	Kv.	Tot.	Män	Kv.
Sverige	83,1	85,1	81,1	78,5	80,5	76,6
Övriga Norden	82,9	84,5	81,6	75,7	78,5	73,8
Väst europa	80,1	83,8	75,7	78,1	83,2	72,1
Östeurop a	76,8	81,2	73,2	54,3	61,0	49,3
Afrika	64,0	73,9	47,6	57,5	65,8	44,3
Asien	56,5	58,4	53,5	55,9	63,7	48,6
Latin amerika	66,5	70,4	62,7	58,8	57,8	59,5
	1999					
	Tot.	Män	Kv.			
Sverige	78,2	80,3	76,1			
Övriga Norden	74,5	77,2	72,7			
Väst europa	75,9	80,5	70,6			
Östeurop a	56,4	62,8	51,3			
Afrika	59,3	67,9	48,4			
Asien	57,3	68,7	46,8			
Latin amerika	61,8	61,3	62,4			

6. Arbetslöshet

I tabell 6.1 redovisas antalet arbetslösa som andel av arbetskraften fördelat över vistelsetid. Där framgår bland annat att förändringen i arbetslöshet mellan slutet av 1980- och slutet av 1990-talet är ännu mer drastisk än förändringen i arbetskraftsdeltagandet, det vill säga de som befinner sig på arbetsmarknaden hade mycket svårare att få ett arbete på 1990-talet jämfört med år 1987. Mellan åren 1987 och 1997 ökade arbetslösheten omkring fyra gånger för alla grupper. Minskningen i arbetslösheten mellan åren 1997 och 1999 har inte medfört att arbetslösheten kommit ned till den nivå som rådde år 1987 för någon grupp.

Statistiken i tabellen tyder på att ju längre tid en utrikes född person vistats i Sverige ju lägre är risken för arbetslöshet. Notera dock att de som bott i Sverige i 20 år och längre har högre arbetslöshet än de infödda. Kvinnor har lägre arbetslöshet än män inom alla grupper, i synnerhet bland utrikesfödda som har kort vistelsetid i Sverige. Mindre arbetslöshetstal behöver dock inte betyda högre sysselsättning. Till exempel är arbetskraftstalen för kvinnor födda utanför norden lägre än för män (se tabell 5.2).

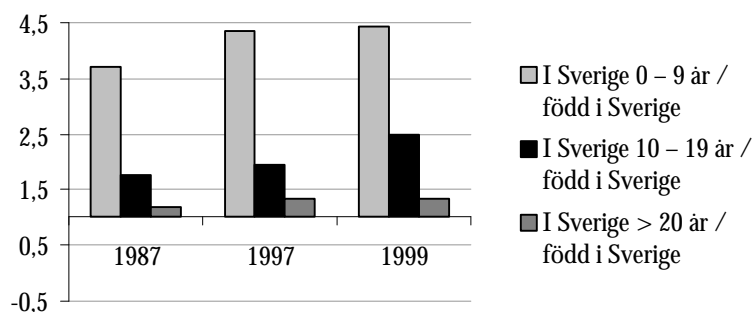
Tabell 6.1 Arbetslösa som andel av arbetskraften för olika invandringskohorter

	1987			1997		
	Tot.	Män	Kv.	Tot.	Män	Kv.
Vistelse Tid i Sverige:						
0 – 9 år	7,4	9,6	5,1	31,4	33,3	28,8
10 – 19 år	3,5	4,3	2,8	13,9	13,9	14,0
≥ 20 år	2,4	2,7	2,1	9,6	10,6	8,7
Född i Sverige	2,0	2,0	2,1	7,2	8,0	6,3
		1999				
	Tot.	Män	Kv.			
Vistelse Tid i Sverige:						
0 – 9 år	19,5	21,6	17,2			
10 – 19 år	11,0	12,6	9,3			
≥ 20 år	5,8	6,4	5,2			
Född i Sverige	4,4	5,1	3,7			

Ett illustrativt sätt att visa arbetslöshet för utrikes födda i jämförelse med den övriga befolkningen är att beräkna kvoter mellan arbetslöshetstalen. Om kvoten är större än 1 är arbetslösheten högre bland de utrikes födda, om den är mindre än 1 är arbetslösheten lägre. Kvoternas storlek framgår av *figur 6.1*. Figuren visar att år 1987 hade de som bott i Sverige i mindre än 10 år drygt tre och en halv gånger högre arbetslöshet än dem som är infödda. Mot slutet av 1990-talet är arbetslösheten för motsvarande invandrarkohort nästan fyra och en halv gånger högre än för dem som infödda. För dem som varit i Sverige mellan 10 och 19 år har kvoten stigit från drygt 1,5 år 1987 till

nästan 2 år 1997 och 2,5 år 1999. Även de som vistats i Sverige i minst 20 år har högre arbetslöshet än infödda, kvoten har stigit något från år 1987 till slutet av 1990-talet.

Figur 6.1 Invandrarkohorters arbetslöshet, kvoter mellan utrikesfödda och födda i Sverige



6.1 Arbetslöshet utifrån medborgarskap, födelseland och vistelsetid

SCB och AMS löpande statistik använder utländskt medborgarskap för att beskriva situationen på arbetsmarknaden för personer med utländskt bakgrund. Detta medför att arbetsmarknadsläget för utländska medborgare är den färskaste informationen som finns tillgänglig för politiker och myndigheter som ansvarar för utformning och implementering av arbetsmarknadspolitiken och riktade åtgärder för olika grupper på arbetsmarken. Notera att specialbearbetningar av

AKU kan ge en nyanserad bild av arbetsmarknadssituationen, men dessa bearbetningar är kostsamma och ger dessutom en fördröjd information.

Frågan är dock om utländskt medborgarskap är en bra utgångspunkt för att beskriva invandrarnas situation på arbetsmarknaden och utforma åtgärder som syftar till att påverka inträdet på den svenska arbetsmarknaden. Det finns flera skäl till varför statistik över utländska medborgare ger en begränsad och i vissa avseenden en missvisande bild. Siffrorna tar till exempel inte hänsyn till att många utländska medborgare blir svenska medborgare. Benägenheten att söka svenskt medborgarskap varierar med vistelsetiden i landet. Det innebär i sin tur att personer som nyligen har anlänt till Sverige är överrepresenterade i gruppen utländska medborgare. Möjligheten för nyligen anlända att få arbete är av naturliga skäl mycket begränsade.

Tabell 6.2 innehåller information om antalet arbetslösa personer som andel av arbetskraften enligt AKU år 1999 fördelat över födelseland respektive medborgarskap. I tabellen redovisas även information om skillnader i arbetslöshetstalen mellan grupperna. Det är stora skillnader i arbetslöshetstalen mellan grupperna utom för personer från Västeuropa. Stora skillnader noteras framförallt för personer från Östeuropa, Asien och Afrika.

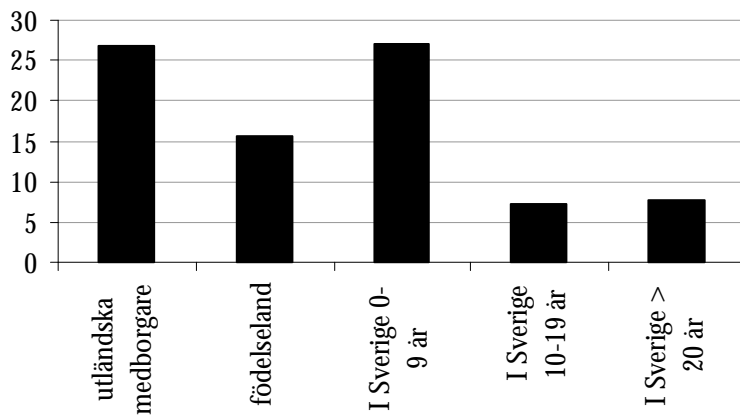
Tabell 6.2 Antal arbetslösa som andel av arbetskraften fördelat över födelse-land och medborgarskap, procent

	Födelse land	Medbor garskap	Diff. mellan kol. 1 och 2
Övriga Norden	5,5	4,4	1,1
Östeuropa	15,5	26,8	-11,3
Västeuropa ⁶³	5,0	4,9	0,1
Afrika	20,3	21,7	-1,4
Sydamerika	11,1	8,3	2,8
Asien	20,9	25,7	-4,8

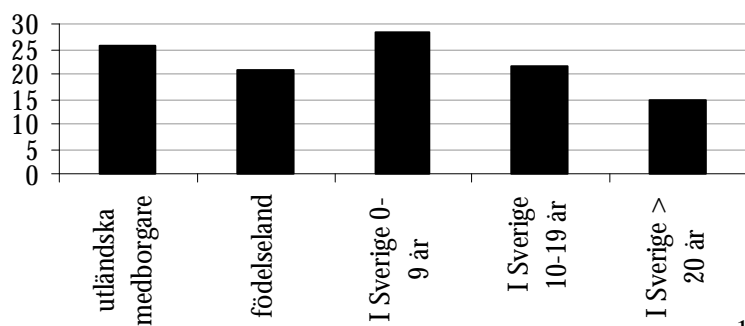
Arbetslöshetstalen varierar således avsevärt beroende på om medborgarskap, födelse-land eller vistelsetid används som grund för beräkningarna. I figurerna 3 och 4 visas de stora skillnader i arbetslöshetstal som gäller i synnerhet personer födda i Östeuropa eller Asien. För dem som är födda i ett östeuropeiskt land är arbetslöshetstalet nästan identiskt med det för personer födda i Östeuropa och som varit i Sverige kortare tid än 10 år (figur 6.2). Arbetslösheten för dem som varit i Sverige i minst 10 år är ungefär 20 procentenheter lägre än för den nyanlända gruppen. Liknande mönster – om än inte lika starka – finns för dem som är födda i Asien (figur 6.3).

⁶³ Inklusiv USA, Kanada, Nya Zeeland och Australien), ej Norden, Östeuropa och Sverige.

Figur 6.2 Arbetslöshet för personer födda i Östeuropa



Figur 6.3 Arbetslöshet för personer födda i Asien



6.2 Betydelsen av individuella faktorer för utrikes föddas arbetslöshet

De grova statistiska mått som vi använt ovan visar att de utrikes födda har en sämre arbetsmarknadssituation än inrikes födda och indikerar försämrad integration på arbetsmarknaden under 1990-talet jämfört med 1980-talet. De data vi använder innehåller viss övrig information, såsom individens utbildning, kön, ålder vid intervjutillfället, ålder vid invandring och individens födelseregion som sannolikt är av betydelse för möjligheterna på arbetsmarknaden.

I följande tabell visar vi vilken betydelse vistelsetiden har för risken att vara arbetslös, när vi tagit hänsyn till att andra faktorer än själva vistelsetiden påverkar arbetslöshetsrisken. Skattningarna är gjorda med binomial logitanalys och siffrorna i tabellen är så kallade *oddskvoter*, där värden över 1 betyder att arbetslöshetsrisken är högre för den grupp som avses jämfört med en referensgrupp. I första raden i den första kolumnen betyder till exempel värdet 3,9 att år 1987 var risken att vara arbetslös nästan 4 gånger högre för de personer som vistats kortare tid i Sverige än 10 år jämfört med de personer som är födda i Sverige. Värden mindre än 1 betyder på motsvarande sätt att arbetslöshetsrisken är lägre.

Tabell 6.3 Beräknade oddskvoter för risken att vara arbetslös.

	Modell 1			Modell 2			Modell 3		
	87	97	99	87	97	99	87	97	99
<i>Vistelsetid i</i>									
<i>Sverige:</i>									
0 - 9 år	3,9	5,9	5,2	4,2	6,6	5,5	3,0	4,5	4,1
10 - 19 år	1,7	2,1	2,7	1,7	2,2	2,7	<i>1,6</i>	1,8	2,3
> 20 år	1,2	1,4	1,4	1,2	1,4	1,3	1,4	<i>1,3</i>	<i>1,4</i>
Födda i Sverige	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Kvinna	0,9	0,8	0,7	0,9	0,8	0,8	0,9	0,8	0,8
<i>Utbildning:</i>									
Grundskola				ref	ref	ref	ref	ref	ref
Gymnasium				0,8	0,8	0,7	0,6	0,8	0,7
Högskola				0,4	0,3	0,3	0,4	0,3	0,3
<i>Ålder:</i>									
16-24 år							1,4	1,5	1,6
25-35 år							ref	ref	ref
36-45 år							0,5	0,7	0,8
46-55							0,3	0,5	0,7
56-65							0,7	0,7	0,9
<i>Ålder vid invandring:</i>									
0-12							ref	ref	ref
13-24							0,9	1,2	0,9
25-35							1,3	1,3	1,1
36-45							1,4	2,2	2,3
46-55							3,0	2,0	3,3
> 55							6,5	2,0	1,5

Not: Värderna i fet stil är signifikanta på 95 %-nivån och värdena i kursiv stil är signifikanta på 90 %-nivån.

I den första modellen visas oddskvoterna för olika invandringskohorter där vi även lagt in en variabel för kön, där

värdet för kvinna visar att kvinnornas arbetslöshetsrisker var något lägre än männens i slutet av 1990-talet. Värdena för vistelsetiden visar ungefär samma bild som den statistik som presenterades i tidigare avsnitt. De som invandrat har betydligt högre arbetslöshet än dem som är födda och skillnaderna minskar med vistelsetiden i Sverige. Resultaten visar även att skillnaderna mellan utrikes och inrikes födda har ökat över tiden. De som varit kortare tid än 10 år i Sverige hade nästan fyra gånger högre arbetslöshetsrisk år 1987 än de födda. År 1997 hade denna "överrisk" ökat till nästan sex gånger högre risk att vara arbetslös.

Även de som varit i Sverige under längre tid har högre risk att vara arbetslösa än inrikes födda och "överrisken" är högre under 1990-talets senare år än den var år 1987. De som vistats i Sverige i minst 20 år har 40 procents högre risk att vara arbetslösa än de som är födda här både år 1997 och 1999. År 1987 var skillnaden mellan inrikes födda och utrikes födda med lång vistelsetid i Sverige inte statistiskt säkerställd.

I nästa modell (modell 2) är vi intresserade av att se om dessa arbetslöshetsskillnader kan bero på att utrikes och inrikes födda har olika utbildningsnivå. Värdena för variablerna "gymnasium" och "högskola" visar som väntat att utbildning har stor betydelse. Generellt har de gymnasieutbildade omkring 20 procents lägre arbetslöshetsrisk än dem som enbart har grundskola (eller motsvarande). För de högskoleutbildade är risken omkring 70 procent lägre.

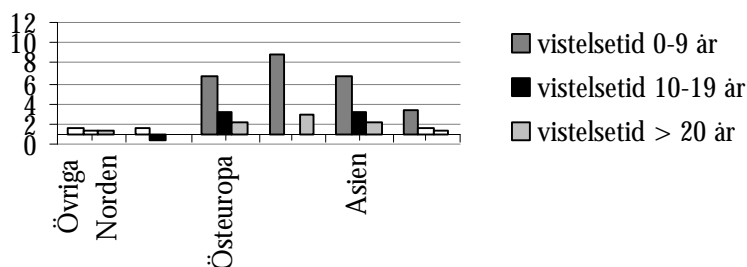
Skillnader i utbildning förklarar inte den högre arbetslöshetsrisken för den utrikes födda arbetskraften. Detta är ett förväntat resultat eftersom skillnaderna i utbildningsnivå är små. När det gäller dem som bott i Sverige i kortare tid än 10 år ökar deras arbetslöshetsrisk efter kontroll för utbildning under alla tre observationsåren, det vill säga de har högre arbetslöshet än födda trots sin utbildning. För dem som bott längre tid i Sverige än 10 år förefaller utbildning inte ha någon som helst betydelse för deras arbetslöshetsrisker (oddskvoterna är oförändrade mellan modell 1 och 2).

I modell 3 tar vi hänsyn till individens ålder och ålder vid invandring till Sverige. I allmänhet har ungdomar (16-24 år) högre arbetslöshetsrisk än andra åldersgrupper och risken är lägre för dem som är över 35 år. Individens ålder vid invandringen till Sverige kan ha stor betydelse för individens integrering på arbetsmarknaden. De som var äldre än 35 år när de invandrade till Sverige har 2 till 3 gånger högre risk att vara arbetslösa än de som kom före 12 års ålder. För invandringskohorterna gäller att risken att vara arbetslös är 3 till 4 gånger högre för dem som varit i Sverige i kortare tid än 10 år jämfört med de infödda. Den högre risken att vara arbetslös avtar med vistelsetiden i Sverige, men efter alla kontroller för övriga bakgrundsfaktorer kvarstår att risken att vara arbetslös är 30 till 40 procent högre för utrikesfödda som vistats i Sverige i minst 20 år jämfört med dem som är födda i Sverige.

En annan bild som framkommer ur dessa tre modeller är att arbetslösheten ökade mer för utrikes födda än för inrikes födda mellan åren 1987 och 1997. Den ökning av arbetskraftsefterfrågan som skedde år 1999 tycks inte ha medfört någon relativ förbättring av de utrikes föddas arbetslöshet. För alla åren gäller att skillnader i utbildning inte kan förklara varför utrikes födda har högre arbetslöshet än infödda.

Förutom av vistelsetiden i Sverige är det tänkbart att möjligheterna på arbetsmarknaden påverkas av från vilket region en person kommer. För att belysa eventuella skillnader har vi använt samma modell som i tabell 6.3 och genomfört separata skattningar för olika "invandringskohorter" med ursprungsregion som oberoende variabel. För att få tillräckligt många observationer har vi genomfört skattningar för data från åren 1997 och 1999. Resultaten redovisas i tabell B.3 i tabellbilagan och i figurerna 6.4 och 6.5 nedan.

Figur 6.4 Arbetslöshetsrisken för individer födda i olika regioner inom samma invandringskohort (oddskvoter)



NOT: Kvoterna har beräknats från modeller som har skattats utan kontroll för övriga bakgrundsfaktorer. Data är poolade AKU för åren 1997 och 1999.

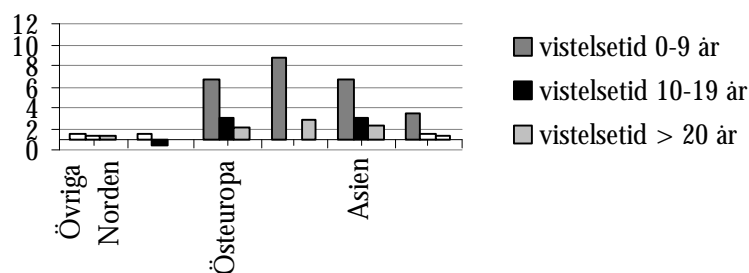
Figur 6.4 visar oddskvoterna för olika ursprungsregioner, där enbart regionerna ingår som förklarande variabler. I figur 6.5 visas hur oddskvoterna har påverkats av att även övriga bakgrundsfaktorer ingår i skattningarna. Av figurerna framkommer samma bild som tidigare, nämligen att vistelsetiden har betydelse för risken att vara arbetslös, ju längre vistelsetid desto lägre oddskvot (kortare stapel). Vidare framgår att de som kommer från Norden och övriga Västeuropa (inkl. USA, Kanada, Australien, Nya Zeeland) har betydligt lägre arbetslöshetsrisker än de som kommer från andra regioner och att denna skillnad gäller inom varje invandringskohort.

Inom kohorten "vistats i Sverige kortare tid än 10 år" (mörkgrå staplar) är risken att vara arbetslös 8 till 10 gånger högre för dem som kommer från Östeuropa, Afrika eller Asien än för dem som är födda i Sverige. De som är födda i Latinamerika har drygt

fyra gånger högre arbetslöshetsrisk än inrikes födda. För nordbor och andra västeuropéer är arbetslöshetsrisken under de första 10 åren i landet dubbelt så hög som för infödda. Efter så lång tid som 20 år eller längre i Sverige (ljusgrå staplar) har nordborna en svagt förhöjd arbetslöshetsrisk (oddskvoten är 1,3). Det finns inga statistiskt säkerställda skillnader mellan västeuropéer, latinamerikaner och dem som är födda i Sverige. För dem som kommer från Östeuropa, Afrika och Asien är risken att vara arbetslös dubbelt så hög som för inrikes födda, trots att det gått mer än 19 år sedan de invandrade till Sverige.

Figur 6.5 visar motsvarande oddskvoter efter att vi kontrollerat för de övriga faktorer som ingår i modellen. Oddskvoterna är då generellt lägre, det vill säga ålder vid intervjutillfället och ålder vid invandring har betydelse för möjligheterna på arbetsmarknaden. Detta gäller i synnerhet under de första 10 åren i Sverige.

Figur 6.5 Arbetslöshetsrisken för individer födda i olika regioner inom samma invandringskohorter (oddskvoter)



NOT: Kvoterna har beräknats från modeller som har skattats med kontroll för övriga bakgrundsfaktorer. Staplar som inte är fyllda innebär att resultaten ej är statistiskt säkerställda på 90 % nivå. Data är poolade AKU för åren 1997 och 1999.

För dem som varit i Sverige i mer än 19 år kvarstår förhöjda arbetslöshetsrisker för alla ursprungsregioner utom Västeuropa och Latinamerika. För dem som kommer från ett nordiskt land är "örrisken" en tredjedel. För dem som kommer från Östeuropa, Afrika eller Asien är risken att vara arbetslös 2 till 3 gånger högre än för de som är födda i Sverige.

Eftersom arbetsmarknaden inte enbart är segregerad efter den etniska dimensionen utan även efter gender har vi även skattat samma modell uppdelat på män och kvinnor. Resultaten är mer

osäkra eftersom antalet observationer minskat med hälften.⁶⁴ Oddskvoterna är påfallande lika för män och kvinnor både vad gäller födelseregioner och andra förklarande variabler. Möjligen kan risken för arbetslöshet vara något högre för män än för kvinnor födda i Afrika och åldern vid invandring ha något större betydelse för män än för kvinnor. I båda fallen kan förklaringen vara att kvinnor har lägre arbetskraftsdeltagande.⁶⁵

Analyserna ovan indikerar att arbetslöshetsrisken varierar med vistelsetid i Sverige och ursprungsregion. För att illustrera betydelsen av dessa faktorer kan man till exempel jämföra oddskvoten för arbetslöshet för dem som är födda i Asien med kvoten för individer födda i Norden, vilka båda har varit i Sverige i 10 år (se tabell B:3 i tabellbilagan). Inom gruppen som har vistats 0-9 år i Sverige har de som är födda i Asien fyra gånger högre risk att vara arbetslösa än de som är födda i Norden. Denna skillnad minskar till hälften efter 20 års vistelse i landet, vilket tyder på att många invandrargrupper integreras efter en viss tid på den svenska arbetsmarknaden, dock ej fullständigt. (Se figur 6.6). "Integrationsprocessens" förlopp över tiden kan illustreras med lutningen på linjerna i figur 6.6.

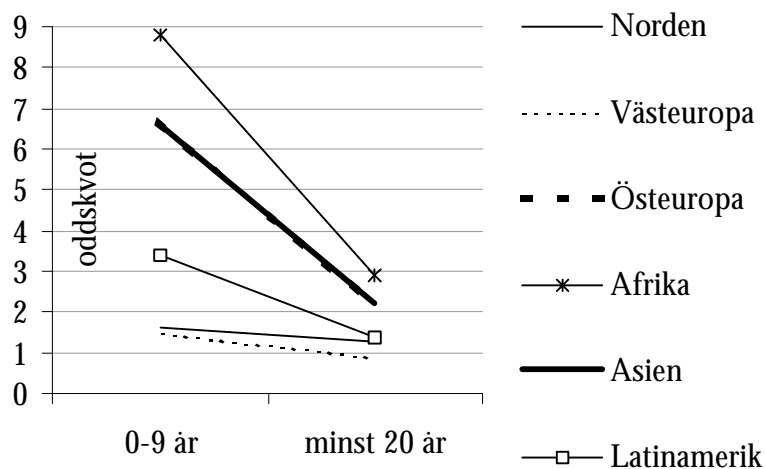
Arbetslöshetsriskerna för dem som är födda i Östeuropa, Afrika eller Asien minskar mycket snabbt med vistelsetiden i Sverige. För dem som är födda i Norden eller Västeuropa (inkl. Nordamerika, Nya Zeeland och Australien) är det inte så stora skillnader i arbetslöshetsrisker mellan nyanlända och dem som varit lång tid i Sverige. Trots detta har de som är födda i Östeuropa, Afrika eller Asien efter 20 år fortfarande högre

⁶⁴ Ett problem med analysen är att vissa grupper är mycket små i våra urval. Till exempel finns det endast 13 personer födda i Afrika och Latinamerika som har vistats mer än 20 år i Sverige och nästan 70 personer som har vistats i Sverige mindre än 10 år. De ovannämnda problemen påverkar i viss mån resultaten för skillnader mellan regioner för olika kohorter. Men eftersom skattningarna baseras på större urval påverkas inte hela modellen utan endast enstaka skattningar..

⁶⁵ Tabellerna redovisas ej här, men kan fås av författarna på begäran.

arbetslöshetsrisker än dem som är födda i Norden eller Västeuropa och endast varit i Sverige i kortare tid än tio år.

Figur 6.5 Skillnader i arbetslöshet mellan olika invandringskohorter från olika födelseregioner, 1997 och 1999



NOT: Figuren är baserad på oddskvoterna i tabell B:3 i tabellbilagan.

Den ofullständiga integrationen gäller således framförallt de som är födda i Östeuropa, Afrika och Asien. Detta illustrerar svårigheterna med att klassificera individer efter såväl ursprungsland som vistelsetid och inte minst medborgarskap. Detta implicerar att en effektiv integrationspolitik riktad mot arbetsmarknaden inte kan baseras på en förenklad uppdelning efter medborgarskap eller ursprungsland utan att ta hänsyn till den tid individerna har vistats i Sverige.

7. Sysselsatta

Detta avsnitt ger en detaljerad beskrivning av sysselsättningen och vilken typ av jobb de sysselsatta har. Vad gäller andelen sysselsatta upprepas det mönster som framkommit i tidigare avsnitt, nämligen att sysselsättningsgraden är högre ju längre en utlandsfödd individ vistats i Sverige. Detta gäller alla tre observationsåren och både män och kvinnor. Notera att år 1987 var sysselsättningsgraden högre bland utlandsfödda som bott i Sverige i minst 20 år än bland dem som var födda i Sverige.

Bilden har förändrats under 1990-talet. Jämfört med dem som är födda i Sverige är andelen sysselsatta lägre i alla invandrarkohorter, även bland dem som bott i Sverige i 20 år och längre. En annan märkbar förändring mellan år 1987 och åren 1997 och 1999 är att skillnaderna mellan män och kvinnor har ökat. År 1987 hade män och kvinnor samma sysselsättningsgrad i de invandrarkohorter som vistats i Sverige 0 – 9 respektive 10 – 19 år. Tio år senare är skillnaderna mellan män och kvinnor avsevärda i gruppen relativt nyanlända utrikes födda, drygt 40 procent för män att jämföra med 30 procent för kvinnor.

Tabell 7.1 Antalet sysselsatta som andel av befolkningen, procent

	1987		1997		1999	
	Män	Kv.	Män	Kv.	Män	Kv.
<i>Tid i</i>						
<i>Sverige:</i>						
0 – 9 år	61,0	61,7	41,3	29,9	47,4	38,1
10 – 19 år	78,6	79,3	60,1	58,1	65,6	59,1
≥ 20 år	87,6	81,2	70,5	67,8	73,3	66,9
<i>Född i</i>	83,2	78,3	74,1	71,8	76,3	73,3
<i>Sverige</i>						

I den allmänna debatten framförs ibland att personer som är födda utomlands har större benägenhet att starta och driva företag. Av tabell 7.2 framgår att detta inte var fallet för år 1987, då andelen egna företagare var något lägre för dem som är födda utomlands än bland infödda. Däremot visar siffrorna för åren 1997 och 1999 att utrikes födda är överrepresenterade i gruppen egna företagare. En tolkning av detta mönster kan vara att de utrikes födda under arbetslöshetskrisen hade svårigheter att finna arbete och därför såg ett eget företag som en möjlighet till egen försörjning. Andelen företagare är genomgående lägre bland kvinnor än bland män.

Tabell 7.2 Egna företagare som andel av de sysselsatta, procent

	1987		1997		1999	
	Män	Kv.	Män	Kv.	Män	Kv.
<i>Vistelsetid</i>						
<i>i Sverige:</i>						
0 – 9 år	6,8	3,9	20,6	7,9	12,5	8,5
10 – 19 år	10,1	4,9	18,8	8,0	17,3	8,6
≥ 20 år	12,6	4,8	16,8	6,2	17,7	6,9
<i>Född i</i>	13,4	5,5	14,6	5,7	14,0	5,9
<i>Sverige</i>						

Andelen fast anställda ökar ju längre tid en utrikes född person vistas i Sverige. För dem som varit här i 20 år eller längre är andelen fast anställda högre än bland dem som är födda i Sverige. I synnerhet för dem som vistats i Sverige kortare tid än 20 år har andelen fast anställda minskat mellan år 1987 och åren 1997 och 1999. Inom alla grupper har kvinnor fast anställning i betydligt mindre utsträckning än män. Skillnaderna i heltids- och deltidsanställning följer ungefär samma mönster som skillnaderna i fast och tillfällig anställning. Slutligen är andelen offentliganställda något lägre bland dem som är födda utomlands än bland dem som är födda i Sverige.

Tabell 7.3 Fast anställda som andel av samtliga anställda, procent

	1987		1997		1999	
	Män	Kv.	Män	Kv.	Män	Kv.
<i>Tid i Sv.</i>						
0 – 9 år	81,9	70,8	71,8	62,6	75,3	56,0
10 – 19 år	90,7	85,7	84,0	79,7	76,4	74,8
≥ 20 år	95,7	92,3	92,4	89,2	90,6	86,3
<i>Född i Sverige</i>	91,5	86,8	90,4	85,9	89,6	83,8

Tabell 7.4 Heltidsanställda som andel av alla anställda, procent

	1987		1997		1999	
	Män	Kv.	Män	Kv.	Män	Kv.
<i>Tid i Sv.</i>						
0 – 9 år	87,0	59,4	78,7	56,1	82,4	55,6
10 – 19 år	92,5	62,4	86,8	58,3	79,5	61,5
≥ 20 år	93,8	56,0	90,4	63,4	89,8	64,1
<i>Född i Sverige</i>	92,8	50,3	91,0	54,5	91,5	56,9

Tabell 7.5 Offentliganställda som andel av alla anställda, procent

	1987		1997		1999	
	Män	Kv.	Män	Kv.	Män	Kv.
<i>Tid i Sv.</i>						
0 – 9 år	24,2	46,1	20,9	36,4	17,6	40,4
10 – 19 år	17,8	43,8	20,8	48,9	18,5	49,8
≥ 20 år	15,1	54,7	17,7	53,8	17,3	52,9
<i>Född i Sverige</i>	27,3	58,8	21,0	54,6	20,1	54,5

7.1 Yrkessegregering

Utöver anställningsform är det intressant att studera vilket yrke de anställda har. Ett sätt att illustrera eventuella skillnader mellan utrikes och inrikes födda är att beräkna ett index över olika gruppers fördelning på yrkesområden. Det datamaterial vi använder tillåter endast en grov indelning efter födelseregioner för år 1999. Vi vill här påminna om att de som är födda i Afrika, Asien eller Latinamerika har varit betydligt kortare tid i Sverige än de som är födda i "Europa"⁶⁶.

Tabell 7.6 innehåller statistik som visar om personer som är födda utomlands är över eller underrepresenterade inom 29 olika yrkesområden. Det index vi använder bygger på antagandet att gruppernas andelar av arbetskraften är de representativa eller "jämlika" fördelningarna. Genom att jämföra andelarna i arbetskraften med andelarna inom ett enskilt yrkesområde erhålls en skattning av en grupps "över-" eller "underrepresentation" inom yrkesområdet. **Talet minus 1** innebär att det inte finns (eller att antalet är mycket litet) några personer som är födda utomlands inom yrkesområdet. **Talet 0** innebär att det är en jämn fördelning av personer som är födda utomlands och personer som är födda i Sverige. **Positiva tal** kan tolkas som att personer som är födda utomlands är överrepresenterade inom yrkesområdet.

Av första raden i tabell 7.6 framgår att utrikesfödda är underrepresenterade bland de sysselsatta. När det gäller de 29 yrkesområdena finns det endast tre yrkesområden där personer som är födda utomlands är överrepresenterade. De största talen noteras inom hantverksarbete. Exempel på yrken inom detta område är slaktare, bagare, konditor, skräddare och skomakare. De andra två yrkesområdena är servicearbete utan krav på yrkesutbildning och annat arbete utan krav på yrkesutbildning. Exempel på yrken inom det förstnämnda området är marknadsförsäljare, städare, köks- och restaurangbiträden, tidningsdistributörer och inom det sistnämnda området

⁶⁶ Europa inkluderar Nordamerika, Australien och Nya Zeeland men ej Sverige.

godshanterare, grovarbetare inom bygg och anläggning, handpaketerare och andra fabriksarbetare. Av tabellen framgår också att de negativa värdena genomgående är högre för personer som är födda i Afrika, Asien och Latinamerika. Inom samtliga övriga yrkesområden är de utrikes födda underrepresenterade.

Tabell 7.6 Andel inom olika yrkesområden i förhållande till andel av totala arbetskraften

	Födda utomlands	Födda i Europa	Födda i Asien eller Latinamerika	Afrika
Ej sysselsatt	0,39	0,57	0,62	
1 Militärt arbete	-0,88	-1,00	-1,00	
11 Politiskt arbete mm	-1,00	-1,00	-1,00	
12 Ledningsarbete i stora och medelstora företag, myndigheter mm	-0,53	-0,69	-0,81	
13 Ledningsarbete i mindre företag, myndigheter mm	-0,52	-0,49	-0,67	
21 Arbete som kräver teoretisk specialistkompetens inom teknik, data mm	-0,30	-0,32	-0,47	
22 inom biologi, hälsa, sjukvård	-0,11	-0,26	-0,60	
23 Lärare universitet, gymnasie-grundskola	-0,46	-0,51	-0,71	
24 Annat arbete-specialistkompetens	-0,33	-0,44	-0,61	
31 Tekniker-ingenjörarbete	-0,53	-0,66	-0,80	
32 Biologi, hälsa, sjukvård-kortare högskoleutb	-0,41	-0,62	-0,71	
33 Lärararbete-kortare högskoleutb	-0,54	-0,57	-0,44	
34 Annat arbete- kortare högskoleutb	-0,54	-0,61	-0,76	
41 Kontorsarbete mm	-0,34	-0,48	-0,61	

Invandrare på den svenska arbetsmarknaden

42 Kundservicearbete	-0,37	-0,48	-0,48
51 Service-, omsorgs- och säkerhetsarbete	-0,20	-0,23	-0,13
52 Försäljningsarbete detaljhandel	-0,24	-0,16	-0,27
61 Jordbruk, trädgård, skog och fiske	-0,75	-0,81	-0,88
71 Gruv-, bygg- och anläggning	-0,52	-0,73	-0,76
72 Metallhantverk, reparatörsarbete	-0,31	-0,48	-0,58
73 Finmekanik, grafisk-, konsthantverk	-0,31	-0,41	-0,82
74 Annat hantverksarbete	0,77	1,33	1,85
81 Processoperatörsarbete	-0,36	-0,64	-0,85
82 Maskinoperatörs- och monteringsarbete	0,20	0,09	-0,21
83 Transport-och maskinförare	-0,32	-0,42	-0,58
91 Servicearbete utan krav på yrkesutbildning	0,36	0,45	0,73
92 Lantbruk utan krav på yrkesutbildning	-1,00	-1,00	-1,00
93 Annat utan krav på yrkesutbildning	0,47	0,39	0,94
99 Partiellt bortfall	-0,28	-0,32	0,27

Vi har hittills visat att det finns avsevärda skillnader i sysselsättningsfrekvens och i sysselsättningens karaktär mellan dem som är födda utomlands och dem som är födda i Sverige. Ett sätt att försöka sammanfatta den bild som framkommit är att

använda en grov klassificering av yrkenas kvalifikationsinnehåll och kombinera denna med information över sysselsättning och arbetslöshet. Den mycket grova yrkesindelning vi använder är den socio-ekonomiska (SEI) klassificeringen av yrken, som är baserad på vilken utbildning och erfarenhet ett yrke normalt kräver. SEI-klassificeringen finns endast tillgänglig i 1997 och 1999 års AKU. Beräkningarna är gjorda på hela befolkningen inom respektive grupp. Under dessa två år i slutet av 1990-talet är de utrikesfödda utanför arbetskraften och arbetslösa i större utsträckning än de som är födda i Sverige. Andelen i befolkningen med okvalificerade arbeten eller kvalificerade arbetaryrken är ungefär densamma för de som varit i Sverige i minst 10 år som för dem som är födda i Sverige. Den kohort som varit den kortaste tiden i Sverige har lägre andelar i dessa yrkeskategorier, eftersom så många i denna grupp saknar arbete överhuvudtaget.

När det gäller de mer kvalificerade tjänstemannayrkena har samtliga invandrarkohorter lägre andelar än dem som är födda i Sverige. Vistelsetiden i Sverige har även här stor betydelse. Efter 20 år i Sverige är andelen med kvalificerade tjänstemannayrken endast några procentenheter lägre än för dem som är födda i Sverige. Av tabell 7.8 framgår att det framförallt är de som kommer från Västeuropa (inklusive Nordamerika, Australien och Nya Zeeland.) som har de mer kvalificerade tjänstemannayrkena.

Tabell 7.7 Befolkningen fördelad efter arbetskraftsstatus och yrkets kvalifikationsgrad, åren 1997 och 1999. Indelning efter vistelsetid i Sverige, procent

	Ej i arbets- kraften	Arbets- lös	Ej anställd/ inget svar	Okval. arbetare och tj.m.
<i>Vistelsetid i Sverige:</i>				
0 – 9 år	47,8	13,4	4,9	15,6
10 – 19 år	30,8	8,6	7,9	21,1
≥ 20 år	24,8	5,8	7,9	21,5
Född i Sverige	21,6	4,6	7,5	22,5
	Kval. arbetare	Lägre och mellan tj.m.	Högre tj.m.	Oklass. yrken
<i>Vistelsetid i Sverige:</i>				
0 – 9 år	5,6	7,3	5,3	0,1
10 – 19 år	10,2	13,1	8,3	0,1
≥ 20 år	11,6	19,3	8,9	0,1
Född i Sverige	12,0	22,4	9,4	0,1

Not: Tj.m. = tjänstemän

Tabell 7.8 Befolkningen fördelad efter arbetskraftsstatus och yrkets kvalifikationsgrad, åren 1997 och 1999. Indelning efter födelseregion, procent

	Ej i arbets- kraften	Arbets lös	Ej anställd/ inget svar	Okval. arbetare och tj.m
Sverige	21,6	4,6	7,5	22,4
Norden	24,9	6,0	5,9	24,6
Öst	44,6	12,8	4,5	18,9
europa				
Väst	23,0	4,3	13,4	15,8
europa				
Afrika	41,7	14,1	3,4	22,7
Latin	39,7	7,9	1,9	23,7
amerika				
Asien	43,4	13,4	8,4	16,6
	Kval. arbetare	Lägre och mellan tj.m	Högre tj.m	Oklass. yrken
Sverige	11,9	22,4	9,5	0,1
Norden	12,9	18,4	7,2	0,1
Öst	8,1	6,9	4,1	0,1
europa				
Väst	10,3	19,2	13,9	0,0
europa				
Afrika	8,6	5,8	3,4	0,3
Latin	10,3	10,8	5,5	0,2
amerika				
Asien	6,7	7,0	4,5	0,0

Not: tj.m = tjänstemän.

För att illustrera samspelet mellan vistelsetid i Sverige och födelseregion gör vi återigen en logitanalys. *Skattningarna här avser chansen att ha ett kvalificerat arbete jämfört med alternativet*

att ha ett okvalificerat arbete eller ingen arbete alls. Alla arbeten utom de okvalificerade arbetar- och tjänstemannayrkena är klassificerade som kvalificerade arbeten. Den första modellen visar att chansen att ha ett kvalificerat arbete ökar med vistelsetiden i Sverige, men fortfarande är 10 procent lägre för dem som varit i Sverige i minst 20 år än för dem som är födda i Sverige. Även kvinnor har 10 procents lägre chans att ha ett kvalificerat arbete än män. Dessa skillnader kvarstår även när vi tar hänsyn till individernas utbildningsnivå.

I den tredje modellen har vi lagt in individernas ålder vid intervjuutillfället och ålder vid invandring. Chansen att ha ett kvalificerat arbete minskar ju äldre individen är vid ankomsten till Sverige. Oddskvoterna för invandringskohorterna är dock fortfarande så gott som oförändrade. Den stora förändringen i invandringstidens betydelse inträffar i modell 4 där även individernas födelseregion ingår. Endast den "nyanlända" invandringskohorten har lägre chans att ha ett kvalificerat arbete än dem som är födda i Sverige. För dem som vistats längre tid i Sverige gäller att chansen är 30 respektive 50 procent **högre** än för dem som är födda i Sverige. Däremot är oddskvoterna för samtliga födelseregioner negativa och statistiskt säkerställda.

Kontrollerat för vistelsetiden i Sverige, har de som är födda i Norden eller Västeuropa⁶⁷ omkring 25 procents lägre chans att ha ett kvalificerat arbete jämfört med dem som är födda i Sverige. De som är födda i Östeuropa, Asien eller Afrika har omkring 70 procents lägre chans att ha ett kvalificerat arbete. Även om variablerna är starkt korrelerade antyder resultaten att både vistelsetiden i Sverige och födelseregionen har betydelse för chansen att ha ett kvalificerat arbete jämfört med att ha ett okvalificerat arbete eller inget arbete över huvud taget.

⁶⁷ Inklusive Nordamerika, Australien och Nya Zeeland.

Tabell 7.9 Beräknade oddskvoter för chansen att ha ett kvalificerat arbete år 1997 och 1999

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
<i>Vistelsetid i</i>				
<i>Sverige:</i>				
0 – 9 år	0,3	0,2	0,3	0,7
10 - 19 år	0,6	0,6	0,6	1,3
> 20 år	0,9	0,9	0,9	1,5
Ej invandrat	ref	Ref	ref.	ref
Kvinna	0,9	0,8	0,8	0,8
<i>Utbildning:</i>				
Grundskola		ref.	ref.	ref
Gymnasium		3,1	2,8	2,8
Högskola		12,1	9,9	9,9
<i>Ålder:</i>				
16-24 år			0,3	0,3
25-35 år			ref.	ref.
36-45 år			1,3	1,3
46-55			1,4	1,4
56-65			0,7	0,7
<i>Ålder vid invandring:</i>				
0-12			ref.	ref.
13-24			0,9	0,8
25-35			0,8	0,7
36-45			0,6	0,6
46-55			0,5	0,4
> 55			0,4	0,4
<i>Födelseregion:</i>				
Sverige				ref.
Övriga Norden				0,7
Västeuropa				0,8
Östeuropa				0,3
Afrika				0,3
Asien				0,3

Latinamerika

0,5

NOT: Värden i fet stil är signifikanta på 95 %-nivån och värden i kursiv stil är signifikanta på 90 %-nivån.

8. Sammanfattning

De resultat som har presenterats i denna studie bygger på individdata från Statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökningar (AKU) åren 1987, 1997 och 1999. Den bild som framkommer ur dessa data är att personer som är födda utomlands har lägre arbetskraftsdeltagande, högre arbetslöshet och lägre sysselsättning än dem som är födda i Sverige. Hur lång tid en utrikes född person vistats i Sverige har mycket stor betydelse för situationen på arbetsmarknaden. Arbetslösheten är mer än tre gånger högre för dem som varit i Sverige i kortare tid än 10 år än för dem varit här i minst 20 år.

Samma mönster går igen när det gäller arbetskraftsdeltagande och sysselsättning. Att personer som bott i Sverige i kortare tid än 10 år har högre arbetslöshet än dem som är födda i Sverige, beror säkerligen på den förlust av humankapital som inträffar vid bytet av nationell arbetsmarknad och den tid som krävs för att inhämta kunskaper i svenska språket och om förhållandena på den svenska arbetsmarknaden. Att utrikes födda, som bott i Sverige i 20 år och längre, fortfarande har högre arbetslöshet än infödda måste däremot ses som ett allvarligt integrationspolitiskt problem.

Kvinnor har generellt lägre arbetslöshet än män, men också ett lägre arbetskraftsdeltagande. Detta gäller i synnerhet dem som vistats relativt kort tid i Sverige. Individens ålder vid invandringstillfället har stor betydelse. De som var äldre än 35 år när de kom till Sverige har två till tre gånger högre risk att vara arbetslösa än dem som kom före 13 års ålder.

Trots att vi i analyserna tagit hänsyn till skillnader i utbildning, kön, ålder och ålder vid invandring kvarstår att utrikesfödda som bott i Sverige i minst 20 år har 30 procents högre risk att vara arbetslösa än dem som är födda i Sverige år 1997 och 40 procents högre risk år 1999.

Inom varje "invandringskohort" skiljer sig arbetslösheten beroende på i vilken region individen är född. Efter att vi tagit hänsyn till skillnader i kön, utbildning, ålder och ålder vid

invandring, kvarstår att de som är födda i Östeuropa, Afrika, Asien och Latinamerika har avsevärt högre arbetslöshet än dem som är födda i andra länder. Dessa förhöjda arbetslöshetsrisker gäller inom alla "invandringskohorter".⁶⁸ För dem som är födda i Östeuropa, Afrika eller Asien och varit i Sverige i minst 20 år är arbetslöshetsrisken mer än dubbelt så hög som för dem som är födda i Sverige.

År 1999 var arbetslösheten 11 procentenheter högre för utländska medborgare med östeuropeiskt medborgarskap än för personer som är födda i ett östeuropeiskt land. För personer från ett land i Asien är motsvarande differens 5 procentenheter. Skillnaderna mellan den officiellt redovisade medborgarskapsstatistiken och den som bygger på födelseland beror på att personer byter medborgarskap och att de som blir svenska medborgare som grupp vistats längre tid i Sverige än gruppen utländska medborgare. År 1999 hade 40 procent av dem som är födda i Asien och 55 procent av dem som är födda i Östeuropa varit i Sverige i kortare tid än 10 år. Motsvarande andel för dem som är födda i ett nordiskt land (exkl. Sverige) var 7 procent. Om vi dessutom tar hänsyn till individernas vistelsetid i Sverige blir det ändå mer uppenbart hur missledande det är att basera arbetslöshetsstatistiken på medborgarskap. Om arbetsmarknadspolitiken för utrikes födda baseras på denna vilseledande statistik kommer åtgärdernas träffsäkerhet sannolikt förbli mycket låg.

Drygt hälften (60%) av dem som är födda utomlands var sysselsatta år 1999, med stora variationer beroende på vistelsetiden i Sverige och på kön. Bland de sysselsatta uppvisar anställningsform och yrke stora skillnader, där de som är födda utomlands har tillfälliga jobb, deltidsjobb och okvalificerade jobb i större utsträckning än dem som är födda i Sverige. Skillnaderna mellan inrikes och utrikes födda avtar med vistelsetiden i Sverige.

⁶⁸ Med ett undantag: skillnaderna mellan dem som är födda i Sverige och dem som är födda i Latinamerika och vistats i Sverige i minst 10 år är inte statistiskt säkerställda.

Som helhet är de som är födda utomlands underrepresenterade i alla yrkeskategorier, utom inom hantverksarbete, servicearbete utan krav på utbildning och annat arbete utan krav på yrkesutbildning. Skillnaderna mellan infödda och utlandsfödda är störst för dem som kommer från Afrika, Asien eller Latinamerika och minst för dem som kommer från ett annat nordiskt land än Sverige.

Arbetslösheten bland utrikes födda diskuteras ofta inom ramen för de lågutbildades problem på dagens arbetsmarknad. Det är möjligt att fokuseringen av låg utbildning bidrar till att skymma andra hinder på arbetsmarknaden för dem som är födda utomlands. Våra data visar entydigt att individens utbildningsnivå inte kan förklara den högre arbetslösheten bland utrikesfödda. Utbildning är i sig viktigt för chansen att få ett jobb, men förändrar inte skillnaden mellan dem som är födda utomlands och dem som är födda i Sverige. Uppfattningen att de utrikes föddas problem på arbetsmarknaden i första hand beror på låg utbildning vilar i stor utsträckning på statistik baserad på medborgarskap eller där utrikes födda utgör en enda kategori. De uppdelningar vi använder visar att det främst är de som är födda i ett annat nordiskt land än Sverige som är lågutbildade. För dem som är födda i ett icke-nordiskt land är låg utbildning relevant för några länder, men i högsta grad irrelevant för andra länder. Vidare har det framgått att nyanlända invandrare har betydligt högre utbildningsnivå än dem som varit lång tid i Sverige. Det vore därför mycket angeläget att undersöka om problemet med de utrikes föddas utbildningsnivå snarare består i att de högutbildade lämnar Sverige i högre utsträckning än de lågutbildade.

Tabellbilaga

**Tabell B:1 Utbildningsnivå för individer 25 år och äldre, 1997.
Redovisning efter vistelsetid i Sverige. Procent.**

	Grund skola	Gymna sium	Hög skola	Uppgift saknas	Antal
<i>Vistelsetid i</i>					
<i>Sverige:</i>					
0 – 9 år	23.3	33.0	33.9	9.7	1 129
10 – 19 år	22.8	43.9	31.1	2.2	759
≥ 20 år	31.5	43.1	24.7	0.8	1 707
Född i Sverige	23.7	48.8	27.4	0.2	20 704

**Tabell B:2 Utbildningsnivå för individer 25 år och äldre, 1997.
Redovisning efter födelseregion. Procent**

	Grund skola	Gymna sium	Hög skola	Upp gift saknas	Antal
Sverige	23.4	48.6	27.9	0.4	21 150
Norden	34.1	43.6	20.5	1.8	1 184
Östeuropa	21.9	48.3	25.0	4.9	663
Väst europa	22.8	38.2	26.5	4.8	495
Afrika	25.9	32.6	32.6	8.9	135
Latin amerika	31.4	30.1	31.1	7.4	652
Asien					

Tabell B:3 Beräknade oddskvoter för risken att vara arbetslös

	Vistelsetid år		0-9	Vistelsetid 10-19 år			Vistelsetid ≥ 20 år		
<i>Födelseregion:</i>									
Sverige	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
Övriga Norden	2,3	2,5	1,6	1,5	1,5	1,4	1,3	1,2	1,3
Västeuropa	2,0	2,2	1,5	<i>0,3</i>	<i>0,3</i>	<i>0,3</i>	0,9	0,9	0,9
Östeuropa	8,8	9,4	6,7	3,2	3,7	3,1	2,0	1,9	2,1
Afrika	10,4	10,3	8,8	1,4	1,2	0,9	2,4	2,8	2,9
Asien	8,5	8,9	6,6	4,1	3,9	3,1	2,5	2,4	2,2
Latinamerika	4,4	4,5	3,4	1,9	<i>1,8</i>	1,5	1,5	1,6	1,4
Kvinna		0,8	0,8		0,8	0,8		0,8	0,8
<i>Utbildning:</i>									
Grundskola	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
Gymnasium		0,8	0,7		0,8	0,7		0,8	0,7
Högskola		0,3	0,3		0,3	0,3		0,3	0,3
<i>Ålder:</i>									
16-24 år			1,5			1,5			1,5
25-35 år	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
36-45 år			0,7			0,6			0,6
46-55			0,6			0,5			0,6
56-65			0,9			0,9			0,9
<i>Ålder vid invandring:</i>									
0-12	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
13-24			0,8			1,1			1,2
25-35			1,3			1,5			0,9
36-45			2,8			<i>1,5</i>			1,7
46-55			3,9			3,5			4,3
> 55			2,0			0,0			0,0

Not: Värden i fet stil är signifikanta på 95 %-nivån och värden i kursiv stil är signifikanta på 90 %-nivån.

Referenser

- Arai M., Regnér H, & Schröder L. (1999), "Är arbetsmarknaden öppen för alla?", *Bilaga 6 till Långtidsutredningen 1999*, Finansdepartementet.
- Arbetsmarknadsstyrelsen (2000). "Arbetsmarknaden förutom-nordiska medborgare". Ura 2000:5.
- Becker, Gary (1964), *Human Capital: A theoretical and Empirical Analysis, with special Reference to Education*. National Bureau of Economic Research, USA.
- Borjas, George J. (1994), "The Economics of Immigration" i *Journal of Economic Literature*, vol. XXXII, (December 1994), sid. 1667-1717.
- Chiswick, Barry R (1978), "The Effect of Americanization on the Earnings of Foreign-Born Men", *Journal of Political Economy*, Oct. 1978, 86(5), sid. 897-221.
- Ekberg, Jan och Andersson, Lars (1995), *Invandring, sysselsättning och ekonomiska effekter*. Rapport till expertgruppen för studier i offentlig ekonomi. DS 1995:68.
- Ekberg, Jan & Gustafsson Björn (1995), *Invandrare på arbetsmarknaden*. SNS förlag, Stockholm.
- Ekberg, Jan (1991), *Vad hände sedan? En studie av utrikes födda på arbetsmarknaden*. Acta Wexionensia, Serie 2 Economy & Politics, Högskolan i Växjö.
- Ekberg, Jan (1997), "Hur är arbetsmarknaden för den andra generationens invandrare?", *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg. 3, nr 1, s 5-16.
- Gustafsson, Björn, Zamanian-B, Max, M. & Aguilar, Renato (1990) *Invandring och försörjning*. Daidalos, Göteborg.
- Hammar, T. (1985), "Sweden". I: T. Hammar, red., *European Immigration Policy. A Comparative Study*. Cambridge: Cambridge University Press.

leGrand, Carl & Szulkin, Ryszard (1999), "Invandrarnas löner i Sverige. Betydelsen av vistelsetid, invandrarland och svensk skolgång", i *Arbetsmarknad och Arbetsliv*, årgång 5, nr 2, sid. 89-110.

Regeringens proposition 2000/2001:1.

SOU, Statens offentliga utredningar (1996:55), *Sverige, framtiden och mångfalden*. Stockholm:Arbetsmarknadsdepartementet.

Wadensjö, Eskil (1992), "Earnings of Immigrants with Higher Education in Sweden", stencil, Institutet för social forskning.

Bilaga 4 Akademiker med funktionshinder

Förord

Näringsdepartementets Mångfaldsprojekt har i uppdrag att föreslå en nationell handlingsplan för att öka mångfalden i det svenska arbetslivet. I begreppet mångfald ingår kön, etnisk bakgrund, funktionshinder, ålder, klassbakgrund samt sexuell läggning.

Som ett underlag till arbetet gav Mångfaldsprojektet HANDU AB i uppdrag att göra en studie över arbetsmarknadssituationen för personer med funktionshinder som har akademisk examen.

Rapporten har författats av Irene J. Westerlund. Mångfaldsprojektets kontaktpersoner har varit Lars Lindberg, Anders Karlsson och Patrick Joyce.

Stockholm i november år 2000

Marie Granlund,
projektledare för Mångfaldsprojektet

Sammanfattning

Inledning

Denna studie bygger på intervjuer med 105 personer med funktionshinder som tog examen från högskolan 1996/97 och hade arbete 6-12 mars år 2000.

En sammanställning av intervjuerna visar att det generellt har tagit längre tid för funktionshindrade personer att erhålla sitt första stadigvarande arbete efter examen jämfört med personer med examen i SCB:s rapport 1998.⁶⁹ Vidare ser vi att akademiker med funktionshinder i högre utsträckning har tillfälliga anställningar. Även den genomsnittliga arbetslöshetsperioden var något längre bland akademiker med funktionshinder än inom den jämförda gruppen i SCB:s rapport 1998. Näst intill samtliga intervjuade akademiker hade någon gång varit arbetslösa sedan de tog sin examen. Fyra av tio akademiker i SCB:s rapport har uppgett att de varit arbetslösa någon gång efter examen.

⁶⁹ Inträdet på arbetsmarknaden. Enkätundersökning våren 1998 avgångar från gymnasieskolan och examinerade från högskolan läsåret 1994/95. SCB 1998.

Den genomsnittliga lönen för akademiker med funktionshinder var i paritet med den genomsnittslön som framkom i SCB:s rapport. Däremot finns en tendens att de intervjuade männen har en lägre genomsnittslön jämfört med männen i SCB:s rapport. Kvinnornas genomsnittslöner är jämförbara mellan de båda undersökningarna.

Av de intervjuade uppgav fyra av tio att de hade en lön som var kopplad till lönebidrag. Åtta av tio som har/hade lönebidrag upplever att lönebidraget var högre procentuellt än vad deras nedsatta arbetsförmåga motsvarade. Samtidigt poängterades vikten av lönebidragssystem för funktionshindrades möjligheter att komma in på arbetsmarknaden.

Problem med anpassningen

För att ett person med funktionshinder ska kunna utöva sitt yrke och prestera sina arbetsuppgifter krävs ofta att arbetsplatsen är anpassad. Dels vad avser direkta hjälpmedel och anpassad miljö, dels vad gäller information. I intervjuerna framkom att man skulle behöva vissa anpassningar eller ytterligare anpassningar både vad avser tekniska hjälpmedel men även anpassad information. Det gäller så väl vid studier som i arbetslivet. Upplevelsen av att vara till besvär och krävande är påfrestande och flertalet poängterade i intervjuerna att man varken vill eller orkar att ständigt efterfråga speciella åtgärder som är riktade utifrån ens behov. I stället försöker man att finna egna lösningar och anpassar sig själv till en viss nivå av tillgänglighet och får acceptera att man inte har tillgång till allt.

Samtliga akademiker med funktionshinder som intervjuats har behov av tekniska hjälpmedel. Drygt en tredjedel, 36 procent, upplever att de inte har erhållit de anpassningar av tekniska hjälpmedel som de anser sig vara i behov av. Övriga har erhållit anpassningar helt enligt deras behov eller till viss del. Beträffande anpassade anordningar på arbetsplatsen upplever cirka en fjärdedel att de inte har fått anpassningar som de är i behov av. Nästan sju av tio har erhållit helt eller till viss del anpassade

anordningar utifrån deras behov. Ser vi till arbetsmiljön så som sammanträdesrum, gemensamhetsutrymmen, lunch- och kafferum upplever tre av tio att dessa utrymmen inte är anpassade och de skulle behöva det för att kunna klara av sitt arbete lättare.

Beträffande information som berör alla eller dem med liknande tjänst/arbetsuppgifter och information om kurser/vidareutbildningar upplevs av ungefär hälften av de intervjuade akademikerna som att de inte har tillgång till det.

Sex av tio akademiker med funktionshinder som intervjuats uppger att det finns/fanns möjlighet att avancera till "högre" tjänster på sin arbetsplats där de är eller var. Men ingen hade sökt någon "högre" tjänst. Motiveringen var främst att man inte vill ha annan tjänst för att man trivs bra med de arbetsuppgifter man har. Även aspekter som att man inte sökt de "högre" tjänsterna har varit att man upplever att tjänsten fungerar bra och är avgränsat för att fungera utifrån funktionsnedsättningen. Att byta uppgifter kan innebära att man behöver andra anpassningar i sin närmiljö vilket innebär att man måste återigen påbörja en "anpassnings process." Om det föreligger "hinder" att avancering till "högre" tjänster som kan kopplas till anpassningar utifrån individernas behov kan diskuteras.

Sju av tio uppger att de aldrig eller sällan har känt sig diskriminerade i arbetslivet efter sin examen. En fjärdedel upplever dock sig ofta eller ibland diskriminerade i arbetslivet.

Stark motivation

I grunden handlar det mycket om att personerna som intervjuas i denna studie har en enorm stark tilltro och vilja att klara sig och klara sig mycket bra i så väl studie- som arbetslivet. Det som bekräftas hela tiden av samtliga studier med kvalitativ inriktning är att personerna som går igenom en högre studie har siktat högt för att visa sig själva och omvärlden att de kan. Många har kämpat utan att få bekräftelse från arbetsmarknaden att man kan och att man är en resurs utifrån sina kunskaper. Om

funktionshindrades situation kan förbättras eller underlättas genom de föreslagna insatser som de intervjuade akademikerna har framfört vet vi från undersökningens sida inte. Men förslagen förtjänas att bli diskuterade och belysta. Genom att synliggöra och lyfta fram fler personer till högre studier blir det eventuellt lättare som en av akademikerna framförde – om det blir fler som studerar och fler funktionshindrade personer som kommer ut i arbetslivet på bra tjänster är det lättare för andra att våga få till stånd förändringar. Och om det är fler ute i arbetslivet är chansen att det finns anpassningar gjorda dit man kommer även större. Allt handlar om attityder och viljan till att förändra sig lite i sitt invanda beteende.

2 Inledning

2.1 Bakgrund

Utredningsinstitutet HANDU har på uppdrag av Näringsdepartementets Mångfaldsprojekt genomfört en studie beträffande arbetsmarknadssituationen för funktionshindrade personer som avlagt akademisk examen.

Kartläggningar av akademiker med funktionshinder har genomförts på olika plan. Studier visar bland annat funktionshindrades upplevelser av att studera vid universitet och högskolor, tillgänglighet till studier, möjligheter och hinder för högskolestudier, generellt funktionshindrades situation på arbetsmarknaden och till viss del funktionshindrade akademikers arbetsmarknad.

I denna studie blir det intressant att fånga personer som förmedlar sina upplevelser och erfarenheter från högre studier med examen och som dessutom haft möjlighet att prova på arbetsmarknaden.

Undersökningar med olika infallsvinklingar bör alltid ses i större perspektiv där kunskapen från olika håll kan ge en helhetsbild. Även denna studie skall ses som ett bidrag och kunna ligga som en pusselbit i den aktuella debatten om kunskapssamhället.

Både uppdragstagaren och uppdragsgivaren av denna undersökning har varit medvetna om problematiken med att kunna komma i kontakt med den urvalsbas som varit önskvärt, funktionshindrade personer som har tagit examen under en specifik period från högskola/universitet. Kontentan blev att man fann det önskvärt att i möjligaste mån komma i kontakt med målgruppen i syfte att erhålla vägledande kunskap om denna grupps upplevda möjligheter och svårigheter i arbetslivet efter examen. Önskvärt var också att fånga en bild för vidare diskussioner och samtal om möjligheter för andra

funktionshindrade personer att ta steget till högre studier och inträde till arbetsmarknaden. Man antog i planeringsstadiet att undersökningen skulle få vissa svårigheter att finna efterfrågat urval och att målgruppen för en specificerad tidsperiod skulle vara relativt begränsat. Därmed valde man att genomföra personliga telefonintervjuer med samtliga som hade en funktionsnedsättning som möjliggjorde detta och postalenkät till personer som inte hade den möjligheten till kommunikation eller av annan anledning inte ville göra en telefonintervju. Direktintervjuerna har gjort att frågeställningarna har fått en djupare dimension då man kunnat resonera och diskutera de olika aspekterna som respondenterna framfört. Grundresultatet har satts i jämförelse med andra studier med likartad/samma inriktning men med annan målgrupp. Resultatet ger indikationer snarare än en generaliserbar kartläggning av akademiker med funktionsnedsättning.

Ett stort tack framförs till samtliga som ställt upp på att dela med sig av sina erfarenheter genom intervjuerna och till samtliga som varit behjälpliga med att förmedla oss de personer som ingått i studien eller på annat sätt varit i kontakt med oss under arbetet.

Ytterligare tabeller till hela undersökningen kan erhållas efter förfrågan från Utredningsinstitutet HANDU.

2.2 Tidigare studier

För Mångfaldsprojektets utredning har det varit av intresse att kunna jämföra de givna resultaten med andra studier. Därför har vi valt att göra jämförelser med i första hand SCB:s rapporter. Underlaget för intervjuerna har till största del varit den av SCB utarbetade uppföljande studie om bland annat examinerade studenter från högskolan. SCB:s studie har varit återkommande med vissa justeringar under åren. I denna undersökning på uppdrag från Näringsdepartementets Mångfaldsprojekt har vi valt att låta SCB:s "Inträdet på arbetsmarknaden. Enkätundersökning varen 1998 avgångar från gymnasieskolan och examinerade från högskolan läsåret 1994/95", där totalbefolkningen är urvalsgrund, ligga som underlag. I sammanfattningen benämns jämförelser till denna rapport med "SCB:s rapport 1998". Efter kontakt med SCB:s kontaktperson för studien, H Theorin, erhöles uppdaterade mätpunkter för den uppföljande studien. I den senaste studien från SCB är mätpunkterna – examinerade från högskolan läsåret 96/97 och sysselsättning under perioden 6 – 12 mars år 2000.

2.3 Andelen studenter med funktionshinder på högskolan

Resultatet från undersökningen skall ses som en vägledning och underlag för vidare diskussioner. Att från föreliggande undersökning göra några konkreta säkerställda uttalanden är dock svårt. Gruppen som intervjuats är i sig liten. Samtidigt skall man se det till sin helhet – gruppen personer med funktionsnedsättning som erhållit examina respektive läsar. Att personer med funktionsnedsättning är en underrepresenterad grupp vid universitet och högskolor konstateras från flera håll. I Högskoleverkets rapportserie 2000:4 R konstateras man dock att

antalet studenter som får stödåtgärder har ökat kraftigt de senaste åren. Under år 1999 uppgick de totalt till 944 studenter. Föregående år var motsvarande antal studenter 883 respektive 731. Budgetåret 1993/1994 var antalet 324 studenter. Den stora ökningen går att härleda främst till gruppen dyslektiker. Inom de funktionshindergrupper som traditionellt fått stöd, rörelsehindrade, synskadade och hörselskadade/döva är ökningen inte lika markant. Endast studenter som får stöd relaterat till sitt funktionshinder registreras vilket innebär att det sannolikt finns en större grupp studenter med funktionshinder men som inte erhåller stöd via universitetet/högskolan.

2.4 Diskussion och kommentarer

Till föreliggande undersökning för Mångfaldsprojektet har företrädesvis kontakter tagits från akademiker med funktionshinder som varit eller är på arbetsmarknaden. Från utredningens sida förutsätter vi att den intervjuade gruppen är representativ för andra akademiker i samma situation medan man får ta i beräkning att det naturligtvis finns funktionshindrade akademiker som inte kommit ut på arbetsmarknaden. Den grupp som intervjuats redovisar en längre tidsperiod innan man erhållit sitt första stadigvarande arbete efter examen och en genomsnittliga arbetslöshetsperioden som är längre jämfört med akademiker generellt. Detta antagande gör att vi ställer oss frågan om det generellt även tar ännu längre tid för akademiker med funktionsnedsättning, än vad resultatet visar i denna studie, att komma ut på arbetsmarknaden än för akademiker i stort? De arbeten som man erhåller efter examen upplevs dock av både akademiker med funktionsnedsättning och akademiker i stort att deras arbeten är inom ett yrkesområde som den utbildning de avslutade var inriktad mot. Den genomsnittliga lönegraden tycks även vara i paritet med övriga akademiker, om än något längre för män med funktionsnedsättning jämfört med män utan funktionsnedsättning som har examina.

Även frågan om anställningsform för akademiker som har funktionsnedsättning är befogad. I resultatet visar det sig vara något vanligare med just tillfälliga anställningsformer för akademiker med funktionshinder jämfört med akademiker i stort. Samtidigt visar det sig att behovet av tillgänglighet och fulldelaktighet ännu inte är tillgodosedda. Är det tillfälliga anställningsformer som bidrar till att man upplever att man inte har erhållit de anpassningar man är i behov av fullt ut.

Kontentan kan sägas vara för akademiker med funktionsnedsättning att man erhåller arbeten inom de yrkesområden som utbildningen från universitet/högskola avsett, att lönen följer i stort akademikers nivåer men att det tar längre tid innan man erhåller sitt första stadigvarande arbete efter examen och att arbetslöshets perioden är längre, jämfört med akademiker i stort. Vilka aspekter är det då som gör att det tar längre tid att komma ut på arbetsmarknaden och svårigheten att erhålla anpassningar som krävs för att kunna genomföra förväntade insatser? En person nämnde att hon hade haft ett arbete som var relaterat till den akademiska bakgrund som hon hade men det blev ingen förlängning av den tillfälliga tjänsten eftersom det varit svårt att utföra arbetsuppgifterna i förväntad omfattning på grund av att behovet av hjälpmedel inte var tillgodosett. I intervjuerna framkom det bland annat att man upplever en okunskap och osäkerhet hos arbetsgivare när de möter en arbetssökande med funktionsnedsättning. Några erfarenheter som förmedlades i intervjuerna exemplifieras med följande: – ”Man måste gå ut till arbetsgivare och presentera sig, visa hur de hjälpmedel som man har fungerar och hur man arbetar med dem. Skaffa referenser, inte från arbetsförmedling eller liknande, utan från universitetet och andra trovärdiga personer. De vet hur du fungerar och vilka hjälpmedel och anpassningar som krävs för just dig.” – ”Man måste själv vara tillmötesgående och säga hur man önskar att det skall vara anpassat på arbetsplatsen. Berätta för arbetsgivaren att de inte behöver stå för anpassningarna själva utan bara för det som jag skulle behövt om jag inte hade speciella behov. Arbetsgivaren

tror att det blir dyrare och besvärligare att ha mig arbetande där annars.” Problematiken med full delaktighet vid studier lyftes också fram av de intervjuade.

De intervjuade personerna var övervägande själva aktiva i sitt sökande efter arbetstillfällen och ordnade de anpassningar som arbetssituationen krävde utöver det man erhållit. Man skulle enkelt kunna uttrycka det som om att det var en grupp med mycket stark vilja och kraft att förmedla till omvärlden att personer med funktionsnedsättning kan och att funktionsnedsättningen går att komma förbi med anpassningar. Erfarenheter som att man ständigt måste påpeka och uppmana omgivningen att man måste anpassa vissa miljöer och situationer framkommer, så även i andra utredningar. Är det då fortfarande kunskapen som saknas hos allmänhet, studieansvariga och i synnerhet hos arbetsgivare? Skulle det inte finnas någon skillnad i delaktigheten på arbetsmarknaden mellan akademiker med funktionshinder och akademiker i stort om arbetsgivare och undervisningsinstanser hade kunskaper om tillgänglighet och anpassningar? Finns det en potential i att lyfta fram förebilder, för presumtiva högskolestuderande, som representerar och står för möjligheterna att det går att studera även med funktionsnedsättning?

3 Bakgrund och syfte

3.1 Bakgrund

Statistiska Centralbyrån (SCB) genomförde våren 1996 en undersökning med namnet "Inträdet på arbetsmarknaden". Denna undersökning kom att följas upp, våren 1998 och våren 2000. Den senaste undersökningen finns inte framställd och redovisad vid skrivande stund. Enkäten har varit den samma vid de olika mättillfällena i syfte att följa utvecklingen. Den del av undersökningen som berör personer som tog ut ett examensbevis från grundläggande högskoleutbildning var i undersökningen 1998 riktat till dem som tog examen läsåret 1994/95. I undersökningen våren 2000 har läsåret 1996/97 varit urvalskriteriet för erhållen examen och mätpunkt för sysselsättning under perioden 6 – 12 mars år 2000.

Grunden för denna undersökning, för Mångfaldsprojektet, var att erhålla ett urval personer som tagit examen läsåret 1996/97 från högskola/universitet och har funktionsnedsättning. Enkätfrågorna skulle till viss del vara de samma som SCB:s ovan nämnda kartläggning med kompletterande frågeställningar direkt anpassade för perspektivet funktionsnedsättning. Även Stockholms universitets rapport "Funktionshindre akademikers arbetsmarknad" av Ann Sjödahl Holmlid Linköpings universitet 1996, har till viss del legat som grund för utarbetandet av frågeställningarna till undersökningen.

3.2 Syfte

Syftet med studien har varit att belysa och genom resultatet ge en indikation på situationen på arbetsmarknaden för akademiker som har funktionsnedsättning, ur följande beröringspunkter,

- I vad mån akademiker som har funktionsnedsättning har erhållit sysselsättning efter studierna,

- Hur de upplever och/eller finner tillgängligheten och delaktigheten på arbetsplatsen, och
- Att erhålla personernas egna erfarenheter, synpunkter och idéer om åtgärder för andra funktionshindrade personer som, dels önskar eller har tankar på att gå från gymnasieskolan till högre studier, dels hur inträdet till arbetsmarknaden kan underlättas.

Grundtanken var att i möjligaste mån erhålla fakta som kan jämföras med valda delar av SCB:s studie "Inträdet på arbetsmarknaden".

3.3 Urval

Målgruppen akademiker med funktionshinder är dock en målgrupp som dels är förhållandevis liten och dels är svår att finna då det inte finns system eller register som det går att härleda personerna från. Att enbart se till examensår 1996/97 visade sig dock för avgränsande. Därmed utökades urvalsramen till att gälla i första hand läsåret 1996/97 som examensår från högskola/universitet och i andra hand närliggande läsår för examina.

Ser man till redovisad andel funktionshindrade i högre utbildning finns i Statens institut för särskilt utbildningsstöd, Sibus, rapport "studier i utveckling 4" redovisat i tabell, med källa Statens skolverk, Stockholms universitet och Statens högskoleverk, att funktionshindrade med hörselskada/döv, synskada/blind och rörelsehinder uppgick till 384 stycken studenter vid högskola, med redovisade funktionshinder, läsåren 1995/96. Vid samma period var det totala antalet studenter 269873 stycken. Antalet studenter med ovan angivna funktionshinder har ökat under läsåren från år 1993/94 till 1995/96. Läsåret 1993/94 hade 254 studenter funktionshindren (235 761 totalt antal studenter på högskolan), och läsåret 1994/95 hade 327 studenter funktionshindren (250 294 totalt antal studenter på högskolan).

Undersökningen har därför varit beroende av att de kontaktpersoner som finns för bland annat funktionshindrade studenter på universiteten och andra instanser har varit behjälpliga att förmedla namn på personer som har funktionsnedsättning och har tagit examen, efter att dessa har kontaktats för samtycke.

Kontaktpersoner/Handikapphandläggare vid universiteten och Statens institut för särskilt utbildningsstöd, Sibus, har varit behjälpliga att kontakta de av dem kända före detta studenter som tagit examen. Detta innebär att HANDU erhöll namn och kontaktväg till målgruppen eller att den tillfrågade personen själv kunde kontakta HANDU, per telefon, fax eller e-post, för bokning av (erhållande av enkät) eller direkt genomförande av intervju. Intervjupersonerna har därmed kunnat vara helt anonyma inför HANDU om de så önskat.

3.4 Intervjuerna

En intervjuguide låg som grund för intervjun. Intervjun beräknades till cirka 20 minuter. I vissa fall tog det cirka 20 minuter men i övervägande fall tog det cirka 45 minuter men även upp till två timmar. Intervjupersonerna hade möjlighet att efter varje svar på ställd fråga förklara och kommentera kring frågeställningen eller lägga till närliggande aspekter som de upplevde var viktiga att framföra. I slutet av intervjun ställdes de konkreta frågor som inte blivit besvarade under intervjun för att få ett kvantitativt grundmaterial som skulle vara jämförbart med SCB:s uppföljningsstudie om inträdet på arbetsmarknaden. Samtliga ombads på slutet av intervjun att komma med kommentarer eller tankar kring tillgängligheten till studier och inträde till arbetsmarknaden för funktionshindrade personer generellt.

De som önskat, naturligtvis oavsett funktionshinder, har fått enkäten skickad till sig via e-post eller via vanlig postgång.

3.5 Bortfall

Som en följd av förfaringssättet för urvalet har bortfallsanalys inte varit möjligt. Det innebär att vi inte har vetskap om vilka som inte har svarat trots att de blivit tillfrågade och vi vet inte heller vilka personer som har kontaktats av kontaktpersonerna på universiteten och Sisus. Det finns alltid en risk att ett urval blir snedfördelat ur flera olika aspekter utöver de själva statistiska fel som kan uppstå i en undersökning och påverka resultatet.

4 Resultatredovisning

4.1 Intervjupersonernas bakgrund

Kön

Ungefär lika stor andel kvinnor som män intervjuades. Av de 105 personerna som ställde upp på intervju utgjorde 51 procent kvinnor och 49 procent män.

Tabell 1. Kvinnor och män som intervjuats. Antal och procent. I basen 105 individer.

Kön	Antal	Procent
Kvinna	54	51
Man	51	49
Totalt	105	100

Ålder

Medelåldern på de intervjuade personerna var 34 år. Lägsta åldern på den som intervjuades var 27 år och den äldsta var 48 år. Bland kvinnorna var medelåldern 36 år och bland männen 33 år.

Examensår

Den efterfrågade perioden som eftersträvades, läsåret 1996/97 som examensår är den mest frekventa, 81 procent, 85 personer av 105.

Tabell 2. Examen erhållen under redovisade perioder för de intervjuade personerna. Antal och procent. I basen 105 individer.

År	Antal	Procent
1990 - 1995	17	16
1996 - 1997	85	81
1998 - 1999	3	3
Totalt	105	100

Funktionsnedsättning

De intervjuade personerna representerades av döva, hörselskadade, rörelsehindrade, gravt synskadade och synsvaga. Av de rörelsehindrade var samtliga utom en rullstolsburen. De som uppgett att de även har andra funktionsnedsättningar så som astma/allergi, annan överkänslighet eller medicinskt handikapp har även angivit någon av de ovanstående funktionsnedsättningarna.

Av de intervjuade angav, 8 procent, att de hade flera funktionsnedsättningar.

Tabell 3. Vilket eller vilka funktionshinder har Du? Antal och procent. Antal och procent överstiger 105 individer och 100 procent då flera funktionsnedsättningar har angivits av 8 individer. I basen 105 individer.

	Antal	Procent
Astma/allergi eller annan överkänslighet	2	2
Döv	22	21
Hörselskadad	17	16
Medicinskt handikapp	3	3
Rörelsehindrad använder rullstol mestadels	21	20
Rörelsehindrad använder inte rullstol	1	1
Gravt synskadad	21	20
Synsvag	27	26

4.2 Sysselsättning

Den huvudsakliga sysselsättningen under veckan 6 – 12 mars 2000

I SCB:s rapport "Inträdet på arbetsmarknaden" 1998, där totalbefolkningen är urvalsgrund, redovisas att åtta av tio som hade en grundläggande högskoleutbildning var arbetande. Andelen med arbete som sin huvudsakliga sysselsättning var större bland männen än bland kvinnorna. Totalt inom gruppen med grundläggande högskoleutbildning uppgav tre procent att

de var arbetslösa. Av de intervjuade akademikerna med funktionsnedsättning uppgav, nästan nio av tio, 87 procent, att de hade ett förvärvsarbete under perioden 6 –12 mars 2000.

Ser vi i SCB:s rapport 1999:1 "Funktionshindrades situation på arbetsmarknaden 4:e kvartalet 1998", till döv, hörselskadade, gravt synskadade, synsvaga och rörelsehindrade är sysselsättningen bland arbetskraften totalt inom dessa funktionshindergrupper (de grupper som även är representerade i Mångfaldsprojektets undersökning) i genomsnitt cirka 83 procent i arbete. Det varierar dock inom de olika funktionshindergrupperna.

Av de intervjuade akademikerna hade två tredjedelar, 62 procent, ett förvärvsarbete på heltid och en fjärdedel, 25 procent, förvärvsarbetade på halvtid. Övriga, 13 procent, uppgav att de var arbetslösa under perioden.

Tabell 4. Vad gjorde Du huvudsakligen under veckan 6 – 12 mars 2000? Antal och procent. I basen 105 individer

Huvudsaklig sysselsättning	Antal	Procent
Förvärvsarbete heltid (även i eget företag)	65	62
Förvärvsarbete deltid (även arbete i eget företag)	26	25
Arbetslös (d.v.s. sökt men fick inget arbete under veckan 6 – 12 mars 2000)	14	13
Totalt	105	100

Männen förvärvsarbetade i högre utsträckning heltid jämfört med kvinnorna. Bland männen uppgav drygt åtta av tio förvärvsarbete på heltid som sin huvudsakliga sysselsättning

under perioden 6 – 12 mars 2000. Fyra av tio kvinnor uppgav det samma.

En dryg femtedel av kvinnorna förvärvsarbetade deltid medan enbart några få, knappt en av tio män uppgav att de hade förvärvsarbete på deltid. Cirka två av tio intervjuade kvinnliga akademiker uppgav att de var arbetslösa, medan en av tio män uppgav att de var det.

Om vi ser enbart till gruppen som uppgav att de var förvärvsarbetande hade sju av tio, 71 procent, ett heltidsarbete. Nio av tio män men hälften av kvinnorna uppgav att de arbetade heltid.

I SCB:s rapport 1999:1 "Funktionshindrades situation på arbetsmarknaden 4:e kvartalet 1998" redovisas att det är vanligare med heltidsarbete i befolkningen totalt än bland personer med funktionsnedsättning. Mer än tre fjärdedelar av befolkningen totalt, 77 procent, arbetar heltid jämfört med drygt två tredjedelar, 68 procent, bland funktionshindrade. Över fyra femtedelar, 83 procent, av de sysselsatta männen med funktionsnedsättning men bara hälften, 51 procent, av kvinnorna arbetade heltid.

Arbete 6 – 12 mars 2000

I SCB:s rapport "Inträdet på arbetsmarknaden" 1998, är definitionen för att räknas bland de arbetande att det krävdes åtminstone en timmes avlönat arbete under den aktuella perioden. I befolkningen totalt var det knappt 90 procent av kvinnorna som hade examinerats från grundläggande högskoleutbildning som hade ett arbete. Bland männen var det drygt 90 procent som hade arbete.

Bland de intervjuade akademikerna med funktionsnedsättning uppgav totalt nio av tio, 89 procent, att de hade något arbete även om det bara avsåg en timme under veckan 6 – 12 mars 2000.

Tabell 5. Hade Du något arbete (även om det bara avsåg en timme under veckan 6 – 12 mars 2000? Antal och procent. I basen 105 individer.

	Antal	Procent
Ja, jag hade arbete	94	89
Nej, jag hade inte arbete	11	10
Totalt	105	99

Exempel på tjänster som de intervjuade hade var kuratorer, psykoterapeut, sjukvårdsadministratör, koordinator, doktorander, mellan-, högstadie- och gymnasielärare, sociolog med administrativa uppgifter, socionomer, studievägledare, civilekonomer, datatekniker, systemvetare, samordningsresurs för sjukvården, ingenjör, distriktsköterska, guide, projektadministratörer, präst, psykolog.

Det fanns även ett fåtal som hade arbete inom områden som inte kräver någon akademisk bakgrund, till exempel förpackningsarbete och stansningsarbete. De var personer som inte hade erhållit den anpassning som de behövt för att klara av att vara kvar på det arbete som de hade utifrån sin akademiska bakgrund, enligt intervjupersonerna.

Anställningsform

I SCB:s rapport "Inträdet på arbetsmarknaden" 1998, hade cirka sju av tio personer med grundläggande examina från högskola fast anställning/tillsvidareanställning. De som hade något arbete under perioden 6 – 12 mars 2000 tillfrågades om vilken anställningsform de hade under den tiden. Cirka sex av tio, 58 procent, akademiker med funktionsnedsättning som intervjuades hade fast anställning/tillsvidareanställning. Två femtedelar, 41 procent, hade tillfällig anställning, vikariat eller forskarförordnande.

Bland männen var det något vanligare att man hade fast anställning jämfört med kvinnorna. Av männen uppgav cirka sju av tio att de hade en fast anställning/tillsvidareanställning medan hälften av kvinnorna uppgav detta.

I SCB:s rapport "Inträdet på arbetsmarknaden" 1998, redovisas även där att männen var fast anställda i större omfattning än kvinnorna. Två tredjedelar av de kvinnor som hade en grundläggande högskoleutbildning och som arbetade var fast anställda. Bland männen hade knappt åtta av tio, 80 procent, en fast anställning. Tillfälliga anställningar var vanligare bland kvinnorna än bland männen.

Tabell 6. Vilken anställningsform hade Du under veckan 6 – 12 mars 2000? Antal och procent. I basen 94 individer.

	Antal	Procent
Fast anställning, tillsvidareanställning	55	58
Tillfällig anställning/vikariat, forskarförordnande	39	41
Totalt	94	99
Ej relevant	11	
Totalt	105	

Arbetsmarknadssektor

I SCB:s rapport "Inträdet på arbetsmarknaden" 1998, redovisas att av de personer med examina från högskolan arbetar cirka 43 procent inom den enskilda arbetsmarknadssektorn, en tredjedel inom den kommunala och cirka en av tio inom landstinget respektive statliga arbetsmarknadssektorn.

Cirka fyra av tio, 43 procent, av akademikerna som intervjuades hade sitt arbete inom den kommunala sektorn. Tre av tio, 32 procent, hade arbete inom den enskilda arbetsmarknadssektorn, dit räknas även affärsdrivande statliga/kommunala bolag. Cirka en fjärdedel hade arbete inom landstinget respektive inom den statlig sektor.

Kvinnorna arbetade i högre utsträckning inom den kommunala arbetsmarknadssektorn jämfört med männen, cirka sex av tio kvinnor och nästan tre av tio män. Det omvända förhållandet rådde inom den enskilda sektorn. Fyra av tio män arbetade inom den enskilda arbetsmarknadssektorn medan drygt två av tio kvinnor hade sina anställningar där.

Tabell 7. Inom vilken arbetsmarknadssektor hade Du arbete under veckan 6 – 12 mars 2000? Antal och procent. I basen 94 individer.

Arbetsmarknadssektor	Antal	Procent
Statlig	23	25
Kommunal	40	43
Enskild (även affärsdrivande statliga/kommunala bolag)	30	32
Annan	1	1
Totalt	94	101
Ej relevant	11	
Totalt	105	

4.3 Lön

Månadslön

I SCB:s rapport "Inträdet på arbetsmarknaden" 1998, hade examinerade från högskolan läsåret 1994/95 en genomsnittlig lön om 18000 kronor. För kvinnor med examen var genomsnittlig lön 16500 kronor medan genomsnittslönen för män var 20100 kronor per månad.

Månadslönen är genomgående uppräknad till heltidsarbete i redovisningen.

Bland de intervjuade akademikererna med funktionsnedsättning var medellönen 17168 kronor under perioden 6 – 12 mars 2000. Den lägsta månadslönen angavs vara 10400 kronor och den högsta 21300 kronor. Medellönen för kvinnorna var 16410 kronor per månad medan medellönen för männen var 17927 kronor per månad. Den genomsnittliga lönen för akademiker med funktionshinder kan uttryckas som att vara i paritet med den genomsnittslön som framkom i SCB:s rapport. Däremot finns en tendens att de intervjuade männen har en lägre genomsnittslön jämfört med männen i SCB:s rapport.

Kvinnornas genomsnittslöner är jämförbara mellan de båda undersökningarna, intervjuer med funktionshindrade akademiker och SCB:s rapport. Den genomsnittliga lönen bland kvinnorna är lägre jämfört med männen, i båda undersökningarna, men skillnaden är inte lika markant när man ser till gruppen akademiker med funktionshinder.

Lönebidrag

En fråga ställdes till intervjupersonen om deras lön var kopplad till lönebidrag. Av de förvärvsarbetande uppgav två femtedelar, 41 procent, att de hade en tjänst med lönebidrag. Det var övervägande kvinnor som hade tjänster med lönebidrag. Av kvinnorna var de närmare två tredjedelar, cirka sex av tio, som uppgav detta medan en femtedel, två av tio män uppgav att tjänsten var med lönebidrag.

Tabell 8. Var anställningen Du hade, under veckan 6 – 12 mars 2000, med lönebidrag? Om anställningen var med lönebidrag hur stor procentuell andel var den då? Antal och procent. I basen 94 individer.

Arbetsmarknadssektor	Antal	Procent
Nej	55	58
Ja med lönebidrag 25 %	2	2
Ja med lönebidrag 50 %	11	12
Ja med lönebidrag 60 %	1	1
Ja med lönebidrag 70 %	2	2
Ja med lönebidrag 75 %	1	1
Ja med lönebidrag 80 %	22	23
Totalt	94	99
Ej relevant	11	
Totalt	105	

Den vanligaste procentsatsen man uppgav för lönebidragets storlek var 80 procent.

Den som hade anställning och omfattades av lönebidrag tillfrågades om de upplevde att lönebidraget ungefär motsvarade den nedsatta arbetsförmågan. Cirka åtta av tio, 85 procent, av de intervjuade akademikerna upplevde att lönebidraget var högre procentuellt än vad deras nedsatta arbetsförmåga motsvarade. Det var främst kvinnorna som upplevde detta förhållande. Samtidigt poängterades det att utan lönebidragssystem skulle det vara omöjligt för dem och många andra med funktionsnedsättning att erhålla ett en plats på arbetsmarknaden. Arbetsgivaren förutsätts dock minska lönebidraget med tiden då arbetsuppgifterna blir invanda och när de eventuella anpassningarna/ hjälpmedlen som man har fungerar i paritet med vad som kan förväntas för att utföra arbetet.

Tabell 9. Anser Du att lönebidraget (ungefär) motsvarar den nedsatta arbetsförmågan hos Dig? Antal och procent. I basen 39 individer.

	Antal	Procent
Ja, helt och hållet	0	0
Nej, jag upplever att lönebidraget är högre procentuellt än min nedsatta arbetsförmåga	33	85
Nej, jag upplever att lönebidraget är lägre procentuellt än min nedsatta arbetsförmåga	6	15
Vet inte	0	0
Totalt	39	100
Ej relevant	66	
Totalt	105	

4.4 Arbetslöshet och inträde på arbetsmarknaden

Arbetslöshet efter erhållen examina

I SCB:s rapport "Inträdet på arbetsmarknaden" 1998, redovisas att bland befolkningen totalt som har en grundläggande högskoleexamen har två femtedelar, 41 procent, varit arbetslösa vid något tillfälle efter avslutad utbildning på högskolan. Cirka 45 procent av kvinnorna som hade examinerats från en grundläggande högskoleutbildning hade varit arbetslösa vid något tillfälle efter avslutad utbildning. Bland männen var jämförande andel cirka 35 procent.

Näst intill samtliga, 96 procent, av de intervjuade akademikerna i denna studie hade någon gång efter examen varit arbetslös. Samtliga kvinnor och nio av tio män uppgav att de varit arbetslösa någon gång sedan de tog sin examen.

Tabell 10. Har Du varit arbetslös någon gång sedan Du tog Din examen? Antal och procent. I basen 105 individer.

	Antal	Procent
Ja	101	96
Nej	4	4
Totalt	105	100

I SCB:s rapport "Inträdet på arbetsmarknaden" 1998, var den genomsnittliga arbetslöshetsperioden 5.3 månader efter erhållen grundläggande examina från högskola. Kvinnornas genomsnittliga arbetslöshetsperiod var fem månader och männens knappt sex månader bland befolkningen totalt som hade examinerats från grundläggande högskoleutbildning.

För de intervjuade akademikerna med funktionsnedsättning var den genomsnittliga arbetslöshetsperiod 7 månader. Den kortaste totala perioden arbetslöshet var 2 månader och den längsta arbetslösheten var totalt 13 månader.

Den genomsnittliga arbetslöshetsperioden var den samma för männen som för kvinnorna som intervjuats, det vill säga cirka 7 månader.

Första stadigvarande arbetet

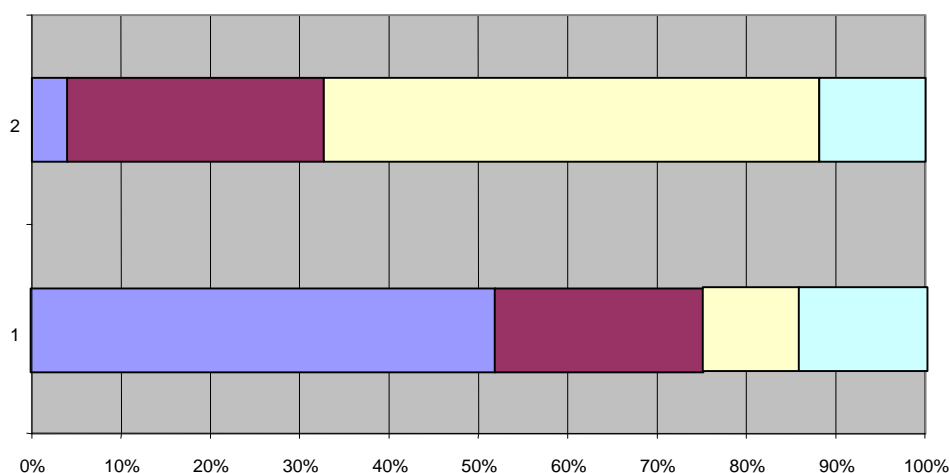
I SCB:s rapport "Inträdet på arbetsmarknaden" 1998, hade cirka hälften av dem som hade examinerats från en grundläggande högskoleutbildning etablerat sig på arbetsmarknaden i stort sett direkt, inom en månad, efter avslutad utbildning. Inom ett halvt år efter utbildningen hade ytterligare cirka tre fjärdedelar fått ett stadigvarande arbete. Efter cirka tre år var det 90 procent som hade eller hade haft ett stadigvarande arbete.

Samtliga intervjuade akademiker i denna studie hade haft något stadigvarande arbete (fast anställning eller tillsvidareanställning, vikariat som varit längre än 6 månader) efter sin examen.

I genomsnitt erhöles det första stadigvarande arbetet 8 månader efter examen. Efter ett halvt år efter examen hade totalt en tredjedel fått ett stadigvarande arbete. Den längsta perioden innan man erhållit ett stadigvarande arbete bland de intervjuade var 18 månader efter utbildning.

Den genomsnittliga perioden efter examen innan man fick sitt första stadigvarande arbete var lika lång för både männen och kvinnorna.

Tabell 10. Genomsnittlig period för erhållandet av det första stadigvarande arbetet. 2= Funktionshindrade i Mångfaldsprojektets intervjuer i jämförelse med 1 = SCB:s rapport "Inträdet på arbetsmarknaden" 1998.



■ inom 1 månad ■ inom 6 månader □ inom 12 månader □ 12 månader och där över

I SCB:s rapport där ett urval från totalbefolkningen med examination från grundläggande högskoleutbildning finns visar det sig att hälften etablerade sig på arbetsmarknaden inom den närmaste månaden efter examen. Inom ett halvt år efter utbildningen hade ytterligare cirka en fjärdedel fått ett stadigvarande arbete. Detta innebär att inom en sexmånaders period har cirka 75 procent av de som tagit examen från grundläggande högskoleutbildning ett stadigvarande arbete. Ser vi till den intervjuade gruppen akademiker med funktionsnedsättning uppgav en tredjedel, cirka tre av tio att de hade fått ett stadigvarande arbete sex månader efter studierna.

4.5 Arbetsuppgifter och studier

Arbetets överensstämmelse med utbildningen

I SCB:s rapport "Inträdet på arbetsmarknaden" 1998, redovisas att drygt 90 procent av kvinnorna som hade en grundläggande högskoleutbildning och som arbetade i mars 1998 ansåg att de till största delen arbetade inom ett yrkesområde som den utbildning de avslutade läsåret 1994/95 var inriktad mot. Jämförande andel bland männen var cirka 85 procent.

Bland de akademiker med funktionsnedsättning som intervjuades upplevde cirka nio av tio, 87 procent, att de hade arbeten som överensstämde till största delen med det yrkesområde som utbildningen avsett. Cirka en av tio, 13 procent, uppgav att arbetet var inom ett annat yrkesområde än det som utbildningen var inriktad mot.

Tabell 11. Hur överensstämde det arbete Du hade under vecka 6 – 12 mars 2000 med den utbildning Du tog examen från? Antal och procent. I basen 94 individer.

	Antal	Procent
Arbetet var till största delen inom det yrkesområde som utbildningen var inriktad mot	82	87
Arbetet var inom ett annat yrkesområde än det som utbildningen var inriktad mot	12	13
Utbildningen var ej inriktad mot något särskilt yrke	0	0
Totalt	94	100
Ej relevant	11	
Totalt	105	

Resultatet indikerar att en något högre andel kvinnor än män upplevde att deras arbete var inom ett annat yrkesområde än det som utbildningen från högskolan avsåg.

Förhållandet beträffande hur man upplever att yrkesområdet som man arbetar/arbetade inom i det första stadigvarande arbetet efter examen stämmer eller stämde överens med den inriktning som utbildningen för examen var inriktad mot, var upplevelsen likartad som för mätningen över det arbetsområde man uppgav sig ha under perioden 6 – 12 mars 2000. Det vill säga att det första stadigvarande arbetet var till största delen inom det yrkesområde som utbildningen var inriktad mot.

Tabell 12. Hur överensstämde det första stadigvarande arbetet Du hade med den utbildning Du tog examen från? Antal och procent. I basen 105 individer.

	Antal	Procent
Arbetet var till största delen inom det yrkesområde som utbildningen var inriktad mot	92	88
Arbetet var inom ett annat yrkesområde än det som utbildningen var inriktad mot	13	12
Utbildningen var ej inriktad mot något särskilt yrke	0	0
Totalt	105	100

Arbetsuppgifternas överensstämmelse med kunskaper erhållna från utbildningen

Frågan om arbetsuppgifterna krävde kunskaper inom ämnen som inte ingick i utbildningen var svår att fänga i ett svar. Kommentarer som gavs efter det önskade svaret var att yrkesutövandet kan utföras på olika sätt och med olika metoder varför en utbildning sällan kan vara heltäckande. Men med tanke på att ett konkret arbete omfattas av många moment och att studierna ger en teoretisk grund svarade två tredjedelar, 64 procent, att arbetsuppgifterna inte krävde kunskaper inom ämnen som inte alls ingick i utbildningen. Ytterligare en fjärdedel, 23 procent, ansåg detta i det närmaste. Övriga 13 procent värderade att arbetsuppgifterna krävde kunskaper inom ämnen som inte ingick i utbildningen i hög grad eller näst intill i hög grad.

Resonemanget var det samma för denna frågan som vid ovan nämnda. En utbildning måste och skall vara bred och kunskaper bygger på varandra. Även om man inte använder all den direkta kunskapen som man förvärvat så har man nytta av den i alla fall. 85 procent ansåg att det inte fanns ämnen i utbildningen som arbetsuppgifterna inte krävde kunskap i. Cirka en av tio ansåg dock att de hade erhållit kunskap i ämnen som arbetsuppgifterna inte krävde kunskap i. Dessa personer är främst kvinnor och de som inte upplever att de har erhållit arbeten utifrån sin kompetens.

Utrustning här relateras till datorer och programvaror i de flesta fallen och i de fall man hade arbete som inte var relaterat till utbildningen. Cirka hälften, 54 procent, uppger att de inte alls eller näst intill inte alls fick bekanta sig med utrustningen vid studierna som krävdes i deras arbete. Den andra hälften hade fått arbeta med utrustning som krävts i arbetet under utbildningen.

4.6 Anpassningar

Anpassningar på arbetsplatsen

Om funktionshindret medför att man har behov av olika anpassningar så som tekniska hjälpmedel, anordningar på arbetsplatsen, arbetstider eller stödperson tillfrågades den intervjuade personen om de erhållit den anpassningen på arbetet utifrån deras specifika behov.

Tekniska hjälpmedel

Samtliga intervjuade hade något behov av tekniska hjälpmedel. Av de intervjuade akademikerna med funktionsnedsättning har cirka 6 av tio fått anpassningar av tekniska hjälpmedel helt eller

till viss del utifrån deras behov. En dryg tredjedel, 36 procent, upplever att de inte fått den anpassning de behöver.

Tabell 13. Medför Ditt/Dina funktionshinder att Du har behov av olika anpassningar och var/är i så fall Din arbetsplats anpassad efter dina behov för att Du skall kunna utföra ditt arbete som Du hade under perioden 6 – 12 mars 2000 eller vid den senaste stadigvarande arbetsplatsen efter examen? Antal och procent. I basen 105 individer.

Tekniska hjälpmedel	Antal	Procent
Ja, har behov av tekniska hjälpmedel och arbetsplatsen har/hade helt och hållet anpassningar utifrån mina behov	34	32
Ja, har behov av tekniska hjälpmedel och arbetsplatsen har/hade till viss del anpassningar utifrån mina behov	33	31
Ja, har behov av tekniska hjälpmedel men har/hade inte fått den anpassning jag behöver	38	36
Är ej i behov av tekniska hjälpmedel	0	0
Totalt	105	99

Anordningar på arbetsplatsen

Beträffande speciella anordningar på arbetsplatsen angav cirka en av tio, 10 procent, att de inte var i behov av det.

Ungefär nio av tio uppger att de skulle behöva eller hade behövt anpassade anordningar i högre grad än vad som finns/fanns på arbetsplatsen. Cirka en fjärdedel uppger att de har behov av att anordningar på arbetsplatsen är anpassade men att de inte har fått den. Cirka hälften anger att de har behov och att de är till viss del anpassade.

Cirka en femtedel anger att det helt och hållet är anpassat utifrån deras behov.

Tabell 14. Medför Ditt/Dina funktionshinder att Du har behov av olika anpassningar och var/är i så fall Din arbetsplats anpassad efter dina behov för att Du skall kunna utföra ditt arbete som Du hade under perioden 6 – 12 mars 2000 eller vid den senaste stadigvarande arbetsplatsen efter examen? Antal och procent. I basen 105 individer.

Anordningar på arbetsplatsen	Antal	Procent
Ja, har behov av anpassade anordningar på arbetsplatsen och arbetsplatsen har/hade helt och hållet anpassningar utifrån mina behov	19	18
Ja, har behov av anpassade anordningar på arbetsplatsen och arbetsplatsen har/hade till viss del anpassningar utifrån mina behov	51	49
Ja, har behov av anpassade anordningar på arbetsplatsen men har/hade inte fått den anpassning jag behöver	25	24
Är ej i behov av anpassade anordningar	10	9
Totalt	105	100

Anpassad arbetstid

Näst intill samtliga uppger att de inte är i behov av anpassad arbetstid med tanke på deras funktionsnedsättning.

Stödperson

Ingen av de intervjuade akademikerna har uppgivit att de har behov av stödperson med tanke på deras funktionsnedsättning.

Anpassad arbetsmiljö så som sammanträdesrum, gemensamhetsutrymmen, lunch- och kafferum. Hälften av de intervjuade akademikerna uppgav att deras arbetsmiljö så som sammanträdesrum, gemensamhetsutrymmen, lunch- och kafferum redan var anpassade och inte behövde ytterligare anpassningar eller att de inte är i behov av några särskilda anpassningar av arbetsmiljön utifrån efterfrågade utrymmen.

Den andra hälften uppgav att de är eller var i behov av att deras arbetsplats har/hade en arbetsmiljö, enligt ovan givna miljöer, som är/var anpassad i högre grad än vad den är/var.

Tabell 15. Var/är arbetsplatsen, så som sammanträdesrum, gemensamhetsutrymmen, lunch- och kafferum, anpassade efter dina behov med tanke på ditt funktionshinder? (arbetsplatsen under 6 – 12 mars 2000 eller senaste stadigvarande arbetsplatsen efter examen). Antal och procent. I basen 105 individer.

	Antal	Procent
Är ej i behov av särskilda anpassningar av arbetsmiljön	38	36
Ja, helt och hållet utifrån mina behov	0	0
Ja, till viss del utifrån mina behov	20	19
Nej, skulle behöva anpassningar för att klara av arbetet lättare	31	29
Arbetsmiljön var redan anpassad och behövde inte ytterligare anpassas	16	15
Vet ej/vill ej svar	0	0
Totalt	105	99

Flertalet kommenterade sina svar med att man inte ville vara "till besvär" genom att kräva ytterligare anpassningar än det man har direkt för sitt arbete. Det upplevs som svårt att motivera för en arbetsgivare att speciella insatser skall göras för ens egna behov. Man försöker att finna egna möjligheter och nöjer sig med de förhållanden som råder.

Vem som har stått för anpassningarna

Som tidigare nämnts hade samtliga intervjuade något behov av anpassning.

I en femtedel, 21procent, av fallen anges att arbetsgivaren själv har stått för de anpassningar man har behövt. Till en fjärdedel har försäkringskassan stått för anpassningarna och i 28 procent av fallen har AMI/arbetsförmedlingen själv stått för anpassningen.

Tabell 16. Genom vem fick Du Dina anpassningar på arbetsplatsen? Fler alternativ kan ges! Antal och procent. I basen 105 individer.

	Antal	Procent
Arbetsgivaren	22	21
Försäkringskassan	26	25
AMI/Arbetsförmedlingen	29	28
Arbetsgivaren och Försäkringskassan	8	8
Arbetsgivaren och AMI/Arbetsförmedlingen	6	6
Försäkringskassan och AMI/Arbetsförmedlingen	8	8
Arbetsgivaren, Försäkringskassan och AMI/Arbetsförmedlingen	6	6

För de anpassningar som genomförts på arbetsplatsen som den intervjuade akademiska personen haft eller har uppges AMI/arbetsförmedlingen och Försäkringskassan ha stått för anpassningar i lika stor utsträckning, 47 respektive 46 procent. I 40 procent av fallen har arbetsgivaren stått för anpassningen.

Andelarna visar totalt i den mån de olika parterna har varit med och stått för anpassningarna. Det innebär att i 27 procent av fallen har fler än en aktör varit med och stått för anpassningarna.

I SCB:s rapport 1999:1 "Funktionshindrades situation på arbetsmarknaden 4:e kvartalet 1998 tillfrågades personerna med funktionshinder om arbetsgivaren gjort något för att anpassa arbetsplatsen till de behov och arbetsvillkor man har. Anpassningar avsågs här t ex speciella arbetsredskap, ombyggnad av lokaler/arbetsplats, arbetstider eller omplacering även avseende stödperson eller dylikt inräknades. Resultatet visar att mellan en tredjedel och en fjärdedel av de funktionshindrade uppgav att de hade behov av hjälpmedel, stöd etc. Av dem som sagt sig ha behov av en anpassad arbetsplats förefaller det alltså som om arbetsgivarna i stort sett har anpassat arbetsplatsen efter dem som så behöver. Arbetsgivaren har helt eller delvis anpassat arbetsplatsen i 57 procent av fallen. För mer än en fjärdedel, 29 procent, har arbetsgivaren helt anpassat arbetsplatsen till den enskilde individen och dennes arbetsvillkor. För två av fem, 40 procent, har arbetsgivaren inte anpassat arbetsplatsen efter den funktionshindrades villkor.

Tillgång till information

Information som berör alla

Av de intervjuade akademikerna upplever cirka sju av tio att de behöver mer information i för dem tillgänglig form för att ha tillgång till information i samma utsträckning som andra på deras arbetsplats.

Hälften upplever att de inte har tillgång till information som berör alla, sin tjänst/arbetsuppgifter eller liknande i samma utsträckning som andra på sin arbetsplats och skulle behöva mer information i tillgänglig form utifrån sin funktionsnedsättning.

Ytterligare cirka en fjärdedel, 23 procent, upplever att de har tillgång till efterfrågad information i viss utsträckning.

Ungefär tre av tio, 27 procent, uppger att de helt och hållet har tillgång till all information i samma utsträckning som andra på arbetsplatsen.

Tabell 17. Upplever du att du har/hade tillgång till all information i samma utsträckning som andra på din arbetsplats? (Information som berör alla, din tjänst/arbetsuppgifter eller liknande) Antal och procent. I basen 105 individer.

	Antal	Procent
Ja, helt och hållet	28	27
Ja, i viss utsträckning	24	23
Nej, skulle behöva mer information som är i tillgänglig form utifrån mitt funktionshinder	53	50
Vet inte	0	0
Totalt	105	100

Männen upplever i något högre utsträckning att de har tillgång till all information i samma utsträckning som andra på arbetsplatsen jämfört med kvinnorna.

Information om kurser/vidareutbildningar

Beträffande information om kurser/vidareutbildningar upplever en fjärdedel, 26 procent, akademiker som intervjuats att de har information om kurserna/vidareutbildningarna i samma utsträckning som andra på sin arbetsplats med liknande arbetsuppgifter eller som berör samtliga. Lika stora andelar män som kvinnor upplever att de har information i samma utsträckning som andra på arbetsplatsen. Ytterligare en tredjedel

av akademikerna uppgav i intervjun att de till viss del upplever att de får information i samma utsträckning som andra.

Fyra av tio upplever att de inte alls har information om kurser/vidareutbildningar i samma utsträckning som andra på arbetsplatsen med liknande arbetsuppgifter eller sådant kursinformation som berör alla. Det är främst kvinnorna som uppger detta.

Tabell 18. Får du information om kurser/vidareutbildning i samma utsträckning som andra på din arbetsplatsen med liknande arbetsuppgifter som du har eller som berör alla? Antal och procent. I basen 105 individer.

	Antal	Procent
Ja, helt och hållet	27	26
Ja, i viss utsträckning	36	34
Nej, inte alls	43	40
Vet inte	0	0
Totalt	105	100

Möjlighet att delta på kurser/vidareutbildningar

Av de akademiker med funktionsnedsättning som intervjuats upplever sju av tio, 70 procent, att de har möjlighet att delta helt och hållet eller till viss del på kurser/vidareutbildningar som ingår i den tjänst man har med tanke på sitt funktionshinder. En något högre andel kvinnor än män upplever detta.

Två av tio som intervjuats upplever att det inte alls har varit möjligt för dem att delta på kurser/vidareutbildningar som ingår i deras tjänster med tanke på deras funktionsnedsättning.

Tabell 19. Har du haft möjlighet att delta på kurser/vidareutbildningar som ingår i din tjänst, med tanke på din funktionsnedsättning? Antal och procent. I basen 105 individer.

	Antal	Procent
Ja, helt och hållet	28	27
Ja, till viss del har det varit möjligt	45	43
Nej, det har inte alls varit praktiskt möjligt	19	18
Vet inte	13	12
Totalt	105	100

Som svar på frågan om man har haft möjlighet att delta på kurser/vidareutbildningar som ingår i tjänsten, med tanke på sitt funktionshinder svarade drygt en av tio att de inte vet. Det var främst männen som inte visste. En femtedel av männen uppgav detta medan enbart sex procent av kvinnorna angav att de inte vet.

4.7 Möjlighet att avancera

Om man sökt "högre tjänster

Ingen av de intervjuade akademikerna hade någon personal direkt underställd sig.

En tredjedel, 32 procent, av de intervjuade uppger att det inte finns eller har inte funnits högre tjänster som de kan avancera till på deras arbetsplats. Kvinnorna anger detta i större utsträckning än männen. Fyra av tio kvinnor och tre av tio män uppger detta.

Tabell 20. Finns det möjlighet för dig att avancera till "högre" tjänster inom din arbetsplats och har du då sökt eller skulle kunnat söka tjänsten? Antal och procent. I basen 105 individer.

	Antal	Procent
Nej, finns inte möjlighet till att avancera	34	32
Ja, finns möjlighet att avancera - har inte sökt/har inte velat söka	63	60
Ja, finns möjlighet att avancera - har sökt	0	0
Vet inte	8	8
Totalt	105	100

För sex av tio akademiker som intervjuats har det funnits tjänster att avancera till på deras arbetsplats. Främsta anledningarna till att man inte sökt har varit att man inte känner att man vill ha något annat jobb, man trivs med de arbetsuppgifter som man har. Vidare framkom i intervjuerna att man inte sökt "högre" tjänster för att man har en tjänst som man känner fungerar bra utifrån ens funktionsnedsättning och att arbetet är väl avgränsat utifrån sina villkor samt att man känner att det skulle bli jobbigt att ta på sig ytterligare ansvar.

4.8 Diskriminering

Lönesättning

Fyra av tio, 41 procent, intervjuade akademiker uppger att de inte vet om de har blivit förbigångna vid löneförhandlingar på

grund av sitt funktionshinder. Hälften av kvinnorna och tre av tio män, 31 procent, vet inte om fallet är så. Flertalet kommenterade att man inte vet men hoppades att det inte är så.

Tabell 21. Upplever Du att Du har blivit förbigången vid löneförhandling på grund av Ditt funktionshinder? Antal och procent. I basen 105 individer.

	Antal	Procent
Ja, helt och hållet	10	9
Ja, till viss del	14	13
Nej	38	36
Vet inte	43	41
Totalt	105	99

En dryg tredjedel, 36 procent, av de intervjuade upplever att de inte har blivit förbigångna vid löneförhandlingar på grund av sitt funktionshinder. Det gäller främst männen, där hälften inte upplever sig ha blivit förbigångna vid löneförhandlingar. Två av tio kvinnor upplever inte heller att de har blivit förbigångna vid löneförhandlingar på grund av sitt funktionshinder.

Cirka två av tio, 23 procent, upplever att de till viss del eller helt och hållet har blivit förbigångna vid löneförhandlingar på grund av sitt funktionshinder. Det är främst kvinnorna som upplever detta helt och hållet. Två av tio kvinnor känner sig helt och hållet förbigångna och ytterligare en av tio upplever detta till viss del vid löneförhandlingarna, relaterat till sitt funktionshinder. Av männen upplever en knapp femtedel att de till viss del har blivit förbigångna vid lönesättningar på grund av sitt funktionshinder. Ingen av männen upplever detta helt och hållet.

Arbetsgivarens attityd

Av de intervjuade akademikerna upplever en dryg tredjedel, 34 procent, att arbetsgivarens attityd varken är positiv eller negativ gentemot dem. I flertalet fall kommenterades deras svar med att de varken upplever att den är mer positiv eller negativ gentemot dem än vad den är mot övriga på arbetsplatsen. Detta svarsalternativ uppgavs främst av kvinnorna där sex av tio, 59 procent, uppgav detta medan knappt en av tio, 8 procent, av männen svarade med detta.

Cirka hälften, 48 procent, av samtliga intervjuade upplever att arbetsgivarens attityd är/var mycket eller till viss del positiv. Det är främst männen som upplever att attityden är mycket positiv från arbetsgivarens sida. Över hälften, 55 procent, av männen upplever detta. Endast två stycken kvinnor valde att uttrycka att arbetsgivaren är mycket positiv i sin attityd mot dem.

Tabell 22. Hur upplever Du att arbetsgivarens attityd är/var mot Dig? Antal och procent. I basen 105 individer.

	Antal	Procent
Mycket positiv	30	29
Till viss del positiv	20	19
Varken positiv eller negativ	36	34
Till viss del negativ	9	9
Mycket negativ	10	9
Totalt	105	100

Två av tio som intervjuats upplever en mycket negativ eller till viss del negativ attityd från arbetsgivarens sida gentemot dem. Kvinnorna upplever i högre grad än männen att arbetsgivarens attityd är negativ gentemot dem.

Sökt andra arbeten

På frågan om det någon gång funnits tillfällen då den intervjuade personen hade velat söka andra arbeten/tjänster men inte gjort det på grund av sitt funktionshinder svarade åtta av tio, 79 procent, att det naturligtvis funnits sådana tillfällen för att uppgifterna i sig inte passat utifrån funktionsnedsättningen. Motiveringen till att man inte sökt har i övervägande fall varit att det har krävts mer än den teoretiska bakgrunden från utbildningen. I flertalet fall gavs exempel som inte varit praktiskt möjliga att genomföra på grund av det funktionshinder man har, det har varit till exempel krav på körkort, att man skall kunna vara flexibel och bland annat kunna vara föredragande på olika platser och därför kunna göra sig tillgänglig i olika miljöer eller kunna använda en speciell programvara eller arbetsmetod som inte låter sig hanteras på grund av funktionshindret.

Tabell 23. Har det funnits tillfällen då Du velat söka andra arbeten eller jobb men inte gjort det på grund av Din funktionsnedsättning? Antal och procent. I basen 105 individer.

	Antal	Procent
Nej	22	21
Ja,	83	79
Totalt	105	100

Två av tio, 21 procent, som intervjuats uppger att det inte har funnits tjänster som de inte har sökt på grund av sitt funktionshinder. Kommentarer som gavs var bland annat att de upplever att de kan söka arbeten oavsett sin funktionsnedsättning. "Det ordnar sig alltid det gäller att visa för arbetsgivaren att man kan bara man har det anpassat". Men även uttalanden om att det inte går att söka alla arbeten på grund av att funktionsnedsättningen ger begränsningar gavs. "Man måste inse sina begränsningar och allt kan inte alltid anpassas bara för en person. I vissa fall skulle det vara mer pinsamt att söka något där man vet att alla måste anpassa situationen efter mig."

Upplevd diskriminering i arbetslivet

Cirka tre fjärdedelar, 73 procent, uppger att de aldrig eller sällan har känt sig diskriminerade i arbetslivet efter sin examen. Av männen är det åtta av tio som aldrig eller sällan har upplevt sig diskriminerade i arbetslivet och cirka sju av tio av kvinnorna.

En fjärdedel, 26 procent, bland de intervjuade akademikerna med funktionsnedsättning har upplevt att de ibland eller ofta blivit diskriminerade i arbetslivet, efter sin examen. Tre av tio kvinnor och två av tio män har upplevt sig diskriminerade ibland eller ofta i arbetslivet efter sin examen. Ingen man har angett att han ofta känt sig diskriminerad i arbetslivet efter examen.

Tabell 24. Upplever Du att Du någon gång har blivit diskriminerad i arbetslivet, efter Din examen? Antal och procent. I basen 105 individer.

	Antal	Procent
Ja, ofta	10	9
Ja, ibland	18	17
Ja, men sällan	39	37
Nej, aldrig	38	36
Vet inte	0	0
Totalt	105	99

4.9 Ansökningar

Hälften av de intervjuade akademikerna, 49 procent, uppgav att de inte berättar om sitt funktionshinder vid skriftlig ansökan till ett jobb. Direkt efter examen gjorde flertalet det, men upplevde att de då inte fick chansen att komma till intervju. Först när man bokar tid för intervju har man nämnt det, till exempel att man önskar att man blir hämtad i receptionen för att man inte ser eller att man nämner att man önskar att platsen för intervjun är på en plats som går att komma till med rullstol. Av de personer som är döva uppger man att man brukar uppges nämna i ansökan

att man är döv eller att man ofta från arbetsgivarens sida redan har känt till att man är döv och behöver därför inte nämna det i ansökan.

Fyra av tio akademiker brukar berätta om sitt funktionshinder eller uppger det ibland i den skriftliga ansökan.

Två av tio män har uppgett att de aldrig har gjort en skriftlig ansökan om anställning, ingen kvinna uppger att de aldrig har gjort en skriftlig ansökan.

Tabell 25. Berättar/berättade Du att Du har funktionsnedsättning när Du gör/gjorde en skriftlig ansökan om anställning? Antal och procent. I basen 105 individer.

	Antal	Procent
Ja, jag berättar/ berättade om mitt funktionshinder	32	30
Ibland berättar/ berättade jag om mitt funktionshinder	11	10
Nej, jag berättar inte om mitt funktionshinder	51	49
Jag har aldrig gjort en skriftlig ansökan om anställning	11	10
Totalt	105	99

5 Övriga kommentarer samt diskussion

5.1 Tips och förslag från de intervjuade

De intervjuade fick frågan om de hade tips, idéer om hur det skulle underlätta för andra personer med funktionsnedsättning att söka sig till och studera på högre studier så som universitet och högskola och även att komma in på arbetsmarknaden. Om man tillåts att i grova termer beskriva de intervjuades givna erfarenheter och tankar inför frågan kan man se tre beröringsområden; Förebilder och mentorer, Aktiva studievägledare och informerade lärare och arbetsgivare om förutsättningar för personer med funktionsnedsättning. Inom respektive område kommer erfarenheter och tankar om bland annat *självbild*, *självförtroende*, *särbehandling*, *tillgänglighet* och *acceptans* in. En intervjuad akademiker tog upp sina erfarenheter beträffande utlandsstudier och utlandsarbete. Även om aspekten uppkom från en person anser vi att det är av intresse att förmedla och väcka tanken för beaktande, speciellt nu när frågan är aktuell med EU:s "öppna gränser". Hur väl fungerar en utlandsvistelse med studier eller arbete för en person som har funktionsnedsättning? En fråga som denna studie varken går djupare in på eller har svar på.

Följande tre huvudområden får beskriva intervjupersonernas förmedlade tankar och erfarenheter

Förebilder och mentorer**0Aktiva studievägledare/kontaktpersoner för funktionshindrade på gymnasiet och på universiteten**

- Informerade lärare/föreläsare på gymnasiet och universitetet om hur det fungerar i praktiken när man har funktionsnedsättning.

- Informerade arbetsgivare om hur funktionsnedsättningar kan överbryggas och vad det innebär i praktiken.

Tillgänglighet till den europeiska arbetsmarknaden och studier inom EU

Förebilder och mentorer

Flertalet saknade förebilder och vissa förespråkade mentorer. Svårigheter att studera i en akademisk värld skall inte undanhållas men man skall visa att man kan och att det finns andra som har gjort det. När man har förebilder är det lättare att gå vidare för man vet att andra har klarat det. När man både får höra om de svårigheter och möjligheter som finns för en person med ett specifikt funktionshinder är det lättare att identifiera sig och konkretisera sina funderingar över ett eventuellt kliv till att läsa vidare. När man vet att andra har läst och fått höra dessa personer berätta om anpassningar och liknande är det lättare att själv "våga".

På Högskolan i Örebro och Riksgymnasiet för döva och hörselskadade har ett samarbetsprojekt, som nu är permanentat, genomförts i syfte att introducera gymnasieeleverna till högskolans miljö, såväl studietekniskt som socialt. En två veckors kurs anordnas i allmän information om universitetet, att studera inom akademisk utbildning, studieteknik, ansökningsförfarande, ansökningsregler samt biblioteksinformation. Vissa föreläsningar och utbildningar presenterades och individuella val kan genomföras under kursperioden. Detta innebär att de presumtiva studenterna får en chans att se vilka förutsättningar som erbjuds, hur det är rent praktiskt att komma, vistas och förkovra sig i universitets miljö.

Några tankar och idéer som framförts av de intervjuade akademikererna.

– Jag vet att många som har något handikapp skulle behöva någon som de ser upp till och som bevisar att det går att få en bra utbildning även om man har ett handikapp. Klarar han eller hon det så kan ju jag också göra det. Man skall naturligtvis vet att det behövs mer än en egen vilja, man måste kämpa in i det sista. Mycket tid går till att ordna praktiska saker för att få en studie genomförbar men om man verkligen ger allt för att klara det och har viljan så går det. Men det kanske skulle var lättare om man hade förebilder som visade att målet går att nå. Ibland känner man sig så förbaskat ensam och när man känner så är det svårt att be om den hjälp som finns för man vill inte var udda eller utpekad.

– Det pratas ofta om hur svårt alla funktionshindrade har det. Och visst är det tufft man måste kämpa och sedan kämpa lite till för att klara av det. Men man borde även lyfta fram budskapet att det går. Det är sällan man hör om funktionshindrade som har tagit examen. Jag tycker det är jättebra att man lyfter fram funktionshindrade akademiker som har lyckats, som i den här intervjun. Jag har haft tur som har haft en omgivning som har

tyckt det är naturligt att man läser vidare. Jag har fått "hjälp" att klara mig själv, ringa och kolla vad som gäller om vad jag måste säga att jag behöver och sådant. Det är viktigt att man får stöttning att klara sig själv, ett daltande gör bara omgivningen osäker också. Tala om att funktionshindrade kan så kommer fler att försöka, sedan kan man bli starkare och påverka mer.

– Det viktiga är att visa att det går att genomföra en akademisk utbildning även om man har andra förutsättningar än stora flertalet. Om man skall få fler att våga ta steget ut och läsa på universitet måste man tala om möjligheterna som man har rätt till. Allt för många av oss tycker att vi skall klara oss på egen hand bara för att visa att vi inte är sämre än andra. Men det handlar ju inte om det, att ta till sig studierna och bearbeta dem det måste man i alla fall klara själv det är bara frågan om att få del av samma kunskaper på samma villkor som andra som studerar. Det skall vara ok att säga till att man inte hör vad de pratar om, om de inte finns hörselslinga till exempel. Sådant går ju att fixa. Jag är själv än i dag så att jag måste klara av allt utan att säga något till arbetsgivaren. Jag fixar det på något sätt. Men de som skall gå in i studiernas värld här fram över måste få en annan syn på sina rättigheter än vad jag med många fler har haft. Jag utgår från det i alla fall för jag har inte hört talas om så värst många akademiker med handikapp.

– Många handikappade stannar upp på vägen. Grunden läggs tidigt i självbilden där motivation måste ges från såväl familjen som vårdpersonal. Man måste lära sig att inte nöja sig med sin situation, många tror inte på sig själva; att de har egen kraft att lösa olika situationer. Det är upp till den enskilde men man måste stötta familjer och vårdpersonal att hjälpa handikappade att se sin egen väg och "hjälpa sig själva". Det finns en inlärld hjälplöshet. Här kunde det vara bra att ge både familjer där det finns personer med handikapp och deras omgivning ett stöd i uppmuntran att låta personen med handikapp att gå vidare.

Aktiva studievägledare för personer med funktionsnedsättning

Praktisk information

Information om högskola och universitet är det viktigaste momentet i dag att få elever i gymnasiet intresserade eller ens våga börja tänka på att högre studier är möjliga att genomföra, anser flertalet av de intervjuade akademikerna. Praktisk information och vägledning på universitet/högskolan efterlyses. I studien "studier i utveckling 2", Sibus, Ann-Christine Morén Sjöholm, nämner också akademiker att man skulle önskat att man blivit visad den arbetsmiljö som råder på universitet/högskolan. "Kanske att man fick träffa någon lärare eller studievägledare eller någon människa som visade att – de här och de här lokalerna ska du vara i och de här resurserna finns till hands. Veta vad som finns."

Information är även en rubrik som belyses i Högskoleverkets rapportserie 2000:4R. Att tillgång till information om stöd uppfattas olika är naturligt. I rapporten redovisas att många av de svarande var mindre nöjda med informationen om stödåtgärder men att lika många var nöjda. I de kommentarer som givits i Högskoleverkets rapport påpekar många att informationen är bra när man väl hittat den. Brister i information om bland annat stödåtgärder visas på i även några andra studier. Att informationen är viktig och då i ett tidigt stadium, så väl innan påbörjad studietid som under studieperioden, är även det något som kan stödjas av intervjuerna i denna undersökning från Mångfaldsprojektet.

Exempel från intervjuerna med akademikerna

– Det vore så bra om jag hade fått vägledning i att veta vad som finns och komma för att prova på hur det skulle vara att studera på universitetet. Hade jag veta att jag hade haft det så lätt att

komma till och från de olika salarna, andra lokaler och biblioteket hade jag inte gått och funderat så länge. Jag har alltid velat studera vidare men man var ju osäker på om det var möjligt. Man hör alltid om att det är så svårt och man måste kämpa för att kunna studera när man har ett funktionshinder. Jag fungerar som vem som helst i huvudet det är bara det att jag inte har rörlighet i mina ben och ena armen och så ser jag ganska dåligt. Tur var att jag satsade i alla fall fast jag var rädd att misslyckas om jag inte skulle kunna delta i den utsträckning som krävs. Men jag hade och har även i dag i allt jag gör en jätte vilja att klara saker.

– Det borde funnits mer information och prova på tillfällen på universitetet. Låt dem med handikapp komma och se hur det ser ut, hur det är på en lektion och hur kul det är med allt runt omkring. Om universitetet måste visa på möjligheterna måste de även fixa så att olika saker fungerar. Ofta är det så att det som fungerar för oss med handikapp gör att det fungerar även lättare för de som inte har det.

– Vi fick någon som kom och berättade för oss om studierna på högskolan. Men det var så mycket information som inte var av direkt intresse för mig. Jag ser inte. Personen som informerade visste det men hon berättade i alla fall inte vilka möjligheter jag hade som synsvag. Det blir så att man inte vill särskilja sig och frågar då inte om hur mina behov kan lösas. Jag visste redan från början att jag bara skulle studera vidare, men tänk en som inte är så säker. Går den personen vidare? Efter hand fick jag veta att det finns mycket som man kan få stöd med. Tänk på alla som är oroliga för proven. Kanske skulle det hjälpa om de visste från början att man kan få längre tid på sig. Självis visste jag inte det från början. Tycket nog också att jag skulle klara allt som alla andra. Efter ett och ett halvt år fick jag reda på att jag kan få längre tenta tid, när jag fått en super bra vägledare på universitetet.

Yttre faktorer, tillgänglighet

Systemet är det som tyvärr fortfarande är ett hinder i att kunna deltaga fullt ut i studierna. Det krävs mycket förberedelser och eget arbete i att ligga på för att få information om vilken litteratur som skall finnas på de olika kurserna i tid för att kunna göra beställningar till anpassad form. När man väl har gjort sin beställning och den kanske inte finns inläst får man vänta upp till ett halvår vilket i många fall kan vara för sent. Även detta bekräftas i projektrapport från Sibus "Funktionshindrades upplevelse att studera vid universitet och högskola" där tyngdpunkten på tillgängligheten till litteratur i tid från bland annat Talboks- och punktskriftsbiblioteket, TPB, poängteras. Önskemål från såväl synskadade, döva och rörelsehindrade är att all information borde finnas på ett tillgängligt vis. För synskadade påpekas Internet och att lärarna, utan påminnelse, skulle ge skriftlig information på diskett eller sända den med e-post. Från döva och i viss mån hörselskadade efterfrågades sammanhållen skriftlig information. Det upplevs som tidskrävande att skaffa sig en överblick och möjlighet att snabbt skaffa sig information. Även tillgängligheten i miljön diskuterades och då framförallt boende, resor till och från studieplatsen och möjligheten att få tillträde till samtliga lokaler på ett fungerande sätt.

Det är inte bara att välja efter sitt intresse vilken inriktning man vill förkovra sig i, utan begränsningen görs av yttre faktorer så som bland annat att det inte finns eller inte finns tillräckligt med teckentolkare inom de områden som man önskar att studera, anpassat boende och lokaler och tillgång till all information som man som studerande behöver för att få en fullvärdig och koncentrerad studietid.

Man vill vara som andra, kunna deltaga inte enbart i studierna som naturligtvis är det viktigaste men studietiden är också så mycket mer. Man vill kunna komma på de sociala aktiviteterna, man vill vara delaktig i Kårens aktiviteter hälsa på hos andra eller

bo på institutionerna men miljöerna är inte anpassade och tillgängliga för alla studenter.

En underton ligger hos alla mer eller mindre att man skall fixa det på något sätt. Man vill inte vara till last och avvikande. Man skall visa för sig själv och andra att man kan bara man vill. Genom att ha sin egen styrka och vilja klarar man sig. Man tar på sig mycket själv och försöker att ordna det hela för att inte vara till besvär eller för att slippa vänta och tjata på andra. Detta bekräftas även i studien "studier i utveckling 2", Sibus. " Det verkar som funktionshindret nästan fungerat som en sporre ibland. Man vill bevisa, för sig själv och kanske för andra, att det går att övervinna de eventuella svårigheter som kan uppstå. Framför allt tycker jag att många tar på sig själva ansvaret för att det kan uppstå situationer som är besvärliga, och detta gäller för båda grupperna." Grupperna som hänvisas till här var hörselskadade och rörelsehindrade.

Fler exempel från intervjuerna

- TPB har inte den service som efterfrågas, i alla fall inte inom rimlig tid. Om man behöver texten i digitalform får man jobba på det själv. Kontakta förlagen direkt för att slippa vänta. Är man forskare vill man ha de nyaste rönen lika aktuella som alla andra som kan ta del av skriven text. Man måste förlita sig på att man har kursare som man kan betala för att göra en resumé av något som ingår i kursen eller så får man stå och scanna in material. Det går så mycket energi åt att själv få tillgång till litteratur som man skulle behöva lägga på rena studier i stället.

- Lärarna har inte kunskap i hur de skall undervisa oss som har något funktionshinder. Själv är jag synskadad och behöver underlag om lektionen i förväg för att kunna läsa in mig och vara förberedd. När en lärare står och pekar i stället för att säga rutan till höger tex gör att jag inte hänger med. Men man vill inte att de skall uppleva att man kräver mer än andra och blir en "jobbig" student. Man försöker gå på kursare eller andra vägar för att få in

samma kunskap som andra. Det är bara det att man hela tiden får tjata om olika saker, till slut orkar man inte.

– Jag försöker lösa mina behov på eget sätt även om det tar mycket kraft. Men man måste ha en "järnvilja" och då går det också. Jag kan inte alltid be föreläsaren i ämnet att komma ihåg att man behöver prata i mikrofonen för att jag skall kunna använda hörselslingan. När de väl kommer ihåg det så är det andra tekniska saker som gör att det inte är så lätt att följa föreläsningen i alla fall. Men genom att var väl förberedd inför varje lektion kan jag någorlunda följa med och sedan försöka fylla på information av mina kurskamrater.

– Jag klarar studierna bra, men jag skulle tycka det vore så mycket roligare om jag kunde vara med i gänget om man så säger. Man märker att alla skyndar sig från lektionerna för att slippa komma i den situationen att de kanske måste hjälpa mig. För lokalerna var inte anpassade för mig i rullstol. De som studerade samtidigt som mig visste inte i början hur det skulle fungera för mig. Jag kom alltid sist till luncherna och då hade man redan gått miste om mycket, man var liksom redan utanför. När det var raster emellan lektionerna stack många och fikade och jag var tvungen att ta mig till nästa ställe i stället. Men det är som det är man kan inte begära att andra skall förstå min situation. Jag tror inte att de gör det av illvilja utan det är nog bara av okunskap. De trodde nog i början att de skulle behöva dras med mig alltid om det de började att vara med mig.

– Visst är det ofta mycket svårt att följa med då man inte har underlag som man kan ta del av. När det delas ut material på lektionerna och diskussionen rör sig om det. Men då intalar jag mig själv att det fixar sig. Jag bestämmer mig för att det jag kan ta del av det räcker. Även de som ser kan ju inte ta del av allt material som ges. Man vänjer sig vid att det är så. Informerade lärare/föreläsare på gymnasiet och universitetet om hur det fungerar i praktiken när man har funktionsnedsättning.

Tillgängligheten diskuteras i flertalet studier. I Högskoleverkets rapportserie 2000:4R nämns bland annat att bristande tillgänglighet betyder för studerande med funktionshinder att man inte kan tillgodogöra sig undervisningen på samma sätt som de studenter som inte är funktionshindrade. Då avses inte enbart den fysiska tillgängligheten utan möjligheten att med hjälp av t ex stödåtgärder ta del av undervisningen. Ytterligare en dimension eller aspekter som framkom vid intervjuerna i denna undersökning bland akademiker var okunskapen bland lärarna/föreläsarna. Även om det finns anpassningar gjorda och kontaktpersoner som är mycket kompetenta i förhållanden som råder för funktionshindrade studenter så tycks kunskapen om tillgänglighet inte finnas hos den som studenten skall få sin kunskap ifrån – föreläsaren.

Ännu fler exempel från intervjuerna

– Det där med synen det vänjer man sig vid att man inte kan få allt på diskett eller på bra papper som går att skanna så att jag kan få det på förstoring. Om lärare och undervisare på universiteten hade mer kunskap om hur det är att ha ett handikapp skulle det vara mycket lättare. Föreläsare och lärare har inte en illvillig inställning men de har inte kunskap om handikappade. Om de visste mer om olika handikapp skulle det bli mycket lättare för många att hänga med.

– Det är inte bara arbetsgivare som behöver kunskap i förutsättningar för personer som är handikappade. På arbetsplatser ser i alla fall arbetsgivaren till att man får del av det som de vill att man skall ta del av. På universitetet får man själv ta reda på vad som gäller. Mycket information sprids på olika system och subsystem, lappar här och lappar där, det sägs något och man förutsätts själv ta reda på mer.

– Jag tycker det var pinsamt att alltid behöva påpeka till våra lärare att de skulle tala långsammare och tala ut mot åhörarna,

inte in mot tavlan. Även om jag har min tekniska utrustning så krävs det ett samarbete med den som undervisar för att det skall fungera bra för mig. Till slut gjorde jag så att jag struntade i om jag inte kunde följa med i allt, man klarar tentorna i alla fall om man läser intensivt. Det är lättare idag när jag arbetar. Det är ofta mindre grupper som sammanträder och i flesta fall kan jag ordna i tid allt runt omkring på konferenser. Det som är lite svårt för mig idag är att jag går miste om det där vanliga snacken som man har runt om. Arbetskamraterna är snälla men glömmer att jag inte hör allt de säger och så utgår de från att jag vet allt.

– Informationen är det som känns svårast när man kommer till universitet. Det är svårt att hänga med allt som man vill. Mina lärare på universitetet var verkligen jätte bra. I början var de nog lite rädda för mig. Inte som person men hur de skulle vara och undervisa en som inte ser. De låtsades liksom inte om det hela i början, men jag tog tag i det hela själv och berättade vad som är svårt för mig och hur det skulle underlätta om de gjorde vissa saker på ett visst sett. Sedan gick det jätte bra.

Informera arbetsgivare om vad funktionsnedsättningar innebär

Kunskap i den omgivning som man kommer till både vad gäller till studierna och när man kommer ut till arbetsmarknaden är viktiga aspekter att lyfta fram. Man vill inte bli särbehandlad men man önskar ändå få de resurser man behöver för att klara av en situation. Även detta bekräftas i Studier i utveckling 2, Sibus. ”Kunnig om olika funktionshinder, så att man inte måste börja med att förklara sig i detalj vad det innebär t ex att var hörselskadad eller rörelsehindrad i en undervisningsmiljö. ”Någon som är van vid den här typen av människor. Som vet ruljangsen och gången, för det underlättar ju om de vet det.” Detta gäller även i arbetslivet. Att dels arbetsgivaren vet vilka anpassningar som finns, dels vad som krävs för olika funktionsnedsättningar i stort. Och främst att ett funktionshinder går att komma förbi med anpassningar!

– Viktigaste är nog att sprida information om att funktionshindret inte är ett hinder för att utföra de arbetsuppgifter som tjänsten innebär om att man blir tilldelad de (tekniska) hjälpmedel som krävs för att detta. Min erfarenhet säger mig också att det är viktigt att, i den mån det är möjligt, personligen träffa den tilltänkta arbetsgivaren. Ett funktionshinder ter sig nog oftast mer skrämmande och främmande i en skriftlig ansökan än vid direkt personlig kontakt.

Tillgänglighet till den europeiska arbetsmarknaden

Under vilka förutsättningar kan en person med funktionsnedsättning förkovra sig i studier eller ta anställning i ett EU-land? En av de akademiker som intervjuades hade erfarenheter från utlandsvistelse och den problematik som följs av att hjälpmedel och anpassningar som behövs göras skall hanteras av olika stater vid olika tidsperioder. Även om det enbart var en person som lyfte upp ämnet, vill vi ändå sätta tillgängligheten till den europeiska arbetsmarknaden i fokus som en punkt för eventuellt vidare diskussion. Vilka möjligheter finns det för utlandsstudier och tjänster inom EU för personer som har funktionsnedsättning?

Litteraturförteckning

Blom M (1997) "Studier i utveckling 4. En rapport om projektet THUT, tillgänglighet för funktionshindrade vid högre utbildning", Sibus

Boman T, & Nilsson Å. (2000) "Funktionshindrades upplevelse av att studera vid universitet och högskola", Sibus,

Holmlid Sjö Dahl A, (1996), "Funktionshindrade akademikers arbetsmarknad – Resultatet av en postenkät bland funktionshindrade akademiker". Origo Linköpingsuniversitet

Morén Sjöholm A-C, (1998). "Studier i utveckling 2. Möjligheter och hinder för högskolestudier – samtal med hörselskadade och rörelsehindrade", Sibus

Odenberg S, Molander B. (2000) "Högskoleutbildning och funktionshinder", Högskoleverkets rapportserie 2000:4 R

Statistiska Centralbyrån, Statistiska meddelanden. (1998), "Inträdet på arbetsmarknaden – enkätundersökning våren 1998 bland avgångna från gymnasieskolan och examinerade från högskolan läsåret 1994/95." Beställningsnummer U 83 SM 9801.

Statistiska Centralbyrån , Arbetsmarknadsstyrelsen, Rådet för arbetslivsforskning. (1999), "Funktionshindrades situation på arbetsmarknaden – 4:e kvartalet 1998." Information om utbildning och arbetsmarknad 1999:1.

Bilaga: Enkätunderlag

Fråga 1: Vilket år tog Du din examen från högskola/universitet?

År _____

Fråga 2: Vad gjorde Du huvudsakligen under veckan 6 – 12 mars 2000?

Ange endast ett alternativ. Vid tillfällig frånvaro mindre än 3 månader (t ex sjukdom, semester, tjänstledighet) ange Din vanliga sysselsättning. Till studier räknas även praktik som ingår i en utbildning.

- 1 Förvärvsarbete heltid (även arbete i eget företag)
- 2 Förvärvsarbete deltid (även arbete i eget företag)
- 3 Arbetade inom arbetsmarknadspolitisk åtgärd (t ex anställning med lönebidrag, individuellt anställningsstöd, offentligt skyddat arbete, resursarbete, utbildningsvikariat, rekryteringsstöd, starta-eget-bidrag)
- 4 Studerade inom arbetsmarknadspolitisk åtgärd (t ex arbetslivsutveckling (ALU), arbetsmarknadsutbildning, IT-satsning, datortek, utvecklingsgaranti, starta-eget-kurs)
- 5 Högskolestuderande
- 6 Forskarstuderande
- 7 Studerande i annan utbildning
- 8 Arbetslös (d.v.s. sökte, men fick inget arbete under veckan)
- 9 Militärtjänst
- 10 Föräldraledig
- 11 Förtidspensionerad/Sjukbidrag

- 12 Helt och hållet
13 Halvtid
14 Annat (t ex utomlands); ange vad:

Fråga 3: Vilket eller vilka funktionshinder har du?

- 1 Astma / allergi eller annan överkänslighet
2 Döv
3 Hörselskadad
4 Medicinskt handikapp
5 Rörelsehindrad
6 Använder inte rullstol
7 Använder rullstol
8 Synskadad
9 Synsvag
10 Psykiskt funktionshinder
11 Annat:

Fråga 4: Räknar du något av dessa funktionshinder (ovan) som ditt huvudsakliga?

- 1 Ja följande:
2 Nej, inget av dem är mer huvudsakligt än de andra

Fråga 5: Hade Du något arbete (även om det bara avsåg en timme) under veckan 6 – 12 mars 2000?

(Besvara frågan med "Ja" om Du hade anställning men var tjänstledig, sjuk etc)

- 1 Ja
2 Nej, jag hade inte arbete Gå vidare till fråga 18

Om Du hade mer än ett arbete, svara för det som var mest omfattande!

Fråga 6: Vilket arbete hade Du under veckan 6 – 12 mars 2000?

Mitt Yrke och mina arbetsuppgifter: _____

Fråga 7: Vilken anställningsform hade Du under veckan 6 – 12 mars 2000?

- 1 Fast anställning, tillsvidareanställning
2 Tillfällig anställning/vikariat, forskarförordnande
3 Egen företagare
4 Arbetade inom arbetsmarknadspolitisk åtgärd (t ex anställning med lönebidrag, individuellt anställningsstöd, offentligt skyddat arbete, resursarbete, utbildningsvikariat, rekryteringsstöd, starta-eget-bidrag)
5 Annan; ange vad: _____

Fråga 8: Inom vilken arbetsmarknadssektor hade du arbete under veckan 6 – 12 mars 2000?

- 1 Statlig
2 Kommunal
3 Landsting
4 Enskild (även affärsdrivande statlig/kommunala bolag, Intresseorganisation, föreningsverksamhet)
5 Annan; vilken:

Fråga 9: Hur mycket tjänade Du totalt i månaden före skatt på det arbete Du hade under veckan 6 – 12 mars 2000?

(Om Du arbetar deltid, räkna upp lönen till heltid. Räkna inte med övertid.)

Jag tjänade kronor/månad
(heltidsarbete): _____

Fråga 10: Var anställningen med lönebidrag?

- 1 Ja _____ % i lönebidrag
2 Nej Gå vidare till fråga 14
3 Vet inte

Fråga 11: Anser Du att lönebidraget (ungefär) motsvarade den nedsatta arbetsförmågan hos Dig?

- 4 Ja, helt och hållet
3 Nej, jag upplever att lönebidraget är högre procentuellt än min nedsatta arbetsförmåga
2 Nej, jag upplever att lönebidraget är lägre procentuellt än min nedsatt arbetsförmåga
1 Vet inte

Fråga 12: Hur många timmar arbetar Du en normal arbetsvecka?

- 4 35 timmar eller mer per vecka (heltid)
3 20 – 34 timmar per vecka
2 5 – 19 timmar per vecka
1 Mindre än 5 timmar per vecka

Fråga 13: Hur överensstämde det arbete Du hade under vecka 6 – 12 mars 2000 med den utbildning Du tog examen från?

- 1 Arbetet var till största delen inom det yrkesområde som utbildningen var inriktad mot
2 Arbetet var inom ett annat yrkesområde än det som utbildningen var inriktad mot
3 Utbildningen var ej inriktad mot något särskilt yrke

Fråga 14: Hur tycker Du att utbildningen Du tog examen från svarade mot de krav som ställdes i arbetet Du hade under veckan 6 – 12 mars 2000?

	I hög grad			Inte alls	Ange ämne :
a) Krävde arbetsuppgifterna kunskaper inom ämnen som inte ingick i utbildningen?	4 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	
b) Ingick det ämnen i utbildningen som arbetsuppgifterna inte krävde kunskap i?	4 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	
c) Fick Du utbildning i de arbetsmetoder som krävs i Ditt nuvarande arbete?	4 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	
d) Fick Du i utbildningen arbeta med den utrustning (maskiner, verktyg) som krävs i Ditt arbete?	4 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	

Fråga 15: Arbetade Du 4 timmar eller mer i november 1998 och/eller 1999?

Denna fråga ställs för att kunna uppskatta sysselsättningsintensiteten besvara frågan även om du arbetade i liten utsträckning (4 timmar) under mät månaden november.

	Nov 1998	Nov 1998	Nov 1999	Nov 1999
	Ja	Nej	Ja	Nej
a) Jag hade reguljärt arbete (fast anställning, tillfällig anställning, vikariat, arbete i eget företag)	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
b) Jag arbetade inom arbetsmarknadspolitisk åtgärd (till ex. anställning med lönebidrag, individuellt anställningsstöd, offentligt skyddat arbete, resursarbete, utbildningsvikariat, rekryteringsstöd m.m.)	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
c) Arbetade inte något i över huvud taget	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>

Fråga 16: Har Du varit arbetslös någon gång sedan Du tog din examen?

1 Ja

2 Nej Gå vidare till fråga 20

Fråga 17: Hur många månader har Du sammanlagt varit arbetslös? (Mindre än en månad, räknas som en månad)

Jag har varit sammanlagt arbetslös i _____ antal månader

Fråga 18: Har du haft något stadigvarande arbete (fast anställning eller tillsvidareanställning, vikariat som varit längre än 6 månader) efter att du tagit din examen?

- 1 Ja
2 Nej Gå vidare till fråga 35

Fråga 19: Hur många månader efter examen fick Du ditt första stadigvarande arbete?

Jag fick mitt första stadigvarande arbete efter _____ antal månader

Fråga 20: Hur överensstämde ditt första stadigvarande arbete efter examen?

- 1 Arbetet var till största delen inom det yrkesområde som utbildningen var inriktad mot
2 Arbetet var inom ett annat yrkesområde än det som utbildningen var inriktad mot
3 Utbildningen var ej inriktad mot något särskilt yrke

Fråga 21: Medför Ditt/Dina funktionshinder att Du har behov av olika anpassningar och var/är i så fall Din arbetsplats anpassad efter dina behov för att Du skall kunna utföra ditt arbete som Du hade under perioden 6 - 12 mars 2000 eller vid den senaste stadigvarande arbetsplatsen efter examen?

Anpassningar	Ja, har behov av och arbetsplatsen har helt och hållet anpassningar utifrån mina behov	Ja, har behov av och arbetsplatsen har till viss del anpassningar utifrån mina behov	Ja, har behov av men har inte fått den anpassning jag behöver	Är ej i behov av....
Tekniska hjälpmedel	4 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
Anordningar på arbetsplatsen	4 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
Arbetstid	4 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
Stödperson	4 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
Annat: _____	4 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>

Fråga 22: Var/är arbetsplatsen, så som sammanträdesrum, gemensamhetsutrymmen, lunch- och kafferum, anpassade efter dina behov med tanke på ditt funktionshinder?

(arbetsplatsen under 6 – 12 mars 2000 eller senaste stadigvarande arbetsplatsen efter examen)

5 Är ej i behov av särskild anpassningar av arbetsmiljön

Gå vidare till fråga 27

4 Ja, helt och hållet utifrån mina behov

3 Ja, till viss del utifrån mina behov

2 Nej, skulle behöva anpassningar för att klara av arbetet lättare.

1 Arbetsmiljön var redan anpassad och behövde inte ytterligare anpassas

0 Vet ej/vill ej svar

Fråga 23: Om Dina anpassningar är otillräckliga vad tror Du är orsaken?

Fråga 24: Genom vem fick Du Dina anpassningar på arbetsplatsen?

Fler alternativ kan ges! (arbetsplatsen under 6 – 12 mars 2000 eller senaste stadigvarande arbetsplatsen efter examen)

1 Arbetsgivaren

2 Försäkringskassan

3 AMI/Arbetsförmedlingen

4 Anna: _____

Fråga 25: Vilken grad av inflytande anser du att du personligen har/hade på följande frågor?
(arbetsplatsen under 6 – 12 mars 2000 eller senaste stadigvarande arbetsplatsen efter examen)

	Inget inflytande alls	Visst inflytande	Stort inflytande	Vet inte
a) Planering av ditt arbete	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>
b) Ditt eget arbetstempo	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>
c) Förläggningen av din arbetstid	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>
d) Förläggningen av dina raster	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>
e) Förläggningen av din semester	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>

Fråga 26: Upplever du att du har/hade tillgång till all information i samma utsträckning som andra på din arbetsplats?
(Information som berör alla, din tjänst/arbetsuppgifter eller liknande)

(arbetsplatsen under 6 – 12 mars 2000 eller senaste stadigvarande arbetsplatsen efter examen)

- 3 Ja, helt och hållet
 2 Ja, i viss utsträckning
 1 Nej, skulle behöva mer information som är i tillgänglig form utifrån mitt funktionshinder
 0 Vet inte

Fråga 27 Får/fick du information om kurser/vidareutbildning i samma utsträckning som andra på din arbetsplatsen med liknande arbetsuppgifter som du har eller som berör alla?

(arbetsplatsen under 6 – 12 mars 2000 eller senaste stadigvarande arbetsplatsen efter examen)

- 3 Ja, helt och hållet
2 Ja, i viss utsträckning
1 Nej, inte alls
0 Vet inte

Fråga 28: Har du haft möjlighet att delta på kurser/ vidareutbildningar som ingår i din tjänst, med tanke på din funktionsnedsättning?

(arbetsplatsen under 6 – 12 mars 2000 eller senaste stadigvarande arbetsplatsen efter examen)

- 3 Ja, helt och hållet
2 Ja, till viss del har det varit möjligt
1 Nej, det har inte alls varit praktiskt möjligt
0 Vet inte

Fråga 29: Är någon personal direkt underställd dig?

(arbetsplatsen under 6 – 12 mars 2000 eller senaste stadigvarande arbetsplatsen efter examen)

- 1 Ja
2 Nej

Fråga 30: Finns det möjlighet för dig att avancera till "högre" tjänster inom din arbetsplats och har du då sökt eller skulle kunna söka tjänsten?

(arbetsplatsen under 6 – 12 mars 2000 eller senaste stadigvarande arbetsplatsen efter examen)

- 1 Nej, det har inte funnits "högre" tjänster att söka på arbetsplatsen
2 Ja, det finns men jag har inte sökt, på grund av:
3 Jag vill inte ha något annat jobb
4 Annat. _____
5 Ja, det finns och har sökt men inte fått
Vad tror du att det beror på att du inte fått tjänsten

Fråga 31: Upplever du att du har blivit förbigången vid löneförhandling på grund av Ditt funktionshinder?
(arbetsplatsen under 6 – 12 mars 2000 eller senaste stadigvarande arbetsplatsen efter examen)

- 3 Ja, helt och hållet
2 Ja, till viss del
1 Nej
0 Vet inte

Fråga 32: Hur upplever du att arbetsgivarens attityd är mot dig?
(arbetsplatsen under 6 – 12 mars 2000 eller senaste stadigvarande arbetsplatsen efter examen)

- 5 Mycket positiv
4 Till viss del positiv
3 Varken positiv eller negativ
2 Till viss del negativ
1 Mycket negativ
0 Vet inte

Fråga 33: Har det funnits tillfällen då du velat söka andra arbeten eller jobb men inte gjort det på grund av din funktionsnedsättning?

- 4 Nej
3 Ja, för att uppgifterna i sig inte passar mig utifrån min funktionsnedsättning
2 Ja, för att _____
1 Annat svar:
0 Vet inte

Fråga 34: Berättar/berättade du att du har funktionsnedsättning när du gör/gjorde en skriftlig ansökan om anställning?

- 1 Ja, jag berättar/berättade om mitt funktionshinder
2 Ibland berättar/berättade jag om mitt funktionshinder
3 Nej, jag berättar/berättade inte om mitt funktionshinder
4 Jag har aldrig gjort en skriftlig ansökan om anställning

Fråga 35: Upplever du att Du någon gång har blivit diskriminerad i arbetslivet, efter Din examen?

- 4 Ja, ofta
3 Ja, ibland
2 Ja, men sällan
1 Nej, aldrig
0 Vet inte

Har Du tips eller idéer om åtgärder som skulle kunna vidtas för att underlätta för funktionshindrade akademiker att få arbete?

Tack för att Du tog Dig tid och besvarade frågorna!!!

Bilaga 5 Metoder och aktiviteter i svenskt mångfaldsarbete

Förord

Näringsdepartementets Mångfaldsprojekt hade i uppdrag att föreslå en nationell handlingsplan för att öka mångfalden i det svenska arbetslivet. I begreppet mångfald ingår kön, etnisk bakgrund, funktionshinder, ålder, klassbakgrund samt sexuell läggning

Som ett underlag till arbetet beställde Mångfaldsprojektet en studie med exempel över metoder och erfarenheter av mångfaldsarbete på några större svenska arbetsplatser.

Rapporten har skrivits av Tekn Lic. Gabriella Fägerlind.

Stockholm i december år 2000

Marie Granlund,
projektledare för Mångfaldsprojektet

1 Inledning

Vad gör svenska organisationer inom ramen för sitt arbete med mångfald? Vad är drivkrafterna för arbetet? Har man visioner, policy och åtgärdsplaner för sitt mångfaldsarbete? Vidtas åtgärder för att främja och öka mångfalden i organisationen, till exempel genom justeringar av processer såsom rekrytering, vidareutbildning och chefsrekrytering? Har man kartlagt organisationen med avseende på kön, etnicitet, ålder osv.? Hur följs mångfaldsarbetet upp? Vilka hinder och problem har man stött på? Vad har effekterna och resultatet blivit av satsningar på mångfald? Detta är några av frågeställningarna i denna rapport, som redovisar aktiviteter, åtgärder och metoder inom mångfaldsarbete i några svenska organisationer. Dessutom redovisas metoder och aktiviteter i svenskt jämställdhetsarbetet i syfte att utröna om och vad mångfaldsarbetet kan lära av den rika erfarenhet som finns från 20-30 års svenskt jämställdhetsarbete.

Avsikten med rapporten är inte att beskriva ett antal organisationers mångfaldsarbete i fallbeskrivningar utan i stället att redovisa vilka metoder och aktiviteter som förekommer. Det vill säga en inventering som ger exempel på hur svenska organisationer bedriver mångfaldsarbete. Nio organisationer har studerats, bland dessa återfinns privata företag, statliga myndigheter och kommunala verksamheter. Två av organisationerna har omkring 150 anställda, de övriga har 1000 eller fler anställda. De nio är valda baserat på att de har ett erkänt seriöst pågående mångfaldsarbete. Metoderna och aktiviteterna som redovisas i rapporten motsvarar alltså snarare "bäst i klassen" än en genomsnittsbild av mångfaldsarbete i svenska organisationer.

Rapporten bygger på intervjuer med 16 personer. 10 av dessa är ansvariga för eller engagerade i sin organisations mångfaldsarbete, tre stycken är mångfaldskonsulter och tre är experter när det gäller

jämställdhet. Informationsmaterial från de undersökta organisationerna har också använts som underlag till rapporten.

2 Drivkrafter för arbete med mångfald

Vad initierade arbetet med mångfald i de undersökta organisationerna? Vilka är drivkrafterna för att bedriva mångfaldsarbete?

VD:s uttalande om vikten av mångfald för att stärka företagets konkurrenssituation inledde arbetet i en av organisationerna. En arbetsgrupp skapades och efter något år (1997) beslutades att tillsätta en tjänst för mångfald för att kunna arbeta mer strategiskt med frågan.

Att öka den etniska/kulturella mångfalden både i utbudet och bland personalen ingår i regeringsuppdraget för en av organisationerna. Arbetet kom i gång på ledningens initiativ, och underlättades och påskyndades av att eldsjälarna i organisationen drev transnationella EU-projekt i syfte att öka den etniska mångfalden.

I en av organisationerna började arbetet på lokal nivå. Den högste lokala chefen uppvaktades av en central partssammansatt utvecklingsgrupp som erbjöd sig att delfinansiera ett projekt som innebar att inleda arbete med mångfald. Den lokale chefen insåg att mångfald var, och är, en viktig fråga för enheten, både för organisationens trovärdighet och till nytta för arbetet och organisationens uppdrag. Flera år senare tog verksamheten initiativ till att starta ett centralt mångfaldsarbete. Drivkrafterna var även då trovärdighet, nytta för det interna arbetet och för organisationens uppdrag.

Arbetet i en av kommunerna initierades av att kommunfullmäktige 1998 i budgeten för 1999 gav stadskansliet i uppdrag att inleda arbete med mångfald. Utgångspunkten för arbetet skulle vara stadens framtida personalförsörjning. Incitamenten för att börja arbetet var hotbilden om den framtida personalförsörjningen men också problematiken i staden med stora grupper av långtidsarbetslösa invandrare som hamnat utanför arbetsmarkanden.

I den andra kommunen togs 1997 beslut om ett integrationsprogram där etnisk mångfald bland personalen ingick som en del. Drivkraften för arbetet var den ökade segregationen i staden, där medborgare med utländsk bakgrund hade svårigheter att komma in på arbetsmarknaden, och den sociala segregationen ökade. Det inledande arbetet med mångfald försvarades av att kommunens anställningsstopp. Numera ingår även framtida personalförsörjning som en drivkraft för mångfaldsarbetet och med rådande konjunkturläge går arbetet lättare.

Ökad rättvisa med avseende på lönenivåer, befattning i förhållande till kompetens samt inflytande för utländska medarbetare var den initiala drivkraften i en organisation. För ett av företagen vad det önskan att snabbt etablera sig på utländska marknader som gjorde att man startade att rekrytera personal med utländsk bakgrund som kunde aktuella språk och kulturer.

Ett annat företags arbete sprang ur samhällsengagemang, som är en av företagets "grundpelare". Det var VD som 1994 initierade arbetet. Målet var att inkludera fler delar av den svenska befolkningen i arbetskraften, främst personer med utländsk bakgrund, för att bättre integrera dessa i det svenska samhället och minska slöseriet med humankapital. Eftersom den ökade etnisk mångfalden bland personalen har inneburit att det blivit lättare att nå fler kundgrupper och möjlighet att ge bättre service till kunderna, kan man misstänka att även detta efter hand blivit en drivkraft för arbetet med etnisk mångfald.

Arbetet i en organisation initierades av att enskilda medarbetare med utländsk bakgrund i en arbetsmiljöinventering så att de haft svårt att komma in i gemenskapen, att de hade sämre löner, att de inte fått kompetensutveckling osv. Detta blev en väckarklocka, en signal om att det fanns missförhållanden i organisationen. När organisationen närmare analyserade den interna situationen upptäckte man också löneskillnader mellan män och kvinnor på chefsnivå och att unga framförde synpunkter om att de hade vissa svårigheter att komma in i organisationen. Dessutom visste man sedan tidigare att könsfördelningen i arbetskraften var väldigt skev, en övervägande del är kvinnor. Statistik visade att ca 30 procent av personalen går i pension fram till 2010, dvs. stora rekryteringsbehov föreligger. På en av de yrkesutbildningar som förser organisationen med arbetskraft har 1/3 av studenterna utländsk bakgrund, organisationen insåg att man måste förbereda sig på detta både arbetsmiljö- och ledarskapsmässigt, liksom i utformningen av rekryteringsprocessen.

3 Strategier och strukturer

3.1 Vad innefattas i mångfald?

Vad innefattas i organisationernas definition av mångfald? I teorin och i praktiken?

De sju stora organisationerna har skriftligen dokumenterat sin definition på mångfald. Några i policies och riktlinjer för verksamhetsplanering och andra i projektbeskrivningar.

Några organisationer avgränsar redan i sin definition mångfaldsarbete till att gälla etnisk och kulturell mångfald. Flera av organisationerna menar i sin definition att mångfald innefattar kön, etnisk bakgrund, ålder, sexuell läggning samt fysiskt och psykiskt funktionshinder. Några lägger också till social bakgrund, religiös övertygelse och kompetensprofil. I ett av fallen definieras mångfald som "allt som gör en individ unik".

Även om flera har anammat en bred definition av mångfaldsbegreppet så handlar det konkreta arbete främst om etnisk mångfald. I vissa fall inkluderas även om kön och ålder, och i ett fall dessutom kompetensprofil. Här avses att fler yrkeskategorier ska accepteras i organisationen och att arbetsuppgifter ska kunna differentieras baserat på detta, drivkraften är arbetskraftsbrist. Åtgärder och aktiviteter när det gäller övriga dimensioner av mångfaldsbegreppet, såsom funktionshinder och sexuell läggning, är ovanligt inte.

I alla organisationer omfattas alla medarbetare av arbetet med mångfald men arbetet har, självklart, fått olika starkt fäste i olika delar av organisationerna. Speciellt tydligt är detta i de stora (decentraliserade) organisationerna där det finns "öar" som kommit mycket långt med sitt arbete. Mycket långt i meningen att man metodiskt arbetar med att öka mångfalden bland sina anställda,

med att förändra sin kultur, sitt klimat och interna processer samt att arbetet planeras och följs upp.

3.2 Visioner, policy och handlingsplaner

Har organisationerna visioner, policies och handlingsplaner för sitt mångfaldsarbete?

Fyra av organisationerna har visioner för sitt mångfaldsarbete. Visionerna handlar om att medarbetarna ska spegla befolkningsammansättningen i samhället i stort eller kundernas sammansättning och att man vill ge service fri från direkt och indirekt diskriminering. Men också att olikheter berikar och utvecklar organisationen samt att mångfaldsarbetet leder till att man blir en attraktiva arbetsgivare och en ledande producent av varor och tjänster.

Den organisation, av de som studerats, som var först att lansera en policy för (etnisk) mångfald gjorde det redan 1994. Detta företag har företagsövergripande integrationsplaner och kräver att varje dotterbolag ska ha en integrationsplan. I en annan organisation har vision, syfte och strategi för mångfaldsarbetet kommunicerats till alla anställda och man kräver lokala handlingsplaner för alla divisioner och affärsområden. I en annan ingår mångfald som ett delområde i 2001 års verksamhetsplanering och en policy för mångfald är under utarbetande. Vidare ska varje enhet ha en lokal mångfaldsplan med start år 2001. En fjärde organisation har en policy för mångfald sedan 1999 och alla enheter ska upprätta årliga handlingsplaner för ökad kulturell mångfald när det gäller utbud och service. Dessutom ska en plan för rekrytering upprättas, som tydligt visar hur man aktivt ska öka andelen medarbetare med invandrarbakgrund. Ytterligare en annan organisation har än så länge en övergripande vision, mångfaldspolicyn kommer att bli klar till årsskiftet. I denna organisation är målsättningen att den skriftliga policyn och de framtida handlingsplanerna ska vara kvalitetssäkrade.

I de kommunala verksamheterna finns tydliga riktlinjer för arbetet med mångfald i budgeten, organisationens viktigaste styrdokument. I den ena ska alla förvaltningar, nämnder och bolag göra ansträngningar för att dess personalsammansättning ska präglas av (etnisk) mångfald och spegla hela stadens befolkning. Hur arbetet ska gå till ska beskrivas i en mångfaldsplan, vilken ska upprättas parallellt med jämställdhetsplanen. I den andra gav man

1997 bolag och förvaltningar i uppgift att göra lokala integrationsprogram och mångfaldsplaner. 1998 antogs riktlinjer för mångfaldsplaner. 1999 utvärderades det lokala arbetet. Man kom fram till att arbetet är fortsatt viktigt och att kommunstyrelsens riktlinjer för mångfaldsplaner är bra, men att mångfaldsarbetet bör ingå i de personalpolitiska programmen. 2000 beslutades således att ta bort mångfaldsplanerna. Nu görs antingen en gemensam plan för jämställdhet och mångfald eller så läggs aktiva åtgärder för etnisk mångfald in i verksamhetsplanerna.

Ett av de små företagen har varken vision, strategier eller planer utan arbetet ingår som en självklar del i företagets policy och arbetssätt. Arbetet i företaget är internationellt och företagskulturen är global. VD tror att visioner, strategier och mångfaldsplaner snarare är något för stora organisationer där det redan finns en organisationskultur och etablerade rutiner.

3.3 Interna strukturer för mångfald

Har interna strukturer för mångfald upprättats? Hur ser de ut? Vad har de för funktion?

En av organisationerna har sedan tre år tillbaka en mångfaldschef. Företaget har en central styrgrupp för mångfald (inklusive jämställdhet) och fem lokala nätverk. Styrgruppen träffas en gång i kvartalet. Med i styrgruppen är mångfaldschefen, ordförandena i de lokala nätverken, fackliga representanter och ordförande för styrgruppen. Ordförandeskapet för styrgruppen roterar i företagsledningen, mandatperioden är två år. De lokala nätverken träffas två gånger per kvartal och planerar och genomför lokala aktiviteter. Mångfaldschefen är med på alla lokala nätverksträffar och i varje lokalt nätverk ingår en personalansvarig för att det ska finnas en koppling mellan linjearbetet med mångfald och personalfunktionen.

En organisation driver sitt mångfaldsarbete i ett centralt projekt, som bland annat har till uppgift att utbilda lokala mångfaldsspecialister för att skapa en intern struktur för mångfald. I en annan finns ett mångfaldsråd, bestående av personaldirektören, personalcheferna från dotterbolagen samt en medarbetare från organisationens nätverk av medarbetare med utländsk bakgrund. Mångfaldsrådet är styrgrupp för organisationens mångfaldsprojekt, vilket innebär att det ska godkänna budget och följa upp pågående projekt samt initiera nya projekt. I en tredje organisation finns

sedan ett och ett halvt år till tillbaka en partssammansatt arbetsgrupp som driver arbetet med mångfald.

En organisation har en kvartstjänst för mångfald och åtta förändringsagenter ute i organisationen (dessa jobbar delvis med mångfald). En annan håller på att skapa en mångfaldsenhet med två till tre personer som ska vara konsulter och inspiratörer till resten av organisationen. I dagsläget finns en projektledare anställd.

I en av de kommunala organisationerna har personalpolitiska avdelningen fått i uppdrag att leda och samordna det interna etniska mångfaldsarbetet. En diskrimineringsfunktionär (som bevakar att lagtexter följs och ger anställda råd angående diskriminering) är tillsatt och ute i organisationen finns 60 personalsekreterare som bland annat jobbar med jämställdhet och etnisk mångfald. Dessa går utbildningar och ska sprida kunskap till sina kollegor.

3.4 Engagemang för mångfald

En av de som intervjuats berättar att i hennes organisation håller engagemanget på att förändras. Först var det bara den mångfaldsansvariga som var engagerad. Nu är arbetet förankrat i ledningen och de lokala enheterna börjar engagera sig. Engagemanget kommer från personal och chefer på både hög och låg nivå.

I ett av de små företagen finns engagemang från högsta ledningen och nedåt, arbete med mångfald sägs vara det normala sättet att verka i organisationen. I det andra initierade VD arbetet 1994. Efter att tanken väckts och arbetet kommit igång "sitter" det nu i systemet. Det behövs inte några speciella resurser längre. VD tror att organisationens grundläggande värderingar och kultur har gjort att organisationen lätt genomsyras av mångfald.

I en av organisationerna finns sedan åtta år tillbaka ett informellt nätverk för medarbetare med internationell bakgrund som mycket aktivt deltagit i och drivit utvecklingen av organisationens arbete för kulturell mångfald. Speciellt har man arbetat för lika möjligheter för alla anställda oavsett etnisk bakgrund och för att motverka alla former av diskriminering inom organisationen. Man har också medlat vid konflikter som haft kulturella förtecken. Högsta ledningen i företaget har varit engagerad i arbetet sedan mitten av 90-talet. Facken på arbetsplatsen har periodvis varit

aktiva i arbetet, men passiva långa perioder. De har dock aldrig motsatt sig arbetet.

VD och styrelseordförande har uttryckt sitt stöd i ett av företagen, men mångfald har ännu inte fått någon plats på dagordningen och är inte heller helt förankrat på högsta nivå. Arbetet bedrivs från personalavdelningen och i en partssammansatt arbetsgrupp. Lokala fackliga företrädare har fått utbildning om mångfald och dessa påverkar och är engagerade för arbetet regionalt och lokalt.

Mångfaldsarbete har i en av organisationerna varit ett "underifrån arbete" som drivits av eldsjälar genom olika projekt. Men man menar att mycket har hänt de senaste åren: numera allokera högre chefer resurser, frågan kommer upp på chefernas planeringskonferenser och finns med i verksamhetsuppföljningen. I en annan organisation har avancerat mångfaldsarbete drivits lokalt av eldsjälar, nu finns ett centralt projekt för sprida arbetet i organisationen och även för att få ett mer spritt engagemang både på bredden och uppåt i organisationen. I projektet ingår fem lokala enheter samt fackliga representanter. Projektet initierades av verksamheten och har välsignats av den men de driver inte arbetet. I de politiskt styrda organisationerna verkar det finnas engagemang och medvetenhet bland politikerna, men i verksamheten drivs arbetet till stor del av stabseldsjälar och i enskilda enheter som anammat mångfald.

4 Interna processer

4.1 Informationsspridning om mångfald

Hur sprids information om mångfald i de olika organisationerna, och vilka får ta del av den? Är det ren informationsspridning som görs eller även utbildningar?

Ett av de mindre företagen initierade arbetet med mångfald med konferenser, där man lyfte fram fördelar och möjligheter, kopplingen till den egna verksamheten samt rädslor och hot. Vidare hade man workshops och utbildning för enhetschefer. En annan av organisationerna håller på att utforma en endagsutbildning för chefer om mångfald. I dagsläget görs kortare information om mångfald och det pågående mångfaldsarbete på chefsutbildningar och chefsträffar. En tredje organisation har haft en endagsutbildning för omkring 100 fackliga representanter, mångfald ingår som ett block i utbildningen för nya chefer och alla regionala personalhandläggare har fått kortare utbildning om mångfald.

En organisation har spridit en informationsfolder om arbetet med mångfald (varför, vision, syfte, strategi m.m.) till samtliga medarbetare och har information om mångfaldsarbetet på sin hemsida. Man har haft seminarier om mångfald och mångfald har funnits med som moment på chefskurser, på konferenser och presenterats för alla ledningsgrupper. På ledarskapsutbildning för unga chefer ingår mångfald som ett etablerat moment, medan utbildningarna om mångfald för övriga medarbetare mest varit i pilotform.

I en av organisationerna har alla anställda fått en halvdagsutbildning om mångfald, värderingar och fördomar. Vidare behandlas mångfald en timme på introduktionskursen för alla nyanställda. De högsta cheferna ska informera alla underordnade

chefer om kulturell mångfald, frågan ska tas upp på möten, seminarier osv. och organisationens policy för kulturell mångfald har distribuerats till personalen.

En organisation har försökt sprida informationen på flera sätt, genom att kalla till seminarier och konferenser, erbjuda utbildning samt lägga ut information på intranätet. Mångfald finns med i organisationens grund- och introduktionsutbildning och ska komma med i funktions- och chefutbildningen. I en annan kommer under hösten mångfald att vara ett av temana som cheferna ska diskutera i sin "mötesplats för värderingsfrågor". I några organisationer ligger informations- och utbildningsansvaret lokalt och förekomst av och omfattningen på mångfaldsutbildning varierar mycket. Centralt har dessa organisationer exempelvis genomfört seminarieserier om mångfald, utbildning om de nya diskrimineringslagarna, omfattande utbildning om mångfald för specialister m.m.

En av organisationerna har tagit fram ett arbetsmaterial om arbete med mångfald som man hoppas att ledningsgrupper och chefer ska använda i arbetet att ta fram handlingsplaner för mångfald.

Centralt i informations- och utbildningsåtgångarna är "Vad är mångfald och vad innebär det för oss?", "Varför ska vi arbeta med mångfald och hur hjälper det oss att utföra vårt uppdrag bättre/göra bättre affärer?" samt "Hur arbetar vi och hur ska vi arbeta med mångfald?". I många organisationer anges att det är ledningen och cheferna som är ansvariga för informationsspridning och utbildning, men det verkar ändå vara eldsjälar och mångfaldsansvariga som drivit på för att mångfald ska tas upp i etablerade utbildningar, komma med i nya utbildningar, att specialutbildningar ska utformas, liksom att seminarieserier och konferenser genomförs.

4.2 Rekryteringsprocessen

Rekryteringsprocessen är mycket central för att främja eller hindra ökad mångfald bland de anställda. Har organisationerna förändrat eller utvecklat sin rekryteringsprocess i arbetet med mångfald? I så fall hur?

En organisation vars mångfaldsarbete fokuserar på etnisk mångfald söker aktivt personer med utländsk bakgrund genom att i sina annonser skriva "vi ser gärna att du som har utländsk bakgrund

också söker". I övrigt har man inte förändrat sin rekryteringsprocess. En annan har använt sig av specialarbetsförmedlingen Internationella Ingenjörer för att hitta ingenjörer med "rätt" etnisk bakgrund för att etablera försäljning och kontor på attraktiva marknader.

En organisation har positiv särbehandling till sina traineeprogram. Önskemålet är att hälften av dem som tas in ska ha internationell bakgrund, förra året nådde man 40 procent. I annonserna till traineeprogrammen anges "vi ser gärna sökande med annan etnisk bakgrund". När det gäller övrig annonsering om lediga tjänster pågår arbete att utreda lämpliga formuleringar om etnisk mångfald, liknande den paragraf man har om jämställdhet idag. I övrigt har inte själva rekryteringsprocessen ändrats, fast det framhålls att eftersom cheferna genom organisationens verksamhetsplan har krav på sig att öka den etniska mångfalden måste de förändra sitt rekryteringsbeteende.

En av organisationerna har haft en utbildningsdag om mångfald för alla rekryterare. Man har också påbörjat en dialog med kvalitetschefen för att finna vägar för att kvalitetssäkra rekryteringsprocessen med avseende på rådande diskrimineringslagstiftning och mångfald. Den organisation som utbildat fackliga representanter om mångfald upplever att detta har påverkat rekryteringen positivt lokalt. Man har också noterat att det börjar dyka upp lokala annonser där andra språkkunskaper än svenska efterfrågas, men från centralt håll har inte tagits initiativ för att förändra rekryteringsprocessen. En annan organisation har utformat en handledning om mångfaldsorienterad rekrytering och uppmanar i sin policy för kulturell mångfald att man lokalt ska öka kontakten med olika skolor, lokala grupper och invandrarorganisationer för att på så vis öka sin rekryteringsbas. Vidare har man drivit EU-projekt för att aktivt söka upp och utbilda personer med utländsk bakgrund. Detta har givit breddat underlag för rekrytering både centralt och lokalt.

I en organisation har lokala enheter förändrat utformningen av jobbanonser. Man har också arbetat med att analysera kravprofilerna på lediga jobb. *Vem* är det vi behöver till den här gruppen - med avseende på exempelvis kompetens, gruppens sammansättning, etnicitet och språk? I en lokal enhet där kunderna kännetecknas av stor etnisk mångfald har man jobbat mycket noggrant med att försöka anpassa personalgruppens sammansättning till kundgruppen. Centralt ska i organisationen under de närmaste två åren genomföras ett specialinriktat

traineeprogram för att öka mångfalden bland huvudkontorets anställda.

I en organisation, där ansvaret för rekrytering ligger på lokal nivå och annonseringen beskrivs som väldigt traditionell, håller ett arbetsmaterial att färdigställas. Arbetsmaterialet uppmärksammar bland annat anställning och rekrytering, att ta till vara språk- och kulturkompetens, samt frågeställningar kring hur man i organisationen värderar kompetens.

En annan organisation tar upp rekrytering i personalhandläggarnas mångfaldsutbildning. En av de lokala enheterna avkodifierar ansökningshandlingar med avseende på namn och kön. Centralt har en arbetsgrupp tillsatts för att utreda och utveckla struktur och innehåll i annonser. Man har för avsikt att göra en lathund för hur en annons får/kan se ut. Lathunden ska läggas ut på intranätet.

En av organisationerna samarbetar med Röda Korset och för att via dom nå praktikanter med utländsk bakgrund. Vidare tar organisationen i huvudsak bara in prao som har utländsk bakgrund på grund av att dessa vanligen har, arbetsmarknadsmässigt, sämre nätverk och därför inte samma möjligheter på den svenska arbetsmarknaden. En annan organisation har ferieskolor för skolungdomar, där deltagargrupperna ska ha en mångkulturell och jämställd sammansättning.

Flera av organisationerna har insett att det finns ett värde i att personalen kan fler språk än svenska för att serva kunder och klienter. Många har också funderat på hur mycket svenska man måste förstå och prata för att få arbete, samt hur detta ska och får uttryckas i annonser. Ett städbolag där man arbetar med kemikalier kräver att sökande ska *"förstå och kunna kommunicera arbetsinstruktioner"*. I intervjuerna ges också exempel på chefer som sökt råd när det gäller vilka språk som får används på arbetsplatsen: Ska man kräva ett gemensamt språk (svenska) och förbjuda samtal på andra språk under fikaraster? I ett av företagen krävs att man ute i butik kan göra sig förstådd och förstå svenska, medan det på kontoret är arbetets art som avgör vilken nivå svenskkunskaperna måste ligga på. I en av organisationerna är det ett önskemål att internt ha tillgång till språkkonsulter som anställda med svenska som andraspråk kan vända sig till om de vill ha dokument korrekturlästa, så inte kollegor får en extra arbetsbörda. I (minst) en organisation har man lokalt gett svensk språkutbildning för att kunna anställa eftertraktad kompetens.

Ingen av organisationerna angav att man aktivt söker medarbetare genom nya kanaler för att öka mångfalden. Nya

kanaler kan exempelvis vara annonsering i andra tidningar och media än man vanligtvis använder, genom att sprida information om lediga platser i andra än de traditionella, att kontakta intresseorganisationer, kyrkor, moskéer osv. Några använder bilder med mer mångfald i sina annonser, för att signalera att man söker medarbetare med annan etniska bakgrund, yngre, kvinnor osv. En av organisationerna medger att man för några år sedan "kom på sig själv" att konsekvent sortera bort ansökningar med utländska namn. I bjärt kontrast till det står en lokal enhet i en annan organisation där chefen gör tvärtom, hon lägger ansökningarna med utländska namn i en egen hög och tittar på dom först.

4.3 Vidareutbildning och chefsrekrytering

Många organisationer talar om vikten av att ta till vara på alla medarbetares potential och att ha mångfald även på högre nivåer i organisationen. Är mångfald något som beaktas vid vidareutbildning och chefsrekrytering?

"I anställningsprocessen ser vi gärna till att anställa någon med annan bakgrund men när de väl är inne i företaget är det precis samma villkor som gäller: man ska vara kompetent, framåt etc."

I de flesta av organisationerna sker ingen speciell insats för personer med utländsk bakgrund, varken när det gäller att uppmuntra till vidareutbildning eller vid chefsrekrytering. I några uppmuntras kvinnor att söka chefstjänster. En av organisationerna har viss positiv särbehandling för medarbetare med utländsk bakgrund vid chefsutbildning, genom att cheferna har ett speciellt ansvar för att identifiera kandidater med utländsk bakgrund till koncernens ledarutvecklingsprogram. I en annan har det i några lokala enheter varit en merit att ha utländsk bakgrund vid rekrytering till chefsutbildning. Här har också förts diskussioner kring hur chefskollektivet ser ut idag och hur det bör se ut framöver. Vidare frågade man i en arbetsplatsundersökning om de anställda ansåg sig ha samma möjligheter oavsett bakgrund. Kvinnor ansåg att de hade "något sämre" möjligheter, äldre/yngre angav "ingen skillnad", medan de med utländsk bakgrund angav "något sämre". I två av de studerade organisationerna finns strukturerade mentorsprogram för medarbetare med utländsk bakgrund, i nätverksbyggande syfte, för bra integration i organisation och för framtida chefsrekrytering.

Några organisationer har börjat diskutera framtida chefsförsörjning och även hur chefsrekryteringsbasen kan breddas. Vissa tror att en jämn fördelning (kön, ålder, etnicitet) kommer att ske automatiskt på grund av tillgängligt arbetskraftsutbud. Andra misstänker att speciella insatser, såsom "mellanchefsförsörjningsprogram med mångfaldsperspektiv", kommer att behövas.

4.4 Fysisk och psykisk arbetsmiljö

Organisationens kultur och klimat i relation till mångfald togs upp av många av dem som intervjuades. Man menar att öppenhet, respekt, förståelse och ett öppet arbetsklimat krävs och att stora förändringar och utveckling av den psykosocial miljö behövs.

"Det har funnits en kultur hos oss att man måste bli som alla andra för att accepteras. Detta måste brytas."

"Arbetet startades sedan enskilda medarbetare med utländsk bakgrund i en arbetsmiljöinventeringen sagt att det varit svårt att komma in i gemenskapen, att de hade sämre löner, hade inte fått kompetensutveckling, ej befordrats osv.och unga har framfört synpunkter om att de har svårt att komma in i organisationen.."

I en organisation har man diskuterat personalens arbetstider och att hänsyn ska tas till andra helgdagar och högtider än de kristna. I en annan finns inom äldreomsorgen tillgång till handdatorer med bilder och lätt svenska för medarbetare som inte till fullo behärskar svenska. Handdatorerna används för att kommunicera om medicinering, vårdbehov m.m. när man är ute i fält. Samma organisation har diskuterat att titta över arbetskläder när det gäller utformning och storlekar. I en organisation har man diskuterat att inrätta bönerum på en komvuxskola. Och i en annan om unga får klä sig "hur som helst" och om de får vara piercade. Ingen organisation nämnde diskussioner kring att bära slöja, turban eller annan religiös/kulturell huvudbonad.

5 Externa kontakter och mångfald

5.1 Leverantörer

En av organisationerna vill främja leverantörer vars ägare har utländsk bakgrund och framhåller att man gärna gör affärer med invandrarföretagare. En annan har som policy att alltid informera om sin syn på kulturell mångfald vid anbudsfrågningar. Om leverantören befinner sig i en diskrimineringsrättsprocess är chansen mindre att denne får kontraktet. Om leverantören däremot aktivt arbetar med mångfald ökar dennes chanser att få kontraktet.

Ett av de större företagen har noterat att inköpsavdelningen är den avdelning där man varit mest lyhörd och intresserad av att ta emot praktikanter och anställa personal med utländsk bakgrund. Det antas beror på att språk- och kulturkunskap värderas högt då avdelningen köper av leverantörer från hela världen.

5.2 Kund- och medborgarkontakt

En organisation ordnar kundkvällar på andra språk än svenska och planerar att i sina butiker uppmärksamma andra högtider än de kristna. En annan nämner att man börjat märka av diversifierade kundbehov på grund av etnisk bakgrund, fast detta har ännu inte hörsammats av inköpsavdelningen eller fått genomslag i produktsortiment. Denna organisation vill också i större utsträckning rikta produkter även till män och locka unga kunder med hjälp av yngre personal.

För de statliga och kommunala organisationerna ingår det i uppdraget att tjäna *hela* samhället, och många anger just bättre

service till medborgarna och ökad förståelse som en drivkraft för arbetet med (etnisk) mångfald.

6 Mål och uppföljning

6.1 Kartläggning av organisationen

Har organisationerna kartlagt hur personalsammansättningen ser ut med avseende på olika dimensioner? Hur har man gjort kartläggningen och har den givit upphov till några negativa reaktioner bland de anställda?

Organisation	Andel män	Andel kvinnor	Andel med utländsk bakgrund	Medelålder	Följer upplöneskillnader
1	2 %	98 %	19 %		
2			5 %		Ja (etnicitet)
3	87 %	13 %	13 %	Hög	Ja (kön, etnicitet)
4	60 %	40 %	45 % (globalt)		
5	7 %	93 %	5 %	Hög	Ja (kön)
6			8-12 % (lokalt)		
7	18 %	82 %	12 %		
8	23 %	77 %	20 %		
9	Antal med utländsk bakgrund som anställdes under 1999: 25. (Totalt finns 2000 anställda)				

Att ta fram statistik om kön, ålder och löneskillnader (med avseende på kön) görs relativt enkelt med existerande personaladministrativa system. När det däremot gäller utländsk

bakgrund är kartläggningar mer kontroversiellt. Alla utom en av de studerade organisationerna har kartlagt andel medarbetare med utländskt ursprung. De har gått lite olika till väga. Några av organisationerna baserar sin uppskattning på de anställdas namn. Två av organisationerna har samkört sina personalregister med SCB:s register och kartlagt de anställda med avseende på hur stor andel som är utlandsfödda och var de är födda. Man har också kartlagt var i organisationen de utlandsfödda finns (funktion och nivå) och i en av organisationerna också vilken utbildning de utlandsfödda har. I en organisation är det de lokala nätverkens uppgift att göra en lokal kartläggning. Här har man också gjort ett examensarbete om kartläggning, med enkäter till alla chefer och djupintervjuer med nyckelchefer.

Uppskattningen i en av organisationerna baseras på medlemslistorna i organisationens informella nätverk av medarbetare med utländsk bakgrund. De flesta med utländsk bakgrund är medlemmar i nätverket, och nätverket känner också till vilka som inte är medlemmar. Detta sätt att "räkna" medarbetare med utländsk bakgrund har inte stött på några problem, medlemmarna i nätverket vet att medlemslistorna används till detta och är införstådda med i vilket syfte det görs.

I en av organisationerna har man i några lokala enheter klarlagt den etnisk sammansättning bland de anställda genom att de anställda själva fick uppge om den var första eller andra generationens invandrare. Organisationen som kartlade hur många med utländsk bakgrund som anställdes under 1999 gjorde detta genom att be alla chefer ange antalet bland sina nyrekryteringar.

Några av organisationerna rapporterar att kartläggningen baserat på etnicitet har gett upphov till negativa reaktioner från anställda. Reaktionerna har kommit från både anställda med utländsk bakgrund och med svensk bakgrund. Dålig kommunikation och oklarheter när det gäller kartlägnings syfte ger några av de intervjuade som skäl till de negativa reaktionerna. Liksom att anställda som är flyktingar från andra länder har blivit misstänksamma och tyckt att uppföljningen var olustig. I en organisation har mycket diskussioner föregått kartläggningen – man frågade sig *vad* en etnisk kartläggning egentligen visar. De styrande slöt sig till att en kartläggning ger en berättande bild om hur det ser ut i organisationen som kan vara ett bra underlag och incitament att fortsätta arbetet.

6.2 Mål för mångfaldsarbetet

Det är vanligast att organisationerna har olika typer av kvalitativa mål för sitt mångfaldsarbete. Några har kvantitativa mål. En organisation är i processen att utveckla kvantitativa mål men anger att detta får ta tid eftersom man noga vill undersöka vad man ska mäta och vilka konsekvenser man kan förvänta sig i organisationen om kvantitativa mål konkretiserar. Några organisationer har ännu inga tydliga mål för sitt mångfaldsarbete. En ska följa arbetet med de regionala mångfaldsplaner och utifrån dessa utforma företagsgemensamma och övergripande mål.

Långsiktiga mål

Exempel på långsiktiga mål i en av organisationerna (fokus är etnisk mångfald):

- Vi ska öka koncernens kunskap och medvetenhet om kulturella olikheter genom t ex chefsutbildningar och seminarier.
- Vi ska förmedla vår syn på både jämställdhet och kulturell mångfald i alla externa kontakter, t ex koncernens plats- och profilannonser.
- Vi ska aktivt delta i utåtriktat opinionsarbete.
- På lång sikt bör vår personalstyrka ha en etnisk och kulturell blandning som speglar den etniska sammansättningen inom de område vi verkar, dvs. bland våra kunder.

Kvantitativa mål

Exempel på kvantitativa mål för mångfaldsarbetet i organisationerna:

- Andelen medarbetare med internationell bakgrund ska öka från nuvarande 5 procent till 7 procent 2003.
- Andelen chefer med internationell bakgrund ska öka från nuvarande 2 procent till 4 procent 2003.
- Minst 10 medarbetare med internationell bakgrund ska ha deltagit i ledarutvecklingsprogram till år 2003.
- 2005 ska 17 procent av de anställda ha annan etnisk bakgrund (en lokal enhet).

- Vi ska fördubbla andelen anställda med utländsk bakgrund innan året slut (en lokal enhet).
- Minst två nya mentorsprogram – med minst sex deltagare i varje – ska ha startat fram till årsskiftet 2002/2003.
- Varje sommar fram till årsskiftet 2002/2003 ska ferieskolor för skolungdomar med minst 15 deltagare anordnas. Deltagargrupperna ska ha en mångkulturell och jämställd sammansättning.
- Vid nyrekryteringar ska minst 18 procent vara kvinnor för att förbättra könsfördelningen i organisationen. (lokal enhet).
- Alla ska kunna kombinera arbete med ansvar för familj, för att nå detta ska övertidsuttaget minska med 10 procent.

Kvalitativa mål

Exempel på kvalitativa mål för mångfaldsarbetet i organisationerna:

- Avdelningen Kompetensutveckling ska kunna tillhandahålla hjälp med evaluering av utländska utbildningar och utländsk arbetslivserfarenhet.
- Koncernen ska öka andelen medarbetare med internationell bakgrund i projekt, utredningar m.m. En attitydundersökning om inställningen till jämställdhet och kulturell mångfald inom koncernen ska genomföras.
- Ledarutvecklingsprogram ska innehålla avsnitt om kulturell mångfald.
- Varje chef har ansvar att identifiera kandidater med internationell bakgrund till koncernens ledarutvecklingsprogram.
- Lönestatistik och utfall av löneförhandlingar ska fortlöpande analyseras i syfte att undvika lönediskriminering för medarbetare med internationell bakgrund. En koncernövergripande analys ska göras varje år.
- Medarbetare med utländsk bakgrund ska erbjudas möjlighet att delta i mentorsprogram.

- Ett informationsblad om organisationens syn på kulturell mångfald ska alltid bifogas anbudsfrågningar till externa leverantörer.
- Vid direktinplacering och övertalighet ska speciell uppmärksamhet ägnas medarbetare med internationell bakgrund, så att inte exempelvis nedskärningar görs oproportionerligt.
- Vi ska verka för en förnyring bland personalen.
- Vi ska koppla ihop resultaten i vår stora personalundersökning med mångfaldsklimat.
- Resurser ska finnas så att alla medarbetare ges ökad kunskap om kulturell mångfald, genom chefsutbildningar och seminarier.
- Vi ska öka andelen medarbetare med utländsk bakgrund.
- Det ska inte finnas löneskillnader för likvärdigt arbete.
- Andelen funktionshindrade bland våra anställda ska öka
- Antalet kvinnor ska öka på högre befattningar.
- Vi ska verka för ett jämnare uttag av föräldraledigheten mellan män och kvinnor, uttag ska inte påverka karriär eller lön.
- De anställda ska följa vår "uppförandekod" när det gäller arbetsmiljö.
- Mångfaldsspecialister ska utbildas. Ett diskussionsunderlag om etik och mångfald för alla medarbetare ska utvecklas.
- Vi ska kritiskt granska samtliga processer i organisationen ur ett mångfaldsperspektiv för att identifiera förbättringar.
- Vi ska ge bättre service till våra kundgrupper och bättre matcha deras behov med våra resurser.

6.3 Rutiner för uppföljning och utvärdering

Vad finns det för rutiner att följa upp sitt mångfaldsarbete? Vem i organisationen ansvarar för uppföljningarna?

I en organisation ska varje bolag i koncernen årligen ta fram en integrationsplan med mätbara mål. Dessa integrationsplaner ska på samma sätt som jämställdhetsplanerna ingå och följas upp i koncernens internkontroll av arbetsmiljön. Integrationsplanerna redovisas för mångfaldsrådet och sedan för ledningen. Större personalundersökningar som görs och även undersökningar med

fokus på mångfald och jämställdhet ska ligga till grund för förändringar av program och satsningar. Exempelvis visade den senaste personalundersökningen att medvetenheten och inställningen till etnisk mångfald var mycket mer spritt i de delar av organisationen som ligger Stockholm än i resten av landet, därför ska riktade insatser göras i övriga landet.

Lokala handlingsplaner ska ställas upp för varje division i en annan av organisationerna. Handlingsplanerna ska innehålla mål för mångfaldsarbetet samt aktiviteter och metoder för hur målen ska uppnås. Uppföljning av handlingsplanerna sker årligen med avseende på om målen nåtts, vilka aktiviteter som genomförts m.m. Högsta chefen på respektive division är ansvarig för planen, uppföljningen och för att "efterfråga resultat" bland sina underställda. Vidare har man satt centrala mål för antal kvinnliga chefer, antal chefer med invandrabakgrund samt att det inte ska finnas löneskillnader på grund av bakgrund (kön, etnicitet). Dessa tre mål bryts ner till lokala mål och organisationens lokala mångfaldsnätverk gör årligen uppföljningar och jämför målen med nuläget. Vidare håller en personalkompetensbank på att läggas upp, där bland annat kulturell kompetens, språkkunskaper och modersmål annat än svenska kommer att läggas in.

I en organisation ska, från och med i år, varje enhet ställa upp årligen handlingsplaner för att nå ökad kulturell mångfald i utbudet och en plan för rekrytering som visar hur man aktivt kan öka andel anställda med invandrabakgrund. Ansvarig är enhetschefen. Planerna ska ha mätbara mål och konkreta åtgärder. Varje enhet ska kontinuerligt utvärdera rekrytering, urval och utbildningsinsatser och årligen redovisa rekrytering till tjänst, vikariat eller projekt som inneburit ökad kulturell mångfald. För att mäta sitt utbud med avseende på kulturell mångfald ska det göras datorbaserade programanalyser med avseende på inslag och medverkan. Denna metod har tidigare använts för jämställdhet och visat sig vara ett bra underlag för diskussioner. Varje år ska organisationen lämna en rapport till regeringen om sin verksamhet, häri ingår att beskriva aktiviteter när det gäller kulturell mångfald. Nästa år planeras en arbetsklimatundersökning, där kulturell mångfald kommer att beröras. Då ska också utbud, personal och interna processer utvärderas utifrån den europeiska kvalitetsstandarden för mångfaldsarbete EOQF (Equal Opportunity Quality Framework).

I en av kommunerna ska varje förvaltning och bolag ställa upp egna mål som de själva utvärderar. Vidare ska i verksamhetsberättelsen ingå vad som genomförts när det gäller

integration, mångfald, jämställdhet, arbetsmiljö m.m. Högsta förvaltningsledningen och bolagschefer ansvarar för arbetet inför politiska nämnder. I realiteten hamnar mångfaldsarbetet och uppföljningen ofta på lokala personalchefer och de i sin tur delegerar ofta arbetet till personalsekreterare, vilka blir mångfaldshandläggare. Den centrala funktionen samlar ihop personalstrategier, försöker se mönster och rapporterar till politiker. I den andra kommunala organisationen följs enheternas mångfaldsplaner upp årligen som en del budgetuppföljningsprocess. Den centrala funktionen för mångfald följer utvecklingen.

I en organisation granskas de lokala verksamheterna årligen när det gäller resultat och strategier, mångfaldsarbetet ingår som en del av denna övergripande uppföljning. En stor attitydundersökning om mångfald med enkäter till 300 personer och djupintervjuer har genomförts. Detta gav en bra nulägesanalys av situationen i organisationen och pekade också på förbättringsområden. När organisationens mångfaldsprojekt är avslutat ska några lokala enheter kartlägga sin personalsammansättning samt göra arbetsplatsundersökningar och kundservicemätningar. Dessa lokala enheter jobbar alla, i större eller mindre omfattning, med att mäta nuläget, utvärdera och förbättra processer enligt den europeiska kvalitetsstandarden för mångfaldsarbete EOQF. En av de lokala enheterna har gjort en kundservicemätning där respondenterna fick ange etnisk bakgrund, för att utröna om etniska kundgrupper skilde sig åt i tillfredsställelse med servicen.

7 Hinder och problem

Vilka hinder och barriärer stöter man på i mångfaldsarbetet? Nedan finns en lång lista på uttalanden om problem och hinder som är hämtade från intervjuerna.

Det finns massor med hinder! Mycket handlar om ledningens engagemang. Att ha mandat för att jobba med mångfald är viktigt. Men allt är inte alltid ledningens fel. Mellancheferna är en svår grupp. Hur får man dom att prioritera denna fråga?

Vissa chefer har varit svåra att jobba med. Det har gjort minsta möjliga och bara om de blivit tvingade. Eller så ställer de upp verbalt men gör inget konkret arbete.

Mellancheferna var inte alltid så positiva från början. Vissa var rent av negativa, speciellt till att medarbetare med annan etnisk bakgrund skulle behandlas lika, dvs. ha rätt lön, rätt befattning och samma möjligheter. De chefer som var negativa och halvnegativa hade stor påverkan i början av processen, men sedan ledningen slöt upp helhjärtat för mångfaldssatsningen har det varit omöjligt för de negativa att i lika hög grad motverka som tidigare. 5-10 procent av cheferna har varit mycket positiva och de har varit till stor hjälp.

Medarbetare som är invandrare har varit ett hinder, då de stundtals själva haft väldigt lite engagemang och inte hjälpt till att driva processen. Om inte föremålet för förändringen är med på förändringen tar det ännu längre tid!

Fackets engagemang är oerhört viktigt. När de inte deltagit aktivt i processen har de gjort processen långsammare.

Att ha en person på heltid som jobbar med mångfald som mångfaldsansvarig är inte bra, det är bättre att engagera fler i organisationen på deltid.

Det går långsamt, mångfaldsarbetet når ej ut till alla led. Jag som mångfaldsansvarig får fortfarande "putta på frågan", det kommer inte naturligt ännu.

Vi har gjort mycket informations spridning men hur många når vi verkligen och vilka är engagerade? Kommer mångfaldsarbetet, mätningarna, uppföljningen och förbättringarna att fortsätta även när mångfaldsprojektet slutar? Det finns en uppenbar risk att frågorna tappar mark.

En tredjedel av våra lokala enheter arbetar med mångfald i varierande omfattning. Men är verkligen alla chefer med? Det är där på lokal nivå det krävs övertygelse.

Det finns mycket rädslor och mycket fördomar bland personalen.

På det sätt organisationen och dess enheter utvärderas och vad man mäter går i vissa fall stick i stäv med mångfaldsarbetet, vilket görs att arbetet inte alltid prioriteras. Högsta ledningen sänder dubbla budskap.

De delar av vår organisation som inte direkt kommer i kontakt med medborgare som har utländsk bakgrund har svårt att se varför de ska öka den etniska mångfalden bland sina anställda.

Det finns en risk att mångfaldsplanerna hamnar i "jämfälldhetsplansfällan" – de blir planer som produceras årligen men bara står på någon hylla och samlar damm.

Organisationens byråkratiska uppbyggnad är det största hindret, det gör processen mycket stel.

Bristande kunskap i svenska språket bland medarbetare med utländsk bakgrund har försäkrat kommunikationen och samarbetet i organisationen.

När några medarbetare med utländsk bakgrund befordrades hade de inledningsvis en ledarstil som inte alls passade in i vårt företagsklimat, detta har justerats.

Det finns personer med utländsk bakgrund som överskattar sina egna meriter.

Vi vet inte hur man ska man översätta utländska meriter och utbildningar.

Det har varit svårt att öka andelen medarbetare med utländsk bakgrund för vi har haft svårt att hitta individer med den kompetens vi söker. Tyvärr har vi inte etablerat något väl fungerande samarbete med andra aktörer i samhället som skulle kunna hjälpa oss med aktiv och riktad marknadsföring för den kompetens vi behöver. Vi är villiga att erbjuda utbildning (teoretisk och i svenska) varvat med praktik.

Vi har dålig kunskap om vilken kompetens vi anser krävs för olika arbetsuppgifter.

Arbetsgivare är mer eller mindre lamslagna för att de är rädda att diskriminera, att göra fel och att uttrycka sig diskriminerande.

"Den tysta arbetsplatsen" – många medarbetare är mycket stressade och pressade i sin arbetssituation och vågar inte säga ifrån för rädsla att bli av med jobbet. Detta gör det extra svårt att ta emot invandrare, dessa blir lätt syndabockar för allt som är negativt i organisationen. Ofta hinner inte heller någon att introducera och hjälpa dem in i arbetsuppgifterna på grund av all press.

Arbetsförmedlingen gör inget bra jobb. De "krossar" många invandrare och deras glöd, genom att skicka dom på meningslösa utbildningar. Det skulle behövas en syo på arbetsförmedlingen som kan översätta utländska utbildningar och sedan skraddarsy en vidareutbildning som gör personen attraktiv på svensk arbetsmarknad.

8 Resultat och effekter av mångfaldsarbete

Vad har resultatet och effekterna varit av mångfaldsarbetet? Vad har man uppnått?

Den positiva effekt som nämns mest frekvent av de intervjuade är att medvetenheten om mångfaldens fördelar och betydelse för organisationens affärer/uppdrag har ökat. Några nämner ökad andel medarbetare med utländsk bakgrund som en positiv effekt. Liksom tillsättandet av hel- eller deltjänster speciellt vikta för mångfald. Några nämner att lokalt mångfaldsarbetet lett till att frågorna lyfts centralt och att etnisk mångfald har kommit i fokus när det gäller den framtida akuta kompetensförsörjningsproblematiken.

En organisation menar att det har skett enorma förändringar under de åtta år som gått sedan mångfaldsarbetet initierades. Förändringarna har skett när det gäller inflytande för medarbetare med utländsk bakgrund. 1992 var personer med invandrarbakgrund helt utan inflytande via facket och när det gällde befordran, lönesättning, arbetsvillkor osv. De var arbetskraft som chefer nyttjade som de ville. Nu är löneläget mycket bättre och kompetens och potential hos medarbetare med utländsk bakgrund tas till vara. Dessa medarbetare har mycket bättre självförtroende i organisationen och svenska kollegor är inte negativa, samt att det inte förekommer mobbing som tidigare. Överlag finns det mycket mer respekt och empati. Ledningen är engagerad, aktiv och har tydliga målsättningar för etnisk mångfald. Fackets syn och inställning har förändrats positivt. Numerärt finns det nu fler trainees och chefer med utländsk bakgrund, men den totala andelen medarbetare med utländsk bakgrund är densamma på grund av att företaget nyligen fusionerades med en organisation som i stort sett saknade etnisk mångfald.

Genom medveten rekrytering av utländska ingenjörer har en av organisationerna lyckats bygga upp verksamheter i Sydamerika, arabvärlden, Kina, Östeuropa. Man är övertygad om att det aldrig hade lyckats på så kort tid utan de invandrade ingenjörerna. En organisation rapporterar att man på huvudkontoret får färre frågor och klagomål från fältet när det gäller rekrytering och arbetsklimat, vilket man tror hänger ihop med satsningen på mångfald.

Tack vare anställda med utländsk bakgrund har en av organisationerna nått nya kundgrupper och kan ge bättre service då personalen behärskar fler språk än svenska. Dessutom är det inte längre "vi-dom" i organisationen utan personalen möts på samma villkor.

En organisation märker att synen på mångfald har svängt från ett socialt perspektiv till ett nyttoperspektiv för myndighetens uppdrag. Organisationen har fått goodwill externt tack vare uppmärksamhet kring mångfaldsarbete som gjorts på enskilda enheter, något som positivt påverkat ledningens inställning till mångfald. Vidare hoppas man att mångfaldsarbetet lett till bättre service för kunderna, några mätningar har dock inte gjorts ännu.

9 Mångfaldsarbete och jämställdhet

Relationen mellan jämställdhetsarbete och mångfaldsarbete är inte helt okomplicerad. Ska områdena slås ihop eller ska man ha parallellt arbete? Hur har de undersökta organisationerna gjort? Vad rekommenderar jämställdhetsexperter? I följande avsnitt redovisas också erfarenheter från jämställdhetsarbete, när det gäller visioner och åtgärdsplaner, kartläggning och uppföljning, högsta ledningens engagemang, strukturer för jämställdhet, utbildning, rekrytering, vidareutveckling, arbetsmiljö och hinder.

9.1 Relationen mellan mångfalds- och jämställdhetsarbete

Det är bara en av organisationerna som inkluderat jämställdhet i mångfald, så att det finns en gemensam struktur som arbetar med dessa frågor. Detta hindrar dock inte att man har riktade åtgärder för olika grupper såsom yngre, kvinnor, medarbetare med utländsk bakgrund osv.

Efter långa diskussioner har man i en organisation kommit fram till att på sikt ska det etniska mångfaldsarbetet slås ihop med jämställdhetsarbetet. I dagsläget har organisationens mångfaldsråd och jämställdhetsråd inget formellt samarbete. Ett argument för att inte slå ihop etnisk mångfald och jämställdhet är att man inte vill ställa "grupperna" mot varandra: att chefer väljer att bara uppfylla det ena målet (exempelvis med avseende på etnisk mångfald) och inte det andra (fördelningen mellan kvinnor och män), och ändå hävdar att målen för mångfald uppnåtts på enheten. Med en etnisk mångfaldsplan och en jämställdhetsplan anses detta lättare att kontrollera. Dock är man medveten om att större "kraft" skulle kunna fås om arbetet med jämställdhet och etnisk mångfald samordnades.

I en organisation är det revirtänkande och okunnighet som anses hålla isär de två områdena. Den troliga utvecklingen på sikt är att de kommer att integreras. I en annan sker om ett och ett halvt år en sammanslagning av områdena jämställdhet, etnicitet, sexuell läggning, handikapp osv. I en organisation sker arbetet parallellt och åtskilt men de som arbetar med mångfald är intresserade av metoder och arbetssätt som jämställdhetsarbetet använder. Ledningsgruppen har fört en diskussion om samarbete och vill kunna synkronisera jämställdhetsplanerna med mångfaldsplanerna. I en fjärde finns det en vilja hos ledningen att de två områdena ska slås ihop (tillsammans med kompetensutveckling och arbetsmiljö) men det finns ett stort motstånd till detta bland de som jobbar med frågorna.

De jämställdhetsexperter som intervjuats håller med om att metodmässig draghjälp kan fås mellan jämställdhetsarbetet och mångfaldsarbetet. Men de höjer också ett varnande finger för att helt okritiskt föra ihop de två områdena. Man måste veta vad man gör. De menar att det finns risk att man "gömmer sig bakom mångfald" under något decennium för att slippa ta i den maktomfördelning som jämställdhet handlar om. En av dom refererade till en personalansvarig i en svensk organisation som sagt: *Nej vi håller inte på med jämställdhet längre. Vi håller på med mångfald. Det känns mycket fräschare!* Kön är överordnat etnisk bakgrund, ålder, handikapp osv., varför jämställdhetsexperterna tycker att det är viktigt att särskilja jämställdhet mellan könen. Man befarar också att den nya "rangordningen" blir svenska män, invandrarmän, svenska kvinnor, invandrarkvinnor. De tycker att det finns mycket okunskap om jämställdhetsarbete och mångfaldsarbete. Jämställdhetsexperternas centrala budskapet är att sammanslagning av "alla olikheter" till mångfaldsarbete inte får leda till att organisationer låter bli att konfronteras med maktomfördelningen i arbetslivet.

9.2 Erfarenheter från jämställdhetsarbete

Jämställdhetsarbetets mål är ta till vara alla medarbetares kompetens och potential, att ge kvinnor och män samma förutsättningar och möjlighet att göra ett bra arbete och avancera i organisationen, att nå fler kunder samt att få ett bättre, mer produktivt och kreativt arbetsklimat. Jämställdhet ska integreras i kärnverksamheten, i internkontrollen, i kundperspektivet, och i

organisationens grundläggande värderingarna. Jämställdhetsarbete är ett förändringsarbete. Det handlar om att förändra attityder och beteenden. En viktig väg dit är ökad kunskap. Att medvetandegöra det omedvetna. Det är just det omedvetna som ofta är ett hinder för förändring.

Visioner och planer

Visioner, strategier och åtgärdsplaner för jämställdhetsarbetet är viktiga för att kunna driva arbetet framgångsrikt. Visionen för jämställdhetsarbetet ska inkludera både män och kvinnor. Det är inte bra om den bara inkluderar kvinnor och arbetet ska inte bara vara en kvinnoinsatsning.

En policy endast för jämställdhet anses inte lyckat. Istället ska man eftersträva att utveckla en bra och allomfattande personalpolicy som innehåller kön, etnicitet, ålder osv. På så vis är det lättare att nå målet – jämställdhet och jämlikhet. Däremot är åtgärdsplaner viktiga för jämställdhetsarbetet, för att klargöra hur man ska nå målen, precis som man har åtgärdsplaner för övrig verksamhet såsom försäljning, produktutveckling osv. Arbetet med jämställdhet ska bedrivas på samma sätt. Åtgärdsplanerna måste vara utformade specifikt för organisationen i fråga så att medarbetarna känner igen sig. I jämställdhetsarbetets barndom var många jämställdhetsplaner intetsägande, menar de intervjuade. Vidare är det bättre att ha väl underbyggda åtgärdsplaner än "hastverk".

Kartläggning och uppföljning

En god kartläggning är grunden för arbetet med jämställdhet. Det kan tjäna som ögonöppnare och är ett bra verktyg för fortsatt arbete. Genom kartläggningen (baserat på statistik, enkäter och intervjuer) fås en bild av organisationen och det *verkliga* behovet av förändring. Arbetskraftens sammansättning med avseende på kön, fördelningen inom olika funktioner i organisationen och på olika nivåer, lönenivåer och löneskillnader, utbildningsinsatser och gjorda befordringar är exempel kvantitativa uppföljningar. Kvalitativa uppföljningar kan vara upplevt klimat och kultur i organisationen, upplevda möjligheter att utvecklas, tillvaratagande av kompetens och potential m.m. Kartläggningen ger fakta, klargör

hur det ser ut i organisationen och synliggör eventuella könsstrukturer.

Målen för jämställdhetsarbetet ska vara både av kvantitativ och kvalitativ karaktär. Inledningsvis, i det tidiga jämställdhetsarbetet, fokuserades arbetet mest på kvantitativa mål, men efter några år kom man till insikt att även kvalitativa förändringar måste ske för ett lyckat jämställdhetsarbete. Målen kan också vara i form av genomförda åtgärder.

Uppföljning och utvärdering av jämställdhetsarbetet är mycket viktigt. Vad har vi nått? Varför, eller varför inte, lyckades vi nå de olika målen? Vad kan vi lära av vårt arbete? De som intervjuats anser att vi i Sverige är dåliga på uppföljning och utvärdering. Liksom kartläggningsarbetet kan uppföljnings- och utvärderingsarbetet baseras på statistik, enkäter, intervjuer osv.

Engagemang från högsta ledningen

Ledningen och högsta chefen måste vara engagerad i jämställdhetsarbetet. Visionen för arbetet, identifiering av organisationens drivkrafter för att arbeta med jämställdhet samt hur arbetet ska bedrivas måste vara förankrat i ledningen och drivas från toppen. Som vid allt traditionellt förändringsarbete. Uppdraget måste komma uppifrån. Dessutom måste högsta ledningen, för att vara trovärdiga, visa på egen handlingskraft, exempelvis genom proportionerlig sammansättning av ledningsgruppen. Det är bra med ett "underifrån arbete" också, men utan förankring i ledningen blir satsningen mer sårbar.

För femton år sen var det nästan bara kvinnor ute i organisationen som arbetade med jämställdhetsfrågor. Det tog många år innan man insåg att högsta chefen måste involveras. Många kämpade i det tysta. Decenniers arbete har också lett till slutsatsen att män, och gärna män som sitter högt upp i organisationen, ska involveras i jämställdhetsarbetet för att det ska bli lyckat.

Strukturer för jämställdhet

Ansvar och arbetet med jämställdhet har ofta legat på personalavdelningen. För störst genomslagskraft ska det inte enbart ligga där utan även linjen ska involveras.

Jämställdhetsarbetet ska finnas med i alla verksamhetsplaner, i linjens arbete, och det ska inte vara en (liten) grupp som driver jämställdhetsprojekt vid sidan av ordinarie verksamhet. Inte sagt att arbete i projektform inte lämpar sig för jämställdhetsarbetet, men om allt arbete drivs så får det betydligt mindre genomslag och risken finns att området "glöms bort".

Titeln jämställdhetsansvarig sänder fel signal. Det måste vara chefer och ledare i organisationen som är ansvariga för jämställdhetsarbetet. En lämpligare titel är jämställdhets-samordnare, en person som samordnar, utvärderar och kanske också drar upp strategier för jämställdhetsarbetet, men som inte är ansvarig för att arbetet genomförs ute i organisationen.

Tyvärr är erfarenheten att den som utses till jämställdhetsansvarig ofta saknar status i organisationen. Inte sällan är det den sist anställda kvinnan på personalavdelningen, någon som blivit omplacerad eller en sjukpensionär som får uppgiften. Detta visar på ovilja att verkligen vilja åstadkomma något och sänder tydliga signaler till organisationen att jämställdhet inte är något viktigt eller prioriterat område.

Partsammansatta råd för jämställdhet kan vara både bra och dåligt. Det kan vara bra så tillsvida att det blir en pådrivande kraft men dåligt om det används i stället för att integrera jämställdhetsarbetet i den vanliga verksamheten. Att ha en jämställdhetsgrupp kan då bli ett alibi för organisationen för att visa att man gör *någonting* på jämställdhetsområdet.

Jämställdhetsarbetet skulle behöva bli av med stämpeln att det handlar om "revision och kontroll". Strävan ska vara att arbetet handlar om att utnyttja organisationens resurser bättre, att skapa en attraktiv och jämlik arbetsplats och att jämlikhet är lönsamt.

Många kvinnor som jobbat med jämställdhet har blivit stämplade i sina organisationer, vilket negativt påverkat deras arbetssituation och karriärmöjligheter. De har känt sig påhoppade, utsatta och "jämt" indragna i diskussioner kring jämställdhet. Många har också blivit utbrända och tappat sitt engagemang när processen varit trög i organisationen.

1994–95 kom *mainstreaming*-tanken när det gäller jämställdhet, att alla politikområden skulle genomsyras av jämställdhet. Jämställdhetshandläggarna försvann. De som intervjuats uppfattar att resultatet när alla skulle jobba med jämställdhet tyvärr blev att ingen jobbade med det. Arbetet tappade mycket fart på grund av detta.

JämO som funktion får blandade omdömen av de som intervjuats. Många företag och organisationer har negativa erfarenheter av bemötandet från JämO, men funktionen beröms också för att vara hård och pådrivande. Nye JämO, som är en man, sätts mycket förhoppningar till.

Utbildning om jämställdhet

Utbildning och egen reflektion, i motsats till bara information, behövs för arbete med jämställdhet. Ledningen och linjechefer är nyckelgrupper för utbildningssatsningar, men om alla medarbetare utbildas fås större genomslagskraft. Utbildningen bör ta upp svensk jämställdhetslagstiftning, attityder och värderingar samt lönesättning, utvecklingssamtal och vidareutbildning ur ett könsperspektiv osv. Jämställdhet ska komma in som en naturlig del i annan utbildning i organisationen såsom i introduktionskurser, ledarskapsutveckling och arbetsmiljöutbildning. Många organisationer har med framgång bedrivit studiecirkelar för utbildning om jämställdhet.

Det ska vara ett jämställdhetsperspektiv på allt, från annons till slutbetyg. Inte bara en tvåtimmars föreläsning på en chefskurs.

En projekt- och utbildningsmodell som varit lyckad är att inleda med enkönade utbildningsdagar om jämställdhet och upplevd situation i organisationen och sedan gemensamt ta fram handlingsplaner och driva projekt. Fördelen med detta upplägg är att männen får större säkerhet i de blandade grupperna, annars blir det lätt kvinnor som har tolkningsföreträde i gemensamma diskussioner.

Rekrytering

Rekryteringsprocessen är viktig för jämställdhetsarbetet (både kvantitativt och kvalitativt).

- Utforma annonser så att de tilltalar båda könen.
- En person av vardera könet ska läsa och värdera ansökningshandlingar.
- En person av vardera könet bör vara med och intervjua de sökande.
- Öka medvetenheten om kvinnligt och manligt språk och uttryckssätt.

- Välj det underrepresenterade könet vid lika kvalifikationer. Sträva aktivt för att få in män i kvinnodominerande yrken och kvinnor i mansdominerande yrken.
- Sträva efter att ge feriearbete till det underrepresenterade könet.
- Kräv alltid minst en av underrepresenterat kön i poolen av chefskandidater.

Vidareutveckling

Chefer och ansvariga i organisationen ska vara medvetna om könsperspektivet vid urval av kandidater för vidareutbildning. Kompetensutveckling är, självklart, ett sätt att ta till vara på kompetens och potential bland de anställda och ska vara tillgängligt för alla.

I början av 90-talet var det i jämställdhetsarbetet vanligt med mentorsprogram, nätverk och specialkurser för kvinnor, för att kvinnorna skulle utvecklas i organisationen. De som intervjuats anser att tiden nu är mogen för att blanda könen i dessa satsningar.

Arbetsmiljö

Diskussioner kring arbetsmiljö och jämställdhet har tidigare mest fokuserats på fysisk miljö. Numera uppmärksammas även psykosocialt klimat, kultur, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling, mobbing osv.

Hinder för jämställdhetsarbete

Roth har identifierat tio fallgröpar med jämställdhetsarbete: okunskap, man ser inte könsperspektivet; arbetet bedrivs som "sidovagn"; det finns en ovilja att förändra; ledningen har bristande engagemang; planen/arbetet är ej förankrat i organisationen; det finns brister i kartlägningsarbetet; avsaknad av strategier och metoder (ej affärsmässigt drivet); jämställdhetsarbetet blir endast en kvinnofråga; de som jobbar med frågorna saknar befogenheter samt att jämställdhetsarbetet har orealistiskt innehåll och orealistiska mål.

Andra hinder och problem:

- Jämställdhetsarbetet tas ej på allvar, det har ingen status i organisationen och ges ej erforderliga resurser.
- Arbetet är svårt att förankra i organisationen och det är svårt få in det i linjens arbete.
- Det finns motstånd från både kvinnor och män. Även kvinnor vill upprätthålla könsstrukturerna och vill inte ha ett jämlikt samhälle.
- Jämställdhetsarbetet handlar om maktomfördelning i organisationen och i arbetslivet, det är svårt att få till stånd.
- Man ser inte att den manliga normen är stark i de flesta organisationer och att kvinnor är avvikare.
- Ämnet är väldigt laddat.
- Jämställdhetsarbetet kan innebära hot av position, risk för att bli av med makt och en ökad konkurrens om högre tjänster. Mycket rädsla finns.
- Många höga chefer förordar jämställdhet och tycker att det ska införas i företaget, men inte på deras nivå, inte i deras styrdokument osv.
- Jämställdhet känns tjatigt. Både män och kvinnor har fått nog av det.
- Många kvinnor är rädda för att jobba med jämställdhet eftersom det finns en utbredd feministskräck, man blir stämplad och riskerar därmed sina chanser för avancemang i organisationen.
- Motstånd i passiv form blir allt vanligare. Det är svårare att hantera än aktivt motstånd.
- Organisationer är dåliga på att dokumentera och följa upp sitt jämställdhetsarbete.

Övrigt

Det måste finnas resurser för jämställdhetsarbetet i organisationen i form av pengar, personal och tid. Satsningen måste beröra så många som möjligt i organisationen.

Arbetet ska präglas av långsiktighet. Det är inte en engångssatsning utan uthållighet krävs. Ett 5 års perspektiv är

rimligt. Jämställdhetsplaner på ett år är omöjliga. Planen ska vara på 3-5 år, med exempelvis årliga utvärderingar.

Förmåner i form av hushållsnära tjänster, kompletterande kompensation vid föräldraledighet, strukturerad informationsspridning till föräldralediga, liksom möjlighet att "gå in och ut" i chefsroller beroende på var i sin livscykel man befinner sig har främjat jämställdhetsarbetet.

Jämställdhetsarbetet är inte något bara för kvinnor. Kvinnor har en mycket högre medvetenhet, varför män i större utsträckning måste utbildas. Många män är oerhört intresserade och blir eldsjälar! Det är viktigt att involvera männen mer och att män och kvinnor samarbetar kring jämställdhet. Generellt behöver kompetensen kring jämställdhetsfrågor öka.

Vår svenska infrastruktur med utbyggd barnomsorg m.m. är mycket positivt för jämställdhet. Negativt är däremot den mentala inställning att kvinnor och män ska klara "allt", dvs. arbete, familj och hushåll.

Hos organisationer som har bra personalpolitik är det generellt bättre att jobba för både kvinnor och män, oavsett om de har jämställdhetsplaner eller inte.

10 Avslutande reflektioner

Begreppet mångfald handlar i de studerade organisationerna främst om etnisk mångfald. Vår långa erfarenhet av jämställdhetsarbete kan vara en förklaring till det. Man har redan arbetat med könsaspekten och som grupp betraktad kan individer med utländsk bakgrund förefalla vara de som är sämst representerade i arbetslivet och där oegentligheter när det gäller att ta till vara kompetens, bemötande och behandling m.m., varit mest synligt. En annan förklaring kan vara att komplexiteten på åtgärder ökar med fler dimensioner.

Den starkaste drivkraften för mångfaldsarbete förefaller vara kompetensförsörjning och den framtida förväntade arbetskraftsbristen. Fler och fler organisationer inser att de nu måste sträva efter att bli en attraktiv arbetsgivare för att locka till sig personal. Att det handlar om att attrahera arbetskraft och få behålla den. I motsats till att, som det var tidigare, mer eller mindre kunna välja vilken arbetskraft man ska anställa. Några organisationer nämnde vikten av att få gott rykte i specifika grupper, såsom homosexuella och handikappade, för att locka till sig kompetens. Flera organisationer berättade om stora satsningar på att vidareutbilda och yrkesväxla arbetskraft, speciellt de kommunala som redan nu har problem att hitta lärare, omsorgs- och vårdpersonal.

Kultur, organisationsklimat och psykosocial miljö var något som flera organisationer och även mångfaldskonsulterna höll fram som viktiga områden att förbättra och förändra i svenska organisationer, ur ett mångfaldsperspektiv.

När det gäller mål för mångfaldsarbetet saknas än så länge till stor del kvalitativa mål med fokus på att förbättra klimat, organisationskultur, utvecklingsmöjligheter, ledarskap osv. Det råder delade meningar om statistik och kvantitativa mått för dimensioner av mångfald, såsom etnisk bakgrund. I de undersökta

organisationerna ansågs kartläggning bra för att få en bild av hur det ser ut i organisationen med avseende på vilka som finns i organisationen, var, vilken utbildning de har osv. En person som intervjuades sa

"Det kan vara ok att någon som högskoleutbildad är städare, till en början, men det är viktigt att veta vilken kompetens och vilken potential anställda har så att vi kan flytta dem vidare i organisationen".

Några organisationer har som vision att spegla samhällets befolkningsmässiga sammansättning i sin personal. Det är i många fall orealistiskt. Det är i så fall mer rimligt att spegla kundgruppens sammansättning eller tillgängligt urval av arbetskraft för positionerna i organisationen.

Få svenska organisationer förefaller medvetet ha arbetat med att utveckla sin rekryteringsprocess ur ett mångfaldsperspektiv. Utformningen av annonser (text, språk och bilder) har börjat undersökas och förändrats. Men det är ovanligt med analys av vilka kanaler som används, urvalskriterier och tester (de sistnämnda är ofta "västeuropeiska och manliga"), liksom att granska sammansättningen av och kultur ibland rekryterare. Flera av organisationerna som intervjuats verkar våga pröva nya angreppssätt på traineegrupper både när det gäller annonsering och urval. Detta verkar gälla även gruppen "nya chefer", ett exempel är att i flera organisationer finns mångfald som ett moment i nya chefers utbildning.

Många, men inte alla, av de intervjuade organisationerna har involverat facket i sitt mångfaldsarbete. Fackligt engagemang är av stor vikt för att få ett fungerande mångfaldsarbete, med involvering och förändring på gräsrotsnivå. Det ligger alltså både i arbetsgivarens och fackets intresse att facket involveras. Några av de intervjuade påpekade att facket själv behöver också internt arbeta med frågor om mångfald och jämställdhet. Ett tips från en av de intervjuade, som själv är mycket involverad i ett nätverk för medarbetare med utländsk bakgrund, är att arbetsgivarna, om de vill ha ett vitalt mångfaldsarbete, bör uppmuntra informella nätverk, eller undergrupper i facket, för att engagera medarbetare att driva frågor som de har egenintresse i. Modellen med informella nätverk som en aktiv part i mångfaldsarbetet är vanligt i amerikanska organisationer.

Mångfaldsarbetet är, i många av de undersökta organisationer, i stor utsträckning beroende av en eller flera eldsjälar. Det gör satsningen sårbar. Försvinner eldsjälarna faller satsning, en förutsättning för att det inte ska ske är att interna system och processer justerats med avseende på mångfald. Det är ännu ovanligt i svenska organisationer.

Mångfaldsarbetet i de flesta av de studerade organisationerna är till stor del internt. Extern mångfald har ännu inte kommit i fokus: Att utforma och justera produkter, tjänster, service och marknadsföring till den ökande mångfalden bland kunder, medborgare, klienter m.fl.; samt ställa krav på sina leverantörer att inte diskriminera och/eller att uppmuntra kontrakt med företag som ägs av "minoriteter" (kvinnor/män, utländsk bakgrund, yngre/äldre m.fl.).

Ett bestående intryck efter att ha intervjuat och sammanställt erfarenheterna från svenskt jämställdhetsarbete är att detta är en mycket rik källa av kunskap när det gäller arbete med mångfald. Mycket av problematiken (etablerade normer, värderingar, attityder, system och processer) och möjligheterna (outnyttjat mänskligt kapital i och utanför arbetsplatserna, nya kundgrupper) är desamma. Metoder, aktiviteter och erfarenheter som gjorts i jämställdhetsarbetet är värdefull kunskap för mångfaldsarbetet. Genom erfarenheter från jämställdhetsarbetet har vi egen svensk erfarenhet av jämlikhetsarbete som vi absolut ska fortsätta att bygga på och utveckla inom mångfaldsarbetet. På detta vis kan vi i Sverige tjäna mycket tid! Vi behöver inte göra om misstag och kan anamma färdigutvecklade och framgångsrika metoder.

Frågan är hur mångfaldsarbetet och jämställdhetsarbetet ska bedrivas i svenska organisationer? En slutsats man kan dra är att samarbete och utbyte bör sker, men frågan är i vilken utsträckning. Ska det vara parallella organisationer med samarbete? Ska det vara en gemensam struktur men olika åtgärdsplaner? Ska allt arbete, visioner, strategier och handlingsplaner vara gemensamt? Det är också frågan om engagerade i jämställdhetsfrågor vill samarbeta med de som jobbar med mångfald. Finns det ett ömsesidigt utbyte mellan det etablerade jämställdhetsområdet och nykomlingen mångfald? Varningarna, om att ett luddigt mångfaldsbegrepp som innehåller "allt" kan vara en politiskt korrekt genväg för att slippa genomföra den maktomfördelning som är kärnan för jämställdhet och jämlikhet, är viktiga att beakta.