



Matchning på den svenska arbetsmarknaden

NILS KARLSON & OLA SKÅNBERG





Matchning på den svenska arbetsmarknaden

UNDERLAGSRAPPORT 9 TILL FRAMTIDSKOMMISSIONEN

NILS KARLSON & OLA SKÅNBERG



Matchning på den svenska arbetsmarknaden

Underlagsrapport 9 till Framtidskommissionen



REGERINGSKANSLIET

Statsrådsberedningen

Underlagsrapport nr 9 till Framtidskommissionen.

Samtliga underlagsrapporter finns att ladda ned gratis på www.framtidskommissionen.se eller kan beställas från Fritzes kundtjänst.

Beställningsadress:
Fritzes kundtjänst
106 47 Stockholm
Orderfax: 08-598 191 91
Ordertel: 08-598 191 90
E-post: order.fritzes@nj.se
Internet: www.fritzes.se

Omslag: Blomquist Annonsbyrå.
Omslagsbild: Svart pussel. Foto: I dream Stock.

Tryckt av Elanders Sverige AB
Stockholm 2012

ISBN 978-91-38-23836-3

Förord

Sverige är på många sätt ett bra land att leva och verka i, men historisk framgång är ingen garanti inför framtiden. Både Sverige och världen står inför stora utmaningar på olika områden. För att Sverige ska kunna vara fortsatt framgångsrikt ställs det därför stora krav, inte minst på analysen av olika förändringsprocesser och vilka utmaningar de för med sig.

Mot den bakgrunden tillsatte regeringen i november 2011 Framtidskommissionen med syfte att identifiera de samhällsutmaningar som Sverige står inför på längre sikt. Den här rapporten är ett underlag till Framtidskommissionen.

En central fråga inför framtiden handlar om den demografiska utvecklingen och hur den påverkar olika delar av samhället. Allt fler lever allt längre, samtidigt som andelen äldre i befolkningen ökar. Bara mellan 2001 och 2011 ökade antalet personer över 65 år med nästa 200 000, och fram till 2030 beräknas andelen över 65 år öka från cirka 18 till cirka 22 procent. Det betyder att allt färre kommer att behöva försörja allt fler.

För att möta denna demografiska utmaning och fortsätta utveckla välfärden komma alla att beröras på olika sätt. Främst kommer vi antagligen att behöva jobba längre för att klara finansieringen av välfärden. Men därutöver kommer det vara viktigt med en fortsatt god produktivitet utveckling i den svenska ekonomin. En central aspekt av detta handlar om matchningen på arbetsmarknaden, det vill säga hur effektivt utbudet och efterfrågan på arbetsmarknaden möts och i vilken utsträckning de som söker arbete har den utbildning och kompetens som efterfrågas av arbetsgivarna.

Mot den här bakgrunden ger den här rapporten en översikt av forskning som handlar om matching på arbetsmarknaden, med särskilt fokus på den svenska arbetsmarknaden och vilken betydelse matchningseffektiviteten har för produktiviteten i den svenska ekonomin. Rapporten argumenterar bland annat för att matchningen har tenderat till att försämrats under de senaste årtiondena, och för att endast ungefär hälften av alla anställda i Sverige är korrekt matchade med både utbildningslängd och inriktningen på utbildningen.

Rapporten har författats av Nils Karlson, VD för forskningsinstitutet Ratio och docent vid Uppsala universitet samt Ola Skånberg, masterstudent i nationalekonomi vid Lunds universitet. Kontaktperson på Framtidskommissionens kansli har varit utredningssekreterare Mårten Blix. Författarna svarar helt och hållet själv för innehållet i rapporten.

Stockholm i november 2012

Jesper Strömbäck
Huvudsekreterare och kanslichef för Framtidskommissionen

Innehåll

Sammanfattning.....	9
Del I	11
1 Inledning	11
Del II.....	13
2 Beveridgekurvor och matchningsfunktioner	13
Del III	21
3 Utbildnings- och kompetensmatchning.....	21
Del IV.....	37
4 Kompetensbehov från enkäter	37
Del V	43
5 Policyåtgärders effekter på matchningseffektiviteten.....	43

Del VI	53
6 Produktivitetseffekter.....	53
Del VII	55
7 Utmaningar för matchningen på den svenska arbetsmarknaden.....	55
Referenser.....	59
Presentation av Framtidskommissionen	65

Sammanfattning

Matchning handlar om hur effektivt utbud och efterfrågan möts på arbetsmarknaden – eller, annorlunda uttryckt, hur pass väl allokeringen på arbetsmarknaden fungerar.

Trots att forskning om matchningen på den svenska arbetsmarknaden är förvånansvärt begränsad och disparat är ett gemensamt resultat att det finns tecken på att matchningen har försämrats de senaste årtiondena. En viktig orsak är heterogenitet, mismatch, mellan de arbetssökandes utbud och efterfrågan på arbetskraft. Många företag tycker också att det är svårt att rekrytera medarbetare med rätt yrkeserfarenhet. Endast ungefär hälften av alla anställda i Sverige var korrekt matchade vad gäller utbildningslängd och inriktning på utbildning.

Den framtida utmaningen består i att fortsätta med reformer som underlättar matchningen. Det handlar såväl om att underlätta flexibiliteten, förbättra incitamenten och minska inträdeshindren på arbetsmarknaden, som om att utveckla utbildningssystemet. Vi bedömer att särskilt fyra områden behöver ges större uppmärksamhet: anställningsskyddet, ingångslönerna, lönebildningen samt utbildningssystemets kvalitet, effektivitet och relevans.

1

Inledning



1 Inledning

Ökad livslängd och en större andel äldre leder till att allt färre kommer att behöva försörja allt fler. För att lösa den demografiska utmaningen behövs, bland mycket annat, en kombination av fler arbetade timmar och ökad produktivitet i svensk ekonomi. I bägge dessa avseenden kan matchningen på arbetsmarknaden ha en nyckelroll. Tillgång på kompetent personal är också en avgörande förutsättning för fler jobb i växande företag.¹

Matchning är ett begrepp som använts allt flitigare i den offentliga debatten de senaste åren, dock oftast utan att definieras ordentligt. Mer allmänt handlar matchning om hur effektivt utbud och efterfrågan möts på arbetsmarknaden – eller, annorlunda uttryckt, hur pass väl allokeringen på arbetsmarknaden fungerar.

Forskningen kan delas upp i två huvudområden. Det första är matchningsfunktionslitteraturen som beskriver generell, eller aggregerad, matchningseffektivitet genom att undersöka hur många matchningar som sker beroende på antal registrerade lediga jobb och antal arbets sökande. Beveridgekurvan är en vanligt använd illustration av denna matchningseffektivitet.

Det andra området berör kompetens- och utbildningsmatchning. Inom den litteraturen studeras hur utbud och efterfrågan på arbetskraft överensstämmer i fråga om utbildning och erfarenheter och man analyserar olika anledningar till varför matchningsineffektivitet uppstår. Utan en effektiv matchning uppstår produktivitetstförluster genom att arbetstagare tar jobb som inte passar deras kompetensprofil.

¹ Rapportens huvudförfattare är Nils Karlson. Underlagen är framtagna av Ola Skånberg under sommaren 2012.

Matchning kan således betyda något olika saker, beroende på metod, datakällor och frågeställning. Som vi senare ska se får detta konsekvenser för diskussionen om policyåtgärder. I tabell 1 nedan, inspirerad av Quintini,² är de olika perspektiven på matchning sammanfattade.

Tabell 1: Typer av matchning

Typ	Definition	Analysnivå
Matchningsfunktionen (Beverigdekurvan)	I vilken grad matchningar mellan arbetssökande och arbetsgivare genomförs, som funktion av antal vakanser och antal arbetssökande.	Aggregerad
Utbildningsmatchning	I vilken grad arbetstagare har en utbildning som motsvarar arbetets utbildningskrav.	Individuell
Kompetensmatchning	I vilken grad arbetstagare har en kompetens som motsvarar arbetets kompetenskrav.	Individuell

Hur väl matchning fungerar, oavsett definition, får en rad viktiga konsekvenser. På makronivå kan en ”mismatch” mellan arbetssökande och lediga jobb leda till ökad jämviktsarbetslöshet och minskad tillväxt via förluster i humankapital och lägre produktivitet. På företagsnivå kan dålig matchning leda till lägre produktivitet och ökad personalomsättning. På individnivå kan matchningen påverka löneutveckling och arbetstillfredsställelse.

I de följande avsnitten kommer vi att presentera relevanta forskningsresultat och sammanfatta resultaten från ett antal enkätundersökningar om kompetensbehov. Studien avslutas med en skiss över utmaningar för matchningen på den framtida arbetsmarknaden.

² Quintini, 2011.

2

Beveridgekurvor och matchningsfunktioner



2 Beveridgekurvor och matchningsfunktioner

Beveridgekurvan är ett diagram med vakanser och arbetslöshet, och kurvan används ofta som ett enkelt sätt att illustrera effektiviteten i matchningen på arbetsmarknaden. Om arbetslösheten är hög trots att det finns många vakanser är det ett tecken på en mindre effektiv arbetsmarknad. Och omvänt – ju närmare origo kurvan ligger, desto mer motsvarar den att arbetsgivarnas krav på de arbetssökande uppfylls, vilket därmed indikerar en mer effektiv matchning.

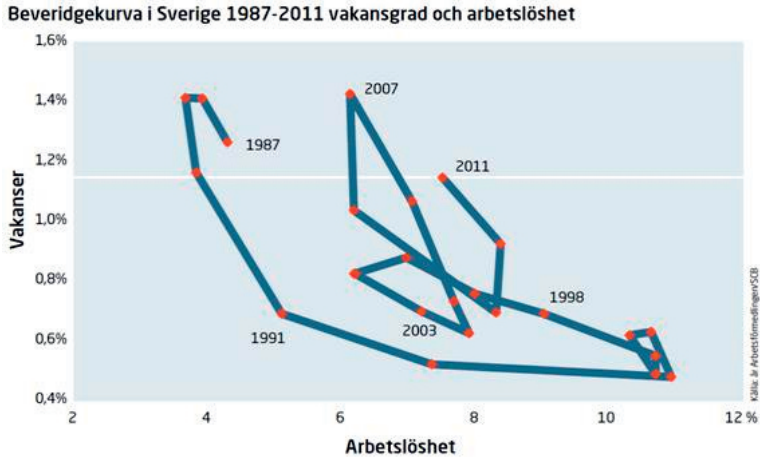
Tanken är således att arbetsmarknaden karaktäriseras av olika former av friktioner eller ”sökostnader”, det vill säga att det är tidskrävande och dyrt för arbetsgivarna och de arbetssökande att finna varandra. Matchning är ett resultat av de ansträngningar som dels arbetssökande lägger ner på att hitta jobb, dels företag lägger ner på att tillsätta lediga platser. Ett skift utåt av kurvan sker när både vakanser och arbetslöshet ökar samtidigt. Detta är en indikation på försämrad matchningseffektivitet.

Ett skifte i Beveridgekurvan kan dock även vara en indikation på strukturella förändringar på arbetsmarknaden, till exempel tekniskskiftet, demografiska förändringar, flyktinginvandring eller förändringar i långtidsarbetslöshet och ersättningsnivåer för arbetslösa.¹ Detta gör kurvan svår att använda isolerat från andra analysverktyg, eftersom man inte vet om det är matchningseffektiviteten eller någon annan exogen faktor som förändrats. I

¹ Petrongolo & Pissarides, 2001; Aranki & Löf, 2008.

figur 1 nedan presenteras ett exempel på en svensk Beveridgekurva mellan 1987 och 2011.

Figur 1: En svensk Beveridgekurva



Källa: Svenskt Näringsliv (2012)

Enligt den Beveridgekurva som presenteras ovan har det skett två tydliga skift utåt – en gång i slutet av 1990-talet och en gång kring 2007. Båda skiftena tyder på en försämrad matchningseffektivitet, alternativt en strukturell försämring av arbetsmarknaden. Det första skiftet som sker i slutet av 1990-talet förklaras ofta som en konsekvens av nittiotalskrisen. Under krisens gång sker en rörelse utmed Beveridgekurvan, vilken sedan skiftar utåt under återhämtningen. Det andra skiftet sker under finanskrisen på sent 2000-tal.

Ett mer direkt sätt att analysera effektiviteten i matchningen på arbetsmarknaden matchningen att använda så kallade matchningsfunktioner,² vilket är ett sätt att kvantitativt mäta matchningseffektivitet som en funktion av antal vakanser och

² Pissarides, 2000; Forslund & Johansson, 2007; Aranki & Löf, 2008.

antalet arbetssökande. Det finns internationellt sett ett mycket stort antal studier som analyserar matchningsfunktioner.³ Däremot finns det endast ett fåtal studier som har skattat matchningsfunktioner utifrån svenska data.⁴

Matchningsfunktionen är ett sätt att sammanfatta resultatet av de ansträngningar som arbetssökande lägger ner på att hitta jobb och som företag lägger ner på att tillsätta lediga platser. Detta är självfallet en komplicerad process som innefattar ett stort antal olika aktiviteter. Jämvikt uppstår när in- och utflödet från arbetslöshet är lika stora. Aggregerad sysselsättning och arbetslöshet är ett resultat av de faktorer som bestämmer flödena. Det betyder att jämviktsarbetslösheten bestäms av flödet in i arbetslöshet och tiden i arbetslöshet. Nyckelvariabler i de enklare modellerna är därmed den arbetslöses sökintensitet och den reservationslön den arbetslöse har i förhandlingen med potentiella arbetsgivare, liksom arbetsgivarens bedömning av huruvida det är lönsamt att efterfråga arbetskraft (vakanser). Noterbart är att matchningsfunktionen saknar så kallade mikrofundament och inte är härledd utifrån beteendet hos agenterna på arbetsmarknaden.

Förändringar i matchningsfunktionen, det vill säga en förbättrad eller försämrade matchningseffektivitet, kan ha en rad orsaker, till exempel tekniska framsteg inom matchning eller en förändring i utbud och efterfrågan på arbetsmarknaden. Tekniska framsteg kan till exempel vara den ökade användningen av internet för att söka och annonsera jobb. Förändringar i utbud och efterfrågan uppstår oftast i form av heterogenitet på arbetsmarknaden, vilken kan vara geografisk eller kompetensmässig. Till exempel kan svårigheter eller ovilja för arbetstagare att byta eller flytta till ett jobb förlänga tiden det tar att matcha arbetstagare och arbetsgivare, vilket i sin tur leder till försämrade matchningseffektivitet. Ett annat exempel är ekonomisk

³ Se Petrongolo & Pissarides, 2001, för en översikt.

⁴ Se till exempel Edin & Holmlund, 1991; Hallgren, 1996; Forslund & Johansson, 2007.

omvandling samt utbuds- eller oljeprischocker som ger upphov till nya färdighetskrav på arbetstagare.⁵

Matchningsfunktionen kan specificeras på en rad olika sätt. Två huvudtyper dominerar. Den ena är att man antar att matchningen sker slumpmässigt. Då förklaras en ineffektiv matchningsprocess av bristande information om vilka jobb som finns tillgängliga och vilken kompetens som finns tillgänglig på marknaden. Den andra kallas stock-flödesmatchning (*stock-flow*). Här antas att information om jobbutbud och kompetens finns tillgänglig och att arbetstagare därför söker jobb utifrån hans eller hennes kvalifikationer eller färdigheter. En ineffektiv matchningsprocess tolkas i den här modellspecifikationen som att kompetensefterfrågan inte matchar utbudet.⁶ Vid stock-flödesmatchning kommer i stället huvudorsaken till friktionerna att vara heterogenitet – det är inte säkert att det vid en given tidpunkt finns någon lämplig partner för en matchning.⁷ Heterogeniteten behandlas dock som exogen; man söker med andra ord inga förklaringar till heterogeniteten eller vad den består av.

Sluppmässig matchning eller stock-flödesmatchning

Den forskning som baseras på matchningsfunktionen är omfattande internationellt sett. I Sverige är den dock begränsad. Att endast fem studier gjorts utifrån svenska data, särskilt med tanke på att Sverige har goda möjligheter i termer av detaljerade data kring arbetsmarknaden, är onekligen förvånande.⁸ Samtliga svenska studier använder sig av samma källa, Arbetsförmedlingens statistikdatabas, vilken är den största databasen i Sverige gällande statistik över arbetssökande och vakanser. Noterbart är dock att marknadsandelen för annonsering av lediga jobb endast var cirka 50 procent 2007.

⁵ Petrongolo & Pissarides, 2001.

⁶ Ibid.

⁷ Forslund & Johansson, 2007.

⁸ Ibid.

Fransson påpekar att Arbetsförmedlingens marknadsandel varierar med konjunkturen; i högkonjunktur när det är svårare att rekrytera används Arbetsförmedlingen i högre grad.⁹ Detta kan bidra till att statistiken blir missvisande, eftersom antalet lediga jobb ökar i Arbetsförmedlingens statistik men inte totalt inom Sverige. Fransson beskriver även utvecklingen av matchning från 1991 till 2007 genom att skapa en indikator av matchningseffektivitet.¹⁰

Forslund & Johansson använder sig av data mellan 1991 och 2002 för att i likhet med Fransson mäta matchningseffektivitet,¹¹ medan Aranki & Löf undersöker regionala skillnader i matchningseffektivitet i Sverige.¹²

Huruvida matchningen på den svenska arbetsmarknaden beskrivs bäst av slumpmässig eller stock-flödesmatchning är en första indikator på hur matchningen fungerar i Sverige. Är matchningen slumpmässig är den troliga anledningen informationsbrister men om stock-flödesmodellen passar bäst är det en indikation på att arbetstagares och arbetsgivares heterogenitet är det underliggande problemet.

De tre nämnda studierna, vilka samtliga genomförts under 2000-talet utifrån svensk data, kommer samtliga fram till samma resultat – att den svenska arbetsmarknaden beskrivs bäst av stock-flödesmodellen. Det innebär att arbetssökande som varit arbetslösa länge söker i inflöden av jobb snarare än i den redan tillgängliga stocken medan nya arbetssökande söker både i den befintliga stocken av vakanser och i inflödet av nya vakanser.¹³

Förklaringen till att det finns både lediga vakanser samtidigt som det finns arbetssökande som inte hittar jobb är att kompetensefterfrågan inte matchar utbudet, det vill säga heterogenitet, vilket i sin tur kan bero på exempelvis under- eller överutbildning eller att arbetstagare har fel inriktning på

⁹ Fransson, 2009.

¹⁰ Ibid.

¹¹ Forslund & Johansson, 2007.

¹² Aranki & Löf, 2008.

¹³ Fransson, 2009; Forslund & Johansson, 2007; Aranki & Löf, 2008.

utbildningen. En annan möjlig förklaring är bristande geografisk mobilitet. Långtidsutredningen menar:

En annan viktig aspekt är att arbetskraften är rörlig såväl geografiskt som mellan olika yrken. Om arbetskraften rör sig från de platser där det råder ett överskott på arbetskraft (med viss inriktning) till de platser där det råder brist på arbetskraft ökar möjligheterna till en effektiv matchning.¹⁴

Ytterligare ett annat alternativ är att de arbetssökande har bristande erfarenhet eller saknar andra personliga egenskaper som krävs för de arbetsuppgifter som efterfrågas.

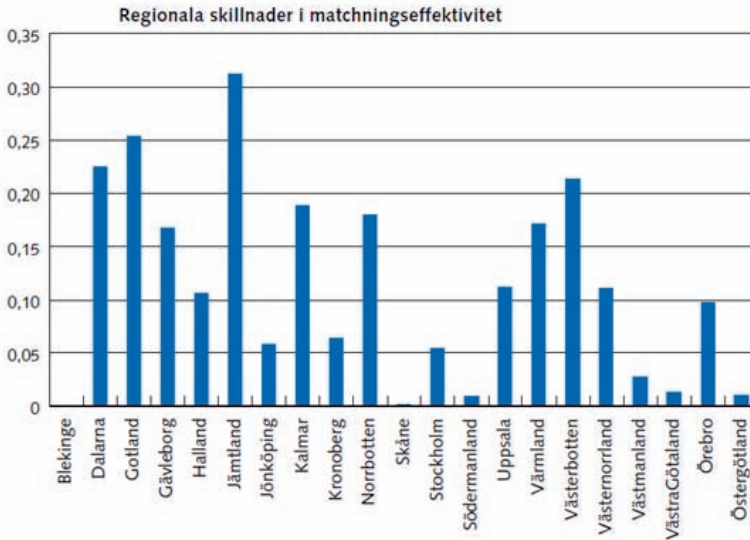
Regionala skillnader

Det finns även studier som har undersökt huruvida matchningseffektiviteten skiljer sig åt mellan olika regioner i Sverige. Aranki & Löf finner att matchningseffektiviteten mellan 1992 och 2007 skiljer sig åt mellan olika län.¹⁵ Detta är inte ett oväntat resultat eftersom olika regioner har olika förutsättningar för matchning, såsom geografisk spridning och storlek på arbetsmarknaden.

¹⁴ Långtidsutredningen, 2011.

¹⁵ Aranki & Löf, 2008.

Figur 2: Regionala skillnader i matchningseffektivitet



Källa: Aranki & Löf (2008)

I figuren ovan illustreras matchningseffektiviteten för de län som undersökts, där Blekinge läns matchningseffektivitet, som är lägst, har normaliserats till noll.

Den vertikala skalan mäter den procentuella skillnaden i matchningseffektivitet mellan de olika länen och ju högre stapel, desto högre matchningseffektivitet. Jämtlands län har den högsta effektiviteten medan Blekinge alltså har den lägsta. Det intressanta är att tätbefolkade län har relativt sett låg matchningseffektivitet jämfört med mindre tätbefolkade län; Skåne, Stockholms och Västra Götalands län har i snitt lägre matchningseffektivitet jämfört med de andra länen. Detta står i kontrast med vad vissa tidigare studier har förutsett, där det har argumenterats för att mer tätbefolkade regioner bör ha en högre matchningseffektivitet.

En högre befolkningsdensitet kan innebära en förenklad matchningsprocess på grund av en stor arbetsmarknad på en geografiskt liten plats, vilket borde dra ner sökkostnaderna.¹⁶ Det finns dock andra studier som stödjer att matchningseffektiviteten är högre i mindre tätbefolkade regioner. Förklaringen är att mindre orter kan vara mer homogena i utbud och efterfrågan och de slipper därför problemet med friktion på grund av heterogenitet i samma utsträckning. Matchningen i tätbefolkade områden kan vara sämre om den strukturella matchningen är sämre, till exempel i omfattning och innehåll i utbildningen (se vidare i kapitel 3).

Kano & Ohta¹⁷ (2005) finner samma fenomen i Japan som Aranki & Löf¹⁸ finner i Sverige, det vill säga att matchningseffektiviteten är negativt korrelerad med befolkningsdensitet och inkomst per capita.

¹⁶ Coles & Smith, 1998.

¹⁷ Kano & Ohta, 2005.

¹⁸ Aranki & Löf, 2008.

3

Utbildnings- och kompetensmatchning



3 Utbildnings- och kompetensmatchning

Resultat från matchningsfunktionsstudier tyder på att nivån av matchningseffektiviteten på den svenska arbetsmarknaden beror på heterogenitet mellan arbetsgivare och arbetstagare, snarare än på informationsbrist. Den mest studerade heterogeniteten på den svenska arbetsmarknaden är utbildningsmatchningen. När arbetsgivares utbildningsmässiga krav inte stämmer överens med arbetsökandes eller arbetstagares utbildningsnivå uppstår friktion på arbetsmarknaden och matchningseffektiviteten påverkas negativt.

Varför är det viktigt att en arbetsökande matchas med ett jobb som passar hans eller hennes kvalifikationer? Enligt le Grand med flera finns det tre anledningar: För det första leder felmatchning antingen till en hög stresssituation eller till utträkning för arbetstagaren, för det andra erhåller arbetstagaren en lägre utbildningspremie vid överutbildning, för det tredje är det ineffektivt från ett samhällsperspektiv med felmatchning på grund av att det leder till minskad produktivitet för samhället i stort.¹

Produktivitetsförlusten uppstår på grund av att en arbetstagare med en viss utbildning är som mest produktiv på ett jobb som tar tillvara personens kompetens. För en person som är överutbildad kan det innebära att jobbet är begränsande och för en underutbildad person kan det betyda att någon annan hade kunnat utföra jobbet mer effektivt. Gottfries menar följande:

¹ le Grand et al., 2004.

Teorin pekar på vikten av att de arbetslösa kan och vill vara med och konkurrera om de jobb som finns. För detta krävs att de har efterfrågad kompetens. Om de arbetsökandes utbildning inte passar ihop med efterfrågan så uppstår flaskhalsproblem som leder till att lönerna stiger och jämviktsarbetslösheten blir högre. Utbildningssystemet kan därför spela stor roll för arbetslösheten.²

Utbildningskrav

Enligt Tåhlin³ och le Grand med flera⁴ har de genomsnittliga kraven på utbildning ökat, och huvudsakligen används två metoder för att mäta utbildningskrav.

Den första metoden är jobbklassifikation enligt en extern bedömning, till exempel *Socioekonomisk indelning* (SEI), eller *Svensk standard för yrkesklassificering* (SSYK). Den förstnämnda används av le Grand och Tåhlin, medan den sistnämnda används av Grannas & Oscarsson.⁵ De båda klassificeringssystemen fyller samma funktion, nämligen att kartlägga vilken utbildningsnivå som krävs för olika yrken i Sverige. Skillnaden är att SEI utarbetades 1982 medan SSYK fastställdes 1996, vilket gör det möjligt att jämföra utvecklingen av utbildningsmatchningen över ett längre tidsintervall med hjälp av SEI.

Den andra metoden är att intervjua arbetstagare, det vill säga självrapporterade krav så som de uppfattas av arbetstagaren. Internationellt sett finns externa jobbklassifikationer generellt sett tillgängliga medan självrapporterade data är mer sällsynt. I Sverige innehåller levnadsnivåundersökningarna (LNU) data om självrapporterade utbildningskrav.⁶ LNU har genomförts fyra gånger mellan 1974 och 2000, vilket möjliggör tidsserieanalys. LNU är centrala i de analyser som gjorts kring utbildningsmatchning i Sverige.

² Gottfries, 2010.

³ Tåhlin, 2007.

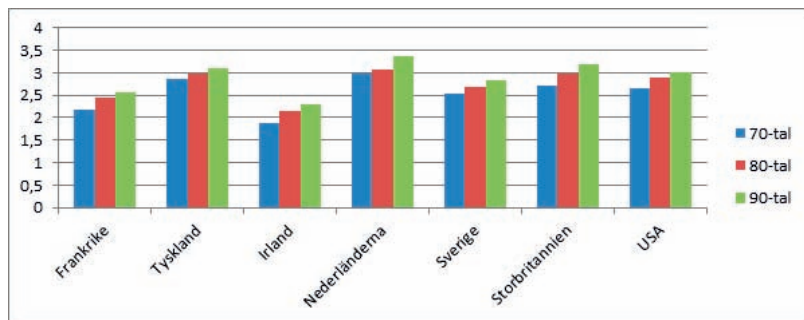
⁴ le Grand et al., 2004.

⁵ Grannas & Oscarsson, 2001.

⁶ <http://www.sofi.su.se/forskning/tre-forskningsavdelningar/lnu>.

Tählin har även sammanställt utvecklingen av genomsnittliga utbildningskrav för män i arbete från 1970-talet till 1990-talet med data från OECD för ett antal olika länder.⁷

Figur 3: Utbildningskrav i sju länder



Källa: Tämlin (2007)

Alla länder uppvisar en positiv trend – för varje årtionde sedan 1970-talet har utbildningskraven från arbetsgivare ökat. Sverige ligger i mittenfåran, och enligt LNU har de generella utbildningskraven utöver grundskola ökat från 1,8 till 3,1 år mellan 1974 och 2000 i Sverige. Jobb utan utbildningskrav utöver grundskola har samtidigt sjunkit från cirka 50 procent till precis över 25 procent.

Grannas & Oscarsson delar slutsatsen att kraven på utbildning på arbetsmarknaden ökat under deras mätperiod under 1990-talet och att det har skett ett skifte mellan okvalificerade jobb och jobb som kräver utbildning.⁸ Andelen jobb som krävde mindre än två års utbildning efter grundskolan har minskat från cirka 40 procent till en tredjedel. Samtidigt har andelen jobb som kräver minst en lång gymnasieutbildning eller kort högskoleutbildning ökat.

⁷ Tämlin, 2007.

⁸ Grannas & Oscarsson, 2001.

Enligt le Grand med flera⁹ samt Korpi & Tåhlin¹⁰ finns det två huvudsakliga skäl till detta – dels tekniska framsteg, dels globaliseringen. Teorin om den tekniska utvecklingens betydelse brukar ofta kallas *skill-biased technological change* (SBTC),¹¹ vilket är ett begrepp som myntades bland ekonomer på 1990-talet.¹²

Ny teknik är komplementär gentemot högutbildade arbetstagare men ett substitut gentemot lågutbildade. I takt med teknisk utveckling kommer därför jobb för lågutbildade att ersättas av datorer och maskiner medan högutbildade utvecklar, programmerar och styr dessa komplexa maskiner och program.¹³ I en globalt konkurrensutsatt värld ökar därmed kraven på adekvat utbildning.

Internationellt sett har en polarisering skett, där hög- och lågutbildade jobb har blivit vanligare, medan ”mellanskiktet” har minskat. I såväl USA¹⁴ som i Storbritannien¹⁵ och övriga Europa¹⁶ finns data som tyder på att det sker en polarisering av arbetskraften dit de mest och minst kvalificerade jobben finns. Om manuella jobb i servicesektorn inte kan ersättas av datorer och maskiner på samma sätt behöver de inte minska i antal. Tvärtom finns det skäl att tro att nya mer sofistikerade konsumtionsmönster som följd av ökade realinkomster snarast kommer att öka efterfrågan på manuell service. Data från Asplund med flera, vilka jämfört tre nordiska länder med USA, pekar också på att polariseringen är betydande i Finland och Norge, men bara delvis i Sverige.¹⁷

Anledningen till varför detta inte har skett i Sverige i samma utsträckning är enligt Tåhlin¹⁸ att lönestrukturen är så pass

⁹ le Grand et al., 2004.

¹⁰ Korpi & Tåhlin, 2005.

¹¹ Se Lindberg, 2012; Card & DiNardo, 2002; Berman et al., 1998.

¹² Machin, 1994.

¹³ Machin, 2001; Acemoglu, 2002.

¹⁴ Autor & Dorn, 2012.

¹⁵ Goos & Manning 2007.

¹⁶ Goos et al., 2009,

¹⁷ Asplund et al., 2011.

¹⁸ Tåhlin, 2007.

sammanpressad att det inte är lönsamt att anställa lågutbildade i relation till högutbildade. I och med att andelen lågutbildade arbetstagare sjunkit snabbare än andelen jobb med låg utbildning som krav får de med lägst utbildning konkurrera om de jobben med arbetssökande som är överutbildade för positionen.¹⁹ Tählin noterar dock att minskningstakten i lågkvalificerade jobb är avtagande.²⁰

Utbildningslängd

Data rörande den generella utbildningsnivån är mer tillgängliga än data kring utbildningskrav. I Sverige, såväl som i andra länder, har det skett en kraftig ökning av befolkningens utbildningsnivå.²¹ I LNU har man sedan 1968 ställt frågan om hur många år det sammanlagda skol- och yrkesutbildningen varat för respondenterna, och mellan 1968 och den senast publicerade undersökningen 2000 ökade antalet år med nära 50 procent – från 8,7 år till 12,7 år.²²

Expansionen har främst skett vid landets universitet och högskolor, där två vågor av expansion har stått för en betydande del av ökningen. Den första började under 1960-talet, då antalet studerande växte från 36 000 till 127 000 mellan 1960 och 1970, samt under den stora högskolereformen 1977, då högskolebegreppet vidgades och vissa tidigare icke-akademiska utbildningar, till exempel till sjuksköterskor och förskollärare lades in under högskolorna. Genom denna förändrade klassificering växte studentantalet från cirka 100 000 till 150 000. Nästa våg av nya studenter kom under 1990- och 2000-talen då antalet registrerade steg från 203 000 läsåret 1990/91 till hela 441 000 läsåret 2010/11. Under samma period steg antalet

¹⁹ Åberg, 2003.

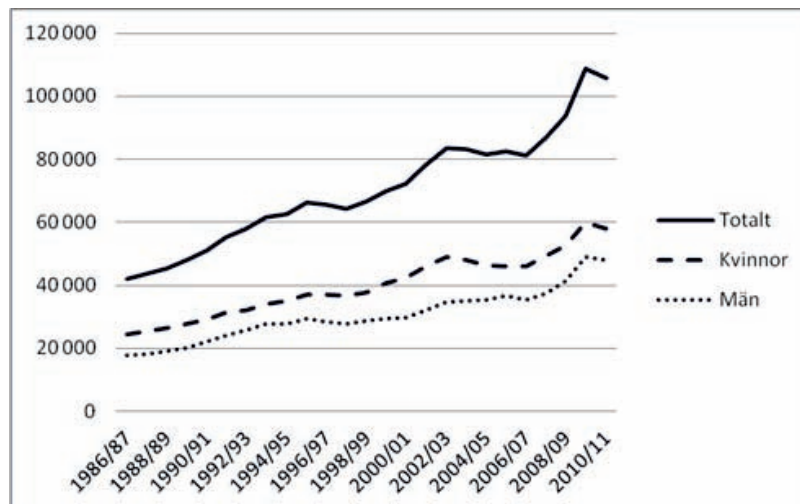
²⁰ Tählin, 2007.

²¹ Avsnittet baseras på Lindberg (2012).

²² Rickardsson, 2004.

nybörjare från 51 000 till 105 000 och antalet examina²³ från 30 000 till 70 000.²⁴

Figur 4: Antal högskolenybörjare efter kön läsåren 1986/87–2010/11



Källa: SCB Utbildning.2012

Som figur 4 illustrerar ökade antalet högskolenybörjare kraftigt från slutet av 1980-talet, med speciellt kraftiga volymökningar omkring 2000 och efter 2007 samt med undantag för det senaste läsåret 2010/11. Därmed tycks inte högskolornas expansion ha något direkt samband med den höga (ungdoms)arbetslösheten under 1990-talets första hälft.

Expansionen har skett inom samtliga utbildningsinriktningar, med den största ökningen inom humaniora och konst. Om man räknar på antalet examina läsåren 1993/94 till 2010/11 mer än

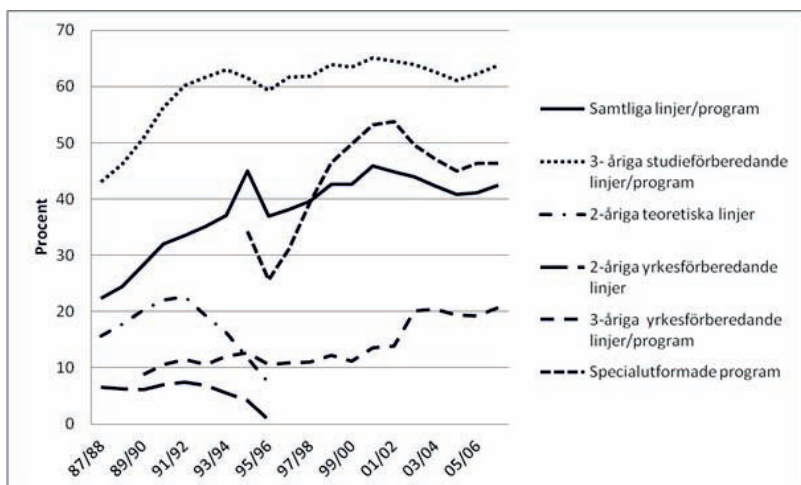
²³ Denna statistik är bruttoräknad, dvs. samtliga examensbevis är medräknade. En person kan således ta ut flera examensbevis under ett läsår. Antalet examina är alltså inte detsamma som antalet examinerade personer.

²⁴ Richardsson 2004; SCB 2012.

fördubblades antalet högskoleexamina totalt medan ökningen var hela 190 procent för humaniora och konstområdet.

Den absoluta huvuddelen av dem som påbörjade högskolestudier under 1990- och 2000-talen kom från studieförberedande program och linjer, trots att de treåriga yrkesprogrammen sedan reformen 1991 gav samma högskolebehörighet. Även om de yrkesorienterade gymnasieelevernas andel i högskolestudier ökade kraftigt mellan läsåren 2001/02 och 2002/03 berodde det nästan enbart på det nya treåriga teknikprogrammet.

Figur 5: Övergångsfrekvens till högskola inom tre år för avgångna från gymnasieskolans linjer/program läsåren 1987/88–2006/07

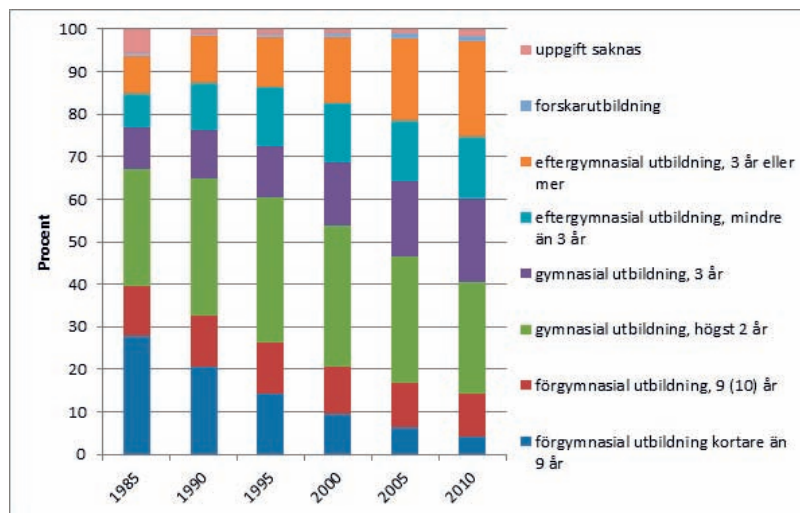


Källa: SCB Utbildning 2012

I och med de demografiska förändringarna, det vill säga att äldre mindre välutbildade generationer lämnar förvärvslivet, förändras arbetskraftens utbildningssammansättning. Figur 6 visar utbildningsnivån för svenskar 25–64 år och synliggör den dramatiska utveckling som ägt rum. Så sent som 1985 hade nästan 40 procent i arbetsför ålder inte ens gymnasieutbildning; bara 25 år

senare var den andelen mindre än 15 procent. Likaledes hade bara 17 procent eftergymnasial högskoleutbildning 1985 och ett kvartsekel senare är den andelen nästan 40 procent. Proportionerna är alltså omvända 1985 jämfört med 2010. Likväl är den vanligaste utbildningsnivån fortfarande tvåårig gymnasieutbildning, trots att denna utbildningsnivå sedan början av 1990-talet inte längre finns kvar inom gymnasieskolan. År 2010 hade 46 procent av befolkningen endast gymnasieutbildning och av dem hade flertalet tvåårigt gymnasium. Under ett år deltar så många som en miljon människor i åldersgruppen 16–64 år i någon form av reguljär utbildning vilket motsvarar 16 procent av den totala gruppen.²⁵

Figur 6: Utbildningsnivå hos befolkningen 25–64 år mellan 1985 och 2010



Källa: SCB, 2012

²⁵ SCB, 2012.

Även med internationella mått mätt har svenskar en hög formell utbildningsnivå och denna har alltså ökat kraftigt de senaste två decennierna. Flertalet satsningar som gjorts på utbildning under senare decennier har i varierande utsträckning motiverats med att utbildning är ett medel för att bredda och fördjupa arbetskraftens kunskaper och ge större möjlighet för den att vara anpassningsbar. Detta underlättar i sin tur byten av arbetsuppgifter i takt med teknisk och organisatorisk utveckling. Avsikten är att dels ge individen verktyg att bli anställningsbar, dels ge företagen välutbildad arbetskraft, vilket kan höja tillväxttakten i näringslivet. Med andra ord borde utbildnings-satsningarna ha bidragit till att matchningen ska ha förbättrats.

Utbildningsmatchning

Tåhlin visar dock med data från SEI och LNU att individers genomsnittliga utbildningslängd har stigit i snabbare takt än jobbets genomsnittliga krav på utbildningslängd²⁶ – alltså har det skett en försämrad utbildningsmatchning. Av LNU framgår att de anställdas utbildningsnivå har stigit klart snabbare än jobbets kvalifikationskrav mellan åren 1974 och 2000. Någon analys på senare data än så har inte än genomförts.

Löntagare vars utbildningslängd överskred jobbets kvalifikationskrav med minst två år definierades som överkvalificerade och löntagare vars utbildningslängd underskred kvalifikationskraven med minst två år definierades som underkvalificerade. Utifrån den definitionen hade andelen anställda som är välmatchade med kvalifikationstiden minskat från 68 till 49 procent medan andelen överkvalificerade hade stigit från 17 till 36 procent. Andelen underkvalificerade hade däremot inte förändrats mer än marginellt. Resultatet är att en växande grupp på arbetsmarknaden är välutbildade personer (i utbildningsår räknat) som har enkla jobb. År 2000 hade cirka en tredjedel av alla anställda

²⁶ Tåhlin, 2007.

en utbildning som var minst två år för lång i relation till jobbets krav.

Le Grand med flera genomför en liknande analys baserad på SEI och LNU men definierar över- eller underutbildade som personer vars utbildningsnivå avviker med ett år i stället för två.²⁷ Resultaten är slående lika och visar att andelen korrekt matchade har fallit från mindre än två tredjedelar till mindre än hälften. Samtidigt har andelen överutbildade dubblerats och var 2000 mer än en tredjedel av alla anställda. Nedgången i matchning är, enligt författarna, dominerad av den snabba minskningen av okvalificerade arbetstagare i okvalificerade jobb, det vill säga jobb som inte kräver någon utbildning utöver grundskola. Den totala proportionen av underutbildade är mer eller mindre konstant under mätperioden, runt 15 procent.

Värt att notera är att överutbildningen har ökat mer bland anställda i kvalificerade jobb än i okvalificerade sådana – andelen kvalificerade jobb med arbetstagare med längre utbildning har dubblerats (från 30 till 60 procent) under mätperioden. Tåhlin påpekar dock att det inte finns någon teoretisk bakgrund till överutbildningslitteraturen, vilket förklarar att olika författare har olika definitioner av överutbildning.²⁸

Le Grand med flera²⁹ har även tittat på hur utbildningsmatchning skiljer sig åt i olika kategorier av arbetstagare och man fann att risken att vara underutbildad är större bland anställda i åldersgruppen 50–65 år än bland anställda mellan 19 och 29 år. Detta beror sannolikt på att äldre arbetstagare kompenserar med arbetslivserfarenhet. Män är överrepresenterade i gruppen underutbildade; det verkar vara lättare för män att få jobb som har högre utbildningskrav än vad personen besitter. Anställda som jobbar deltid löper större risk att vara överutbildade i okvalificerade jobb.

Författarna ställer sig frågan huruvida felmatchning kan uppstå på grund av att arbetstagare har studerat ämnen som inte

²⁷ le Grand et al., 2004.

²⁸ Tåhlin, 2007.

²⁹ le Grand et al., 2004.

passar jobbet de innehar. Enligt levnadsnivåundersökningarna har en klar majoritet, tre fjärdedelar, studerat ämnen som passar de jobb de har. Långtidsutredningen³⁰ menar att personer kan välja fel utbildningar på grund av informationsbrist och att dessa personer har hunnit bli oattraktiva när man tar sin examen. Anställningsbarheten på arbetsmarknaden sjunker därmed och det blir svårare att få jobb.

Sammanfattningsvis är ungefär hälften av alla anställda i Sverige korrekt matchade vad gäller både utbildningslängd och inriktning på utbildning. Den näst största gruppen består av rätt utbildade i termer av ämne men för långt utbildade, ungefär 20 procent.

Långtidsutredningens slutsats är därmed att överutbildning är ett verkligt problem, snarare än skenbart. Inte heller beror ökningen i överutbildning på felutbildning, eftersom en klar majoritet jobbar med något som är relaterat till deras utbildningsämne. Dock ser författarna att överutbildning i framtiden kommer att minska när jobbkraven kommer ifatt utbildningsnivån genom teknisk utveckling och globalisering.

Flera andra studier pekar också på fenomenet med överutbildning i Sverige. Johansson & Katz undersökte över- och underutbildning under perioden 1993–2000. Resultaten indikerar att andelen överutbildade hade ökat och att genomsnittet för perioden var 31 procent överutbildade varav flertalet i jobb som inte krävde ens gymnasieutbildning.³¹ Åberg studerade balansen mellan arbetskraftens utbildningsnivå och jobbens kvalifikationskrav och hur lågutbildade klarat sig på den nya arbetsmarknaden. Även hans resultat visar att andelen jobb med låga kvalifikationskrav har minskat men att förändringen är långsam och har stannat av under 1990-talet. Åberg fann också att okvalificerade jobb i allt högre grad hade gått till individer med högre utbildning än jobbets krav.³²

³⁰ Långtidsutredningen, 2008.

³¹ Johansson & Katz, 2007.

³² Åberg, 1999; 2002.

Men resultaten är inte självklara. Grannas & Oscarsson har undersökt hur väl utbildningsmatchningen fungerade på 1990-talet och de fick fram andra resultat än de ovan nämnda studierna.³³ De har dock inte använt sig av LNU eller SEI utan i stället har de använt SSYK för att definiera utbildningskrav och utbildningsregistret för utbildningslängd. Enligt definitionen är nästan 35 procent av den totala arbetskraften underutbildad, cirka 56 procent matchade och 9 procent överutbildade. De underutbildade består till största del av personer med grundskoleutbildning som innehar ett jobb vars utbildningskrav enligt SSYK är gymnasiekompetens. Den gruppen motsvarar 15 procentenheter av de 35 procenten. Gymnasieutbildade som har ett jobb som kräver kort högskoleutbildning är den näst största gruppen underutbildade (8 procentenheter). Kvinnor, utlandsfödda och unga är i större grad överutbildade, vilket är i linje med tidigare författares slutsatser. Arbetstagare med en gymnasieutbildning är de som i högst grad är korrekt matchade.

Grannas & Oscarsson förklarar underutbildningen på ett par olika sätt. En förklaring är humankapitalkompensatorisk, det vill säga att underutbildade kompenserar med erfarenhet. Enligt författarna ökar sannolikheten för att vara underutbildad ju äldre man är.³⁴

Enligt de mått på utbildningskrav som Grannas & Oscarsson använder finns det väldigt få jobb som inte kräver yrkesutbildning, som alltså är okvalificerade, vilket resulterar i att nästan alla med grundskoleutbildning som högsta utbildning är underutbildade. Samtidigt innehas, enligt den SEI-klassificering som Tåhlin och le Grand med flera använder, 32 procent av jobben av lägre tjänstemän och arbetare som inte är facklärd. Definitionen av utbildningskrav för denna kategori är grundskola eller mindre än två år över grundskola. Det innebär att alla som har en gymnasieutbildning i den kategorin klassas, återigen

³³ Grannas & Oscarsson, 2001.

³⁴ Grannas & Oscarsson, 2001.

enligt Tåhlin och le Grand med flera, som överutbildade. När SEI-koder används betraktas således fler med enbart grundskola som rätt matchade och när SSYK-koder används betraktas fler med enbart grundskola som underutbildade. Detta förklarar till viss del de skilda resultaten.

Matchning och lönespridningen

Grannas & Oscarsson testade över- och underutbildningens effekt på utbildningspremien och kom fram till att korrekt matchade individer har den högsta utbildningspremien. Ett ytterligare års utbildning ökade inkomsten för dessa med 9,3 procent. En överutbildad har också en positiv premie (8,4 procent) men inte lika stor som en korrekt matchad som utför samma jobb. Underutbildade, det vill säga de som har ett jobb med högre kvalifikationskrav än deras utbildning motsvarar, tjänade i genomsnitt 16 procent mer än andra arbetstagare med samma utbildning.³⁵

Tåhlin undersökte hur utbud och efterfrågan på utbildning har påverkat löneskillnader med hypotesen att en högre tillväxt i efterfrågan än i utbud bör öka löneskillnaderna, och enligt hans analys av LNU har utbudet i Sverige vuxit snabbare än efterfrågan, till skillnad från i till exempel Frankrike, USA och Storbritannien.³⁶ Resultatet ger en blandad bild. I USA ökade lönespridningen ännu mer än vad efterfrågeöverskottet förutsett men i Storbritannien följde inte en höjning i lönespridning förrän en lång tid efter efterfrågehöjningen. Bortsett från dessa avvikelser stämde hypotesen om löneskillnader ganska väl.

Enligt Tåhlin kan förklaringen för dessa avvikelser finnas i arbetslöshetssiffror och arbetsmarknadsinstitutioner. Om löneskillnader inte uppstår när utbud och efterfrågan förändras kan det bero på att arbetslösheten har förändrats. Arbetsmarknadsinstitutioner kan påverka lönespridningen genom till exempel höga

³⁵ Grannas & Oscarsson, 2001.

³⁶ Tåhlin, 2007.

ingångslöner och arbetsmarknadslagstiftning. Detta undersöks dock inte av Tåhlin utan presenteras enbart som möjliga förklaringar.

Le Grand med flera erbjuder en annan förklaring till varför Sveriges lönespridning varit ganska kompakt och den har med utbildningsmatchning att göra, nämligen att överutbildning visar sig komma med en lägre utbildningspremie.³⁷ Det betyder att av två personer som har samma utbildningslängd har den person som är överutbildad för sitt jobb en lägre lön än den som är korrekt matchad med hänsyn till utbildningslängden. På grund av överutbildningen i Sverige är det därmed många som jobbar för en lägre lön än de hade haft om de vore korrekt matchade, vilket bidrar till att lönespridningen är relativt liten. Detta har även implikationer för produktiviteten, vilket ett senare avsnitt diskuterar nedan.

Kompetensmatchning

Flera studier, både internationella och svenska, har visat att ju mer arbetslivserfarenhet, anställningstid och företagsutbildning en person har, desto större är sannolikheten att den personen är underutbildad och desto mindre är sannolikheten att personen är överutbildad. Detta kan tolkas som att formell utbildning bara är en form av humankapital och att brister i utbildningen kan kompenseras på flera sätt.

Detta leder oss över till kompetensmatchning. Själva begreppet kompetens brukar användas för att beskriva individens förmåga att utföra en uppgift genom att tillämpa sina kunskaper och färdigheter.³⁸ Området innefattar således mycket mer än formell utbildning och kompetensnivån är därför mer omfattande än utbildningsnivån – även erfarenhet och personliga egenskaper ingår.

³⁷ le Grand et al., 2004.

³⁸ Bowin, 2011.

I viss mån är olika typer av kompetens *ersättningsbara*, och så kallat kompenserande lärande i arbetslivet³⁹ innebär att individer kan kompensera en bristande skolutbildning med lärande i arbetet, alltså erfarenhet samt genom kurser och utbildningar knutna till arbetsplatsen. Men erfarenhet och färdigheter man tillägnat sig på jobbet kan också vara *komplementära*, det vill säga addera till redan befintliga kunskaper och färdigheter som man tillägnat sig i skolutbildningen.

Kompetensmatchning är emellertid, jämfört med utbildningsmatchning, mindre utforskad empiriskt. Anledningen är att data rörande arbetstagares erfarenhet är knapphändig och mindre tillgänglig än data kring utbildningslängd.

Korpi & Tåhlin testar två huvudsakliga hypoteser. Den första är huruvida utbildningsmissmatch reflekterar humankapital-kompensation snarare än reell missmatch. Den andra är huruvida utbildningsmissmatch är reell men försvinner över tid via till exempel jobbyten. Den andra hypotesen skulle innebära att löneutvecklingen över tid inte påverkas av utbildningsmissmatch.⁴⁰

Resultaten ger blandat stöd för hypoteserna. Överutbildade verkar ha en mindre utbildningspremie än rätt matchade, även när man justerar för ytterligare färdigheter, till exempel arbetslivserfarenhet. Å andra sidan finner författarna inget stöd för att lönetillväxten är sämre för felmatchade. Dock går överutbildade personer generellt sett in på en lägre lönenivå än korrekt matchade med samma utbildningslängd, vilket gör att de aldrig kommer ikapp löneskillnaden.

Författarna mäter färdigheter utöver utbildning på tre sätt:

- arbetsmarknadserfarenhet
- anställningstid hos nuvarande arbetsgivare
- verbal förmåga.

³⁹ Grannas & Oscarsson, 2001

⁴⁰ Korpi & Tåhlin, 2005.

Underutbildning visar sig vara positivt korrelerat med erfarenhet medan överutbildning är negativt korrelerat. För varje år av underutbildning ökar erfarenheten med 3 år och för varje år av överutbildning minskar erfarenheten i genomsnitt med 1,7 år.

Utöver detta visar resultaten att underutbildning är associerat med relativt lång anställningstid och överutbildning med kort anställningstid. Resultaten indikerar att utbildningsmissmatch har en kompenserande funktion med hänsyn till generella färdigheter. Med andra ord behöver inte över- eller underutbildning nödvändigtvis innebära att man är felmatchad, eftersom erfarenheter kan kompensera för en brist i utbildning. Buchel & Mertens⁴¹ argumenterar, liksom Korpi & Tählin,⁴² för att överutbildning är en indikation av underprestation, det vill säga att den sökande inte är kapabel att få ett jobb som matchar hans eller hennes utbildningsnivå. Det skulle innebära att det i realiteten inte finns någon kompetensmissmatch, bara felrepresentation av färdigheter genom utbildningsnivå. Utbildning är, som sagt, inte allt.

⁴¹ Buchel & Mertens, 2004.

⁴² Korpi & Tählin, 2005.

4

Kompetensbehov från enkäter



4 Kompetensbehov från enkäter

Vad anser då arbetsgivarna om kompetensen hos de arbets-sökande? Näringslivets egna organisationer har genomfört flera studier av hur utbildningssystemet motsvarar företagets behov. Även om endast den senaste versionen av Rekryteringsenkäten från 2012 frågade explicit om hur väl olika utbildningar motsvarade företagets behov finns det indikationer på att utbildningsväsendet inte klarade av att ge tillräckligt relevant kompetens för de krav och kvalifikationer som jobbet innebar. Omkring hälften av företagen hävdade 2004 och 2007, och ännu fler 2010, att de saknade personer med rätt utbildning vid rekryteringar.¹ Även i den senaste rekryteringsenkäten från flaggade de intervjuade företagen för att relevansen för olika utbildningar var ett omfattande problem på olika utbildnings-nivåer.²

Enkäten omfattade 16 229 företag, varav 8 453 svarade. Av de företag som försökt rekrytera under den senaste sexmånaders-perioden var det 11 procent i genomsnitt som inte lyckats rekrytera någon alls. Ju mindre företag, desto större sannolikhet att man inte lyckades rekrytera. För företag med 1–4 anställda misslyckades 24 procent att rekrytera medan motsvarande siffra för företag med fler än 250 anställda var 2 procent.

Jämfört med 2010 hade företagen försökt rekrytera fler personer 2012 – i genomsnitt 5,4 jämfört med 4,7 personer 2010. Parallellt med ökningen i antalet försök att rekrytera har företag

¹ Svenskt Näringsliv, 2004; 2007; 2010.

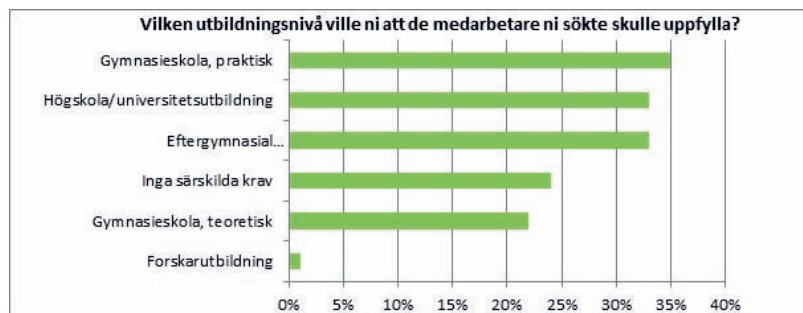
² Svenskt Näringsliv, 2012

dock lyckats rekrytera fler; ungefär vart femte rekryteringsförsök misslyckas, vilket är ungefär samma nivå som 2010.

På frågan om vilken utbildningsnivå som efterfrågades hos de sökande svarade 66 procent av företagen utbildning på gymnasienivå eller lägre och 33 procent högskole- eller universitetsutbildning. Bara 1 procent efterfrågade personer med forskarutbildning. Den största efterfrågan på lågutbildade (gymnasieutbildning eller lägre) fanns hos små företag (72 procent), medan de största företagen (250 eller fler anställda) efterfrågade universitetsutbildade i större utsträckning (74 procent).

På frågan om hur svårt det har varit att rekrytera medarbetare med rätt utbildningsnivå svarade 59 procent att det inte varit svårt och 30 procent att det varit ganska eller mycket svårt. Mindre företag tycker det är svårare än stora företag. På länsnivå avviker inte svaren nämnvärt från riksgenomsnittet. De län som avviker mest i sina svar är Västerbottens, Jönköpings och Gotlands län där 67, 62 respektive 60 procent svarade att det var ganska eller mycket svårt.

Figur 7: Önskad utbildningskrav, enkätsvar



Källa: Svenskt Näringsliv (2012)

Den främsta anledningen till att företag tyckte det var svårt att rekrytera medarbetare var brist på personer med rätt yrkeserfarenhet. Det svaret gav 76 procent av företagen. På andra plats

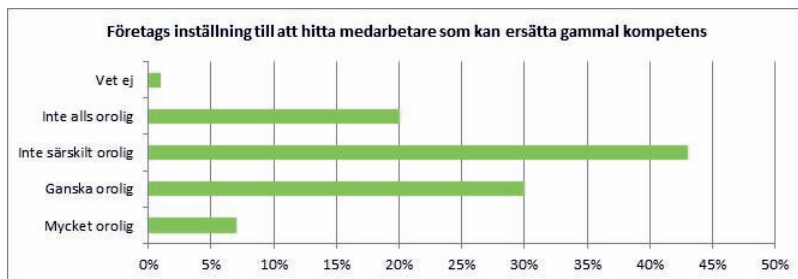
kom brist på personer med rätt utbildning (54 procent) och på tredje plats kom brist på personer med arbetslivserfarenhet (42 procent). De tre anledningarna var desamma oavsett företagsstorlek och län. Av de företag som svarade att det var brist på personer med rätt yrkeserfarenhet sade en majoritet att en arbetssökande skulle ha mellan 7 månaders och 5 års erfarenhet. Detta gällde samtliga utbildningsnivåer.

När det kommer till arbetslivserfarenhet gick kraven upp beroende på hur lång utbildning företagen efterfrågade, även om det vanligaste svaret var 2–5 år. Av de företag som hade sökt medarbetare med eftergymnasial- eller universitetsutbildning önskade 42 respektive 49 procent att medarbetaren hade 2–5 års erfarenhet medan 23 procent av företagen önskade mer än 5 års erfarenhet. Av företag som sökte medarbetare med gymnasieutbildning önskade i genomsnitt 52 procent en arbetslivserfarenhet på 2–5 år. Erfarenhet har således mycket stor betydelse för matchningen.

Konsekvenserna av att inte kunna rekrytera resulterade i en förlängning av rekryteringstiden (35 procent), vilket var vanligare ju större företag. För företag med mer än 250 anställda svarade 64 procent att de förlängde rekryteringstiden, jämfört med 11 procent för företag med 1–4 anställda. De vanligaste svaren på frågan om vilka konsekvenser svårigheten att rekrytera hade på företaget var att belastningen ökade på den nuvarande personalen (50 procent) samt att planerad expansion förhindrades (37 procent). Därefter kom att företag fick tacka nej till uppdrag. Det är således tydligt att svårigheterna att rekrytera påverkar tillväxttakten i svenska företag.

När det gäller den viktiga framtidsfrågan om hur äldre medarbetares kompetens ska kunna ersättas var 63 procent av företagen inte särskilt eller inte alls oroliga över att hitta ersättande kompetens.

Figur 8: Företags inställning till att hitta medarbetare som kan ersätta gammal kompetens



Källa: Rekryteringsenkäten (2012)

På frågan om vilken ålderskategori som bäst skulle motsvara företagets behov svarade 41 procent av deltagarna i undersökningen 26–35-åringar, vilket var den största kategorin; 32 procent svarade att åldern inte var avgörande. Endast tre procent ville anställa personer i kategorin 16–19-åringar.

Arbetsgivarna fick även ange vilka som var de främsta anledningarna till att de olika utbildningsnivåerna är ganska eller mycket dåliga på att motsvara deras kompetensbehov. Den främsta anledningen till att de praktiska gymnasieutbildningarna och de eftergymnasiala utbildningarna och specialistutbildningarna inte motsvarade kraven var att kvaliteten avseende praktiska moment är för låg. För övriga utbildningsnivåer var den främsta anledningen att de kunskaper som lärs ut på utbildningarna är irrelevanta för arbetsgivarnas behov.

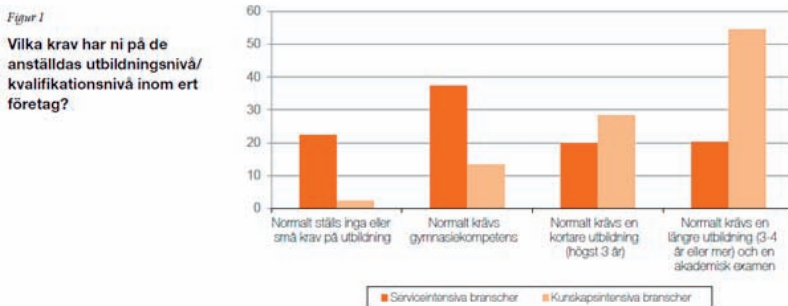
I Rekryteringsenkäten 2012 framhålls ungdomars inställning och vilja till arbete som en negativ faktor i rekryteringsprocessen. Sammanlagt 8 082 företagsledare blev tillfrågade om vad de anser vara de främsta skälen till att ungdomar har svårare att få jobb än äldre personer. Hela 90 procent av dem som fyllde i det öppna svarsalternativet (19 procent) påpekar just bristen på social kompetens hos ungdomar. Yngre personer anses ha en negativ

inställning, vara dåliga på att passa tider och ha en ren ovilja till arbete.

En annan enkätundersökning har gjorts av Almega (2011) bland dess medlemsföretag, vilka finns i cirka 60 olika tjänstebranscher.³ Almega har delat upp företagen i två grupper – serviceintensiva och kunskapsintensiva– där skiljelinjen utgörs av vilken typ av tjänst som utförs. Totalt 1 014 företag av 5 567 tillfrågade svarade på enkäten och frågorna som ställdes gällde bland annat vilka krav på utbildning företagen ställde och vilken kompetens företagen ansåg att personer med gymnasie- och högskoleutbildning saknade.

Kraven på utbildning från de kunskapsintensiva företagen är högre än de serviceintensiva. Som framgår av figur 9 nedan var det genomsnittliga kravet på en längre utbildning med akademisk examen cirka 54 procent i den kunskapsintensiva sektorn. Kategorin gymnasiekompetens eller lägre är i klar minoritet, endast cirka 15 procent kunde tänka sig att anställa personer med den utbildningslängden.

Figur 9: Utbildningskrav, enkät i tjänstesektorn



Källa: Almega (2011)

³ Almega, 2011.

I den serviceinriktade sektorn såg det annorlunda ut. En majoritet av företagen i den kategorin krävde gymnasiekompetens eller mindre (cirka 60 procent), medan 20 procent av företagen krävde en längre utbildning med akademisk examen. Generellt var utbildningskraven från servicesektorn mer jämnt fördelade över utbildningskategorierna medan kunskapsinriktade företag hade en slagsida mot högre utbildning.

När det gäller vilka kompetenser som efterfrågas men som det är brist på från gymnasiet svarar både kunskaps- och serviceinriktade företag att den största kompetensbristen är servicemedvetenhet. Andra brister, enligt de intervjuade företagen, är affärsmässighet och lyhördhet. Det kan tyckas vara färdigheter som inte är skolans ansvar men över 50 procent av de tillfrågade företagen tyckte att skolan skulle lära ut sådana färdigheter.

Samma fråga har ställts kring högskoleutbildade personer och svaren på bristande kompetenser är mer eller mindre desamma som för gymnasiet. Servicemedvetenhet och affärsmässighet ligger i topp på listan. Resultaten bekräftar bilden av att kompetens är en kombination av utbildning, erfarenhet och personliga egenskaper.

5

Policyåtgärders effekter på matchningseffektiviteten



5 Policyåtgärders effekter på matchningseffektiviteten

Det finns, som framgått, en rad faktorer som påverkar effektiviteten i matchningen på arbetsmarknaden. Forskningslitteraturen med inriktning på matchningsfunktioner och Beveridgekurvor betonar i hög grad sådant som påverkar arbetsmarknadens friktion och sökkostnader, till exempel arbetsökandes motivation och ansträngningar att hitta jobb samt företagens incitament och möjligheter att tillsätta lediga platser. Forskningen om utbildnings- och kompetensmatchning sätter snarare fokus på utbildningssystemets utformning och inriktning, liksom på lönebildningens funktionssätt. De enkätundersökningar som redovisats inriktar sig på betydelsen i utbildningssystemets utformning samt vikten av praktisk erfarenhet och personliga egenskaper. Men även strukturella förändringar som teknikskiften, demografisk utveckling, invandring och externa cykliska chocker har naturligtvis betydelse.

Bouvet har undersökt Beveridgekurvor och olika variablers påverkan på desamma i fem europeiska länder och deras regioner (Belgien, Tyskland, Spanien, Storbritannien och Nederländerna).¹ Författaren skiljer mellan strukturella och cykliska variabler och deras påverkan på Beveridgekurvan. Cykliska variabler, såsom konjunktur, bör medföra en förflyttning utmed kurvan medan strukturella variabler, såsom förändringar i arbetsmarknadslagar, bör innebära ett skift i kurvan. Regressionsresultaten visar att utåtskift i Beveridgekurvan i de undersökta länderna är

¹ Bouvet, 2012.

associerade med högre ingångslöner och mer generösa arbetslöshetsersättningar. Vidare visar regressionsresultaten att långtidsarbetslöshet är en påverkande faktor när Beveridgekurvan skiftar utåt, vilket ger stöd åt hypotesen att arbetslösa tappar i kompetens.

Enligt OECD² är den svenska nittiotalskrisen ett exempel på hur en svag efterfrågan på arbetskraft ledde till att antalet långtidsarbetslösa ökade. Detta ledde till en försämring av humankapital för de långtidsarbetslösa, vilket i sin tur försvårade återkomsten till arbetsmarknaden ytterligare.

Som den svenska Beveridgekurvan visar återhämtade sig inte den svenska arbetsmarknaden från nittiotalskrisen utan den strukturella arbetslösheten ökade. Sedan den krisen har Sverige genomfört en rad reformer av betydelse. Några exempel på åtgärder under senare år, vilka Finansdepartementet (2011) självt anser har påverkat matchningen, är följande:

- jobbskatteavdragen
- förändringar i arbetslöshetsersättningen
- förändringar i sjukförsäkringen
- rot- och rutavdragen
- förändringar i socialförsäkringarna, riktade till unga
- förändringar i den aktiva arbetsmarknadspolitik.³

Sammantaget syftar åtgärderna, liksom tidigare regeringars reformer som exempelvis maxtaxan i barnomsorgen, till att öka incitamenten till arbete, öka sysselsättningen förbättra matchningen på arbetsmarknaden.

Det finns inte utrymme att här närmare vare sig beskriva förslagen eller sammanfatta den forskning som är relevant för att bedöma deras effekter. Finansdepartementets egen bedömning – att den sammantagna effekten av de strukturella reformerna, åtminstone på lite sikt, är sänkt jämviktsarbetslöshet och därmed ett skifte inåt av Beveridgekurvan – förefaller dock mycket rimlig

² OECD, 2011.

³ Finansdepartementet, 2011.

och i linje med den forskning om den svenska matchningsfunktionen som redovisats i tidigare avsnitt.

Det finns i stället skäl att kort nämna ett antal områden som saknas eller inte har fått den uppmärksamhet de förtjänar i policydiskussionen: anställningsskyddet, ingångslönerna, lönebildningen samt utbildningssystemets kvalitet, effektivitet och relevans. Noterbart är dock att de två sistnämnda områdena ligger närmare forskningen om utbildnings- och kompetensmatchning.

Anställningsskyddet

Ett kvarstående problem för den svenska arbetsmarknadens funktionssätt och matchningens effektivitet är lagstiftning kring anställningsskydd.

Enligt OECD får den strikta lagstiftningen på detta område ett antal konsekvenser för den svenska arbetsmarknaden. Till att börja med skyddar lagstiftningen existerande jobb, vilket kan försvåra matchningen på arbetsmarknaden.⁴ De flesta empiriska studierna finner, enligt OECD, en negativ effekt av sådan lagstiftning på arbetsmarknadens förmåga allokera kompetens effektivt.

Skedinger har skrivit om effekter av anställningsskydd i Sverige och utifrån internationella jämförelser.⁵ Sverige har, internationellt sett, ett högt anställningsskydd enligt OECD:s skala för anställningsskydd. Särskilt högt är det för tillsvidareanställningar och kollektiva uppsägningar. Mindre skyddade är tidsbegränsade anställningar. Faktum är att Sverige är det land bland OECD-länderna som uppvisar den högsta skillnaden mellan striktheten i arbetsmarknadsregleringen för tillsvidareanställda eller fast anställda och regleringen av temporärt anställda.⁶ Sverige har således annorlunda uttryckt en dualistisk

⁴ OECD, 2011.

⁵ Skedinger, 2008.

⁶ Cahuc, 2011.

arbetsmarknadsregim. Det bör dock tilläggas att formellt anställningsskydd inte nödvändigtvis är samma sak som reellt, då det i Sverige är möjligt för fackförening och arbetsgivare att komma överens om att frångå turordningsreglerna.

Enligt Skedinger är nettoeffekten på aggregerad arbetslöshet och sysselsättning av anställningsskydd oklar. Dels minskar antalet uppsägningar som en följd av högre anställningsskydd, dels påverkas arbetsgivare i anställningsskedet av att en framtida uppsägning kan bli dyr och svår genomförbar. Vilken effekt som är större än den andra är svårt att bedöma utifrån den empiriska forskningen. Dock påverkas sammansättningen av sysselsättning och arbetslöshet.

De som gynnas av anställningsskydd är de redan sysselsatta (så kallade *insiders*) medan marginalgrupperna på arbetsmarknaden är förlorarna. Sysselsättningsmöjligheterna minskar för framför allt ungdomar medan i huvudsak medelålders män gynnas. Ökad användning av tidsbegränsade kontrakt när reglerna för tillsvidareanställningar är strikta bidrar till ökad segmentering på arbetsmarknaden. Sammantaget leder detta till försämrad matchning. Ett strikt anställningsskydd bidrar även till att arbetsmarknaden blir mindre dynamisk, vilket gör att personer som är felmatchade inte söker sig vidare för ett mer korrekt matchat jobb. Dessa effekter torde gälla även för Sverige.

Ingångslönerna

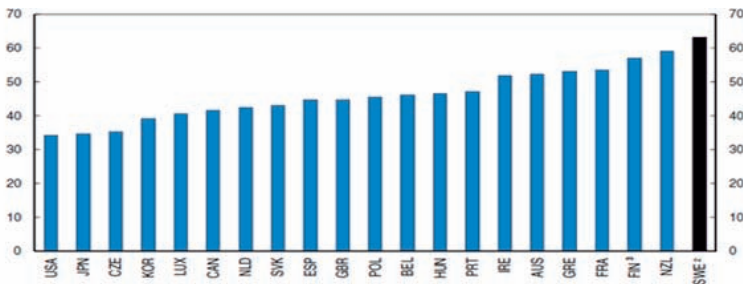
Ett annat kvarstående problem för den svenska arbetsmarknadens funktionssätt och matchningens effektivitet är de höga ingångslönerna. I Sverige är minimilöner inte lagstadgade utan bestäms av centrala avtal, och enligt Långtidsutredningen är en av anledningarna till en imperfekt matchning på arbetsmarknaden en ineffektiv lönebildning:

På perfekta marknader anpassar sig alltid priset så att efterfrågan vid varje tidpunkt är lika med utbudet. Är utbudet större än efterfrågan så faller priset och vice versa. Det ”pris” som reglerar situationen på

arbetsmarknaden är lönen och för att förstå jämviktsarbetslösheten bör man därför fråga sig varför lönen inte anpassar sig så att utbud och efterfrågan möts.⁷

Som illustreras i figuren nedan är kostnaderna för att anställa höga i Sverige jämfört med många andra länder. Minimilöner innebär en begränsning på priset för arbete. I och med att lönerna inte kan sjunka under en nivå, vilken i Sverige är relativt hög, kan det vara en bidragande faktor till en högre jämviktsarbetslöshet och försämrade förutsättningar för utbud och efterfrågan att mötas på arbetsmarknaden.

Figur 10: Minimilöner, procent av arbetskostnaden för en medianarbetare, 2009



Källa: OECD (2011)

Särskilt påverkar det grupper med låg produktivitet, såsom unga och långtidsarbetslösa. Vissa i de lågproduktiva grupperna är helt enkelt inte tillräckligt produktiva för att vara lönsamma att anställa. Annorlunda uttryckt är deras kompetens otillräcklig för att de ska kunna bli matchade. Det är kanske inte så förvånande med tanke på att kompetens, utöver utbildning, även innefattar erfarenhet och personliga egenskaper, vilka är svåra att utveckla utanför arbetsmarknaden. Det här innebär sammantaget att det

⁷ Långtidsutredningen, 2011.

finns en grupp som inte är anställningsbar på grund av att de höga minimikostnaderna gör dem oattraktiva.

Enligt Konjunkturinstitutet finns det forskning som pekar på att 15 procent av alla arbetslösa 2008 hade en hypotetisk lön under de relevanta minimilönerna,⁸ vilket är en indikation på att ingångslönerna verkligen begränsar tillträdet till arbetsmarknaden för många. Arbetsgivare anställer förstås endast om värdet av det en anställd förväntas producera minst motsvarar lönekostnaderna. Långtidsutredningen kommer fram till ett liknande resultat:

Personer med enbart förgymnasial utbildning har en mycket låg sysselsättning, men lika hög lön som de yrkesutbildade. Dessutom har den minst utbildade gruppen haft en svag sysselsättningsutveckling sedan 1990-talskrisen. Vid rådande lönenivåer verkar arbetsgivare föredra att rekrytera mer utbildade sökande, vilket kan tolkas som att de inte upplever sig ha möjlighet att sätta löner som fullt ut avspeglar skillnader i de sökandes produktivitet. Det verkar således finnas ett lönegolv som skapar svårigheter för svaga grupper.⁹

Lönebildningen

Ett tredje område som påverkar matchningen är den svenska lönebildningen. Frågan om ingångslönerna är en del av denna problematik men den lika viktiga del är den centraliserade lönebildningen och den sammanpressade lönestrukturen. Detta område har långt ifrån fått den uppmärksamhet det förtjänar, kanske på grund av att många beslutsfattare tycks tro att lönebildningen fungerar väl sedan Industriavtalets tillkomst 1997, då den konkurrensutsatta industrin gavs rollen som märkessättare.

Utan en central lönenorm av detta slag kan inte lönebildningsmodellen leverera kostnads- och konfliktkontroll. Samordning och centralisering bland såväl arbetsgivare som arbetstagarparter är en viktig förutsättning för såväl arbetsfred som kostnadskontroll.

⁸ Konjunkturinstitutet, 2010.

⁹ Långtidsutredningen, 2011.

Utan denna samordning eller centralisering kan hot om konflikter och sympatiåtgärder skapa en lönekostnadsspiral av 1970-talssnitt eller som under 1995 års avtalsrörelse. I dessa avseenden har lönebildningen varit en framgång.

Samtidigt är decentralisering, lokal lönebildning och individuell lönesättning en allt viktigare förutsättning för utvecklingskraft, sysselsättning och minskat utanförskap i den typ av värdeskapande som utmärker det moderna näringslivet. Det är också en förutsättning för effektiv matchning.

Dagens svenska arbetsmarknadsmodell har svårt att samtidigt leverera få arbetsmarknadskonflikter, konkurrenskraftiga lönekostnader, hög sysselsättning och hög ekonomisk utvecklingskraft. Orsaken är att de över 80 år gamla konfliktreglerna driver fram en oönskad centralisering och samordning av lönebildningen, vilket dock är nödvändigt för att klara kontrollen av lönekostnaderna. Något förenklat uttryckt: Ju mer decentraliserad lönebildning och ju bättre matchning, desto högre utvecklingskraft, högre sysselsättning och lägre utanförskap samt ju mer decentraliserad lönebildning, desto fler konfliktmöjligheter och svagare kostnadskontroll.¹⁰

Utbildningssystemets kvalitet, effektivitet och relevans

Ett fjärde område som hittills inte uppmärksammats i tillräcklig omfattning när det gäller problem med matchningen på arbetsmarknaden är utbildningssystemens bristande kvalitet, effektivitet och relevans. Om de som kommer ut på arbetsmarknaden saknar relevant kompetens hjälper olika åtgärder som syftar till att underlätta den kortsiktiga matchningen föga.

Det finns en rad studier som visar att utbildningssystemets kvalitet, effektivitet och relevans är otillräcklig,¹¹ och redan i en departementsskrivelse 2000 konstaterades att resultaten för såväl grund- som gymnasieelever hade försämrats påtagligt under

¹⁰ Karlson & Lindberg, 2008.

¹¹ Lindberg, 2012.

1990-talet.¹² Resultaten vid centrala prov för årskurs 9 mellan 1998 och 2011 indikerar att matematikkunskaperna kan ha försämrats ytterligare och andelen som inte når upp till godkänt stiger från omkring 10 till 20 procent. Andelen som inte når godkänt i svenska och engelska har däremot rört sig mycket lite.¹³ När det gäller de internationella jämförelserna bekräftas uppgifterna att kvaliteten i skolsystemet sjunkit och de senaste undersökningarna ger en nedslående bild.¹⁴

När det gäller den högre utbildningen genomför Högskoleverket just nu ett fyraårigt projekt för att undersöka hur väl 1 600 akademiska utbildningar uppfyller kraven i högskolelagen och i examensbeskrivningarna samt hur väl studenternas studieresultat överensstämmer med de förväntade resultaten. Av de närmare 300 undersökta utbildningarna har knappt två tredjedelar fått mittenbetyget ”hög kvalitet”, runt 15 procent har fått det högsta betyget ”mycket hög kvalitet” medan ungefär 21 procent blev underkända.¹⁵ Detta kan jämföras med en liknande utvärdering av Högskoleverket för åren 2001–2006 där runt tio procent av 1 700 akademiska utbildningar fick sin examensrätt ifrågasatt.

Bristerna i kvalitet förstärks av bristande effektivitet och relevans. En fjärdedel av landets 20-åringar har avbrutit sin gymnasieutbildning. De yrkesförberedande programmen har en ännu större andel som hoppat av; denna grupp har även högre arbetslöshet. Även den högre utbildningen har uppenbara kvalitets- och effektivitetsproblem.¹⁶ En femtedel av de utbildningar som Högskoleverket nyligen granskat blev underkända.

Svenska studenter är i genomsnitt 1,5 år äldre vid inträde till högre utbildning än OECD-snittet. Även under utbildning tar svenska studenter längre tid på sig och effekten blir att de tar examen vid 29 års ålder mot 26 års ålder för ett urval OECD-

¹² Ds 2000:58.

¹³ Skolverket, 2012.

¹⁴ Skolverket, 2003; 2006; 2009.

¹⁵ Högskoleverket, 2012.

¹⁶ Sonnerby, 2012.

länder. Brister i utbildningen på en nivå, exempelvis kvalitetsbrister i grund- och gymnasieskola, leder ofelbart till problem längre fram, såsom sämre genomströmning på högskolenivån. Många utbildningar på såväl gymnasial- som eftergymnasial nivå upplevs dessutom ge kunskaper som är mer eller mindre irrelevanta för arbetsgivarnas behov.¹⁷ Det betyder att den stora utbildningssatsning som gjort under senare decennier, i form av förlängt gymnasium, kunskapslyft och kraftigt utbyggd högre utbildning, inte ger den avkastning som det finns anledning att förvänta sig. Konsekvensen blir förstås att matchningen på arbetsmarknaden inte fungerar särskilt väl – utbud och efterfrågan ser helt enkelt för olika ut.

Med tanke på de kvarstående problemen med matchningen på svensk arbetsmarknad trots en rad genomförda åtgärder, borde de fyra områden som här berörts – anställningsskyddet, ingångslönerna, lönebildningen samt utbildningssystemets kvalitet, effektivitet och relevans – ges betydligt större uppmärksamhet.

¹⁷ Lindberg, 2012.

6

Produktivitetseffekter



6 Produktivitetseffekter

När det gäller matchningens effekter på produktivitet-utvecklingen är dessvärre forskningen otillräcklig, särskilt när det gäller mer empiriska studier. Mycket talar dock för att konsekvenserna av bristande matchningseffektivitet på den svenska arbetsmarknaden är lägre produktivitet och tillväxt. Enligt Quintini leder mismatch på makronivå mellan arbetssökande och lediga jobb till ökad jämviktsarbetslöshet och minskad tillväxt via förluster i humankapital och lägre produktivitet.¹ På företagsnivå leder dålig matchning till lägre produktivitet och ökad personalomsättning. Tillgång på kompetent personal är en förutsättning för fler jobb i växande företag. På individnivå påverkar matchningen löneutveckling och arbetstillfredsställelse.

Grannas & Oscarssons slutsatser är i linje med Quintinis – enligt dem kan överutbildning leda till sämre motivation, och därmed lägre produktivitet, på grund av att personen blir besviken på arbetsinnehållet och tycker att jobbet är monotont och tråkigt.² Ett annat resultat av överutbildningen kan vara att personen byter till ett jobb med högre kvalifikationskrav. Båda dessa effekter är kostsamma för företaget. Den lägre arbetsproduktiviteten leder till förlorad produktion och personalomsättningen innebär förlorade investeringar i personalutbildning och rekryteringskostnader.

En förklaring till hur produktiviteten påverkas av en låg matchningskvalitet på arbetsmarknaden ges av den så kallade *assignment-teorin*, där den grundläggande idén är att utbildning generellt höjer produktiviteten hos en arbetstagare. Dock krävs

¹ Quintini, 2011.

² Grannas & Oscarssons, 2001.

det att arbetstagaren matchas med ett tillräckligt komplext jobb för att denna produktivitetshöjning ska ha någon effekt. Om en arbetstagare har ett jobb som kräver mindre kvalifikationer än den utbildning arbetstagaren har, det vill säga om arbetstagaren är överutbildad, stöter hon på ett produktivitetstak som begränsar den effektivitet hon kan ha. Är en arbetstagare underutbildad är det i stället dennes egna färdigheter som sätter ett tak på produktiviteten, i stället för jobbet. Hade en korrekt matchad arbetstagare innehaft jobbet hade produktiviteten kunnat höjas.

Den extra utbildning och kompetens som överutbildade har används inte fullt ut i jobbet. Om de hade ett matchande jobb skulle de vara mer produktiva och tjäna mer än på sitt nuvarande jobb där de är överutbildade.

Enligt Quintini har väldigt få studier på ämnet gjorts även internationellt.³ Tsang testade hypotesen på 22 amerikanska företag under perioden 1981–1982 och kom fram till att överutbildning är signifikant negativt korrelerat med företagsprestation;⁴ en ettårig minskning av överutbildning ledde till en 8,4-procentig ökning av produktion. Mer nyligen tittade dock Rycx på data från Belgien och kom fram till motsatta resultat – att produktivitet, mätt som arbetstagens *value added* var positivt korrelerat med överutbildning.⁵ Mavromaras med flera (2007) undersökte mismatchens påverkan på bnp i Australien. De använde det estimerade lönetappet associerat med överutbildning som ett mått på produktivitetstap. Utifrån det multiplicerade de antalet överutbildade med det genomsnittliga lönetappet och kom fram till att den aggregerade kostnaden för överutbildning 2005 var cirka 2,6 procent av BNP.⁶

³ Quintini, 2011.

⁴ Tsang, 1987.

⁵ Rycx, 2011.

⁶ Mavromaras et al., 2007.

7

Utmaningar för matchningen på den svenska arbetsmarknaden



7 Utmaningar för matchningen på den svenska arbetsmarknaden

Trots att forskning om matchningen på den svenska arbetsmarknaden är förvånansvärt begränsad och disparat är ett gemensamt resultat att det finns tecken på att matchningen tycks ha försämrats de senaste årtiondena, trots att ny informationsteknik och en rad olika policyåtgärder borde ha förbättrat matchningen.

Forskningen kan delas upp i två huvudområden. Det första är den nationalekonomiska matchningsfunktionslitteraturen som beskriver generell, aggregerad, matchningseffektivitet, genom att undersöka hur många matchningar som sker beroende på antal registrerade lediga jobb och antal arbetssökande. Det andra forskningsområdet, dominerat av sociologer, handlar om kompetens- och utbildningsmatchning. Inom den litteraturen studeras hur utbud och efterfrågan på arbetskraft överensstämmer i fråga om utbildning och erfarenheter och man analyserar olika anledningar till varför matchningsineffektivitet uppstår. Utan en effektiv matchning uppstår produktivitetstförluster genom att arbetstagare tar jobb som inte passar deras kompetensprofil.

Trots olikartade metoder och datakällor tyder forskningen på att en viktig orsak till problemen är heterogenitet, mismatch, mellan de arbetssökandes utbud och efterfrågan på arbetskraft. I matchningsfunktionslitteraturen ges inga svar på vad denna

heterogenitet består av; det kan till exempel handla om bristande geografisk rörlighet, under- eller överutbildning eller otillräcklig erfarenhet och kompetens hos de arbetssökande för de arbeten som erbjuds.

I forskningen om kompetens- och utbildningsmatchning finns dock flera studier som pekar på att en viktig orsak är att arbetskraftens utbildningsnivå och jobbets kvalifikationskrav inte överensstämmer i tillräcklig omfattning. Flera studier pekar på fenomenet med överutbildning, det vill säga att okvalificerade jobb i allt högre grad innehas av individer med högre utbildning än jobbets krav. Utbudet av högutbildad arbetskraft har med andra ord vuxit snabbare än efterfrågan. Resultaten är dock inte oomstridda; enligt en annan studie med en annan datakälla råder ett motsatt förhållande – att det råder underutbildning.

Konstateras kan dock att endast ungefär hälften av alla anställda i Sverige är korrekt matchade både vad gäller utbildningslängd och inriktning på utbildning. Dessa resultat har i hög grad bekräftats av enkäter bland företag i olika branscher. Många företag ansåg det vara svårt att rekrytera personal med rätt utbildningsbakgrund. Särskilt problematiskt var att kvaliteten avseende praktiska moment var för låg på praktiska gymnasieutbildningarna och de eftergymnasiala specialistutbildningarna. För övriga utbildningsnivåer var den främsta anledningen att de kunskaper som lärs ut på utbildningarna är irrelevanta för arbetsgivarnas behov.

Den främsta anledningen till att företag tyckte det var svårt att rekrytera medarbetare var dock brist på personer med rätt yrkeserfarenhet samt bristande personliga egenskaper som social kompetens, servicemedvetenhet, förmåga att passa tider med mera. Dessa resultat bekräftas av den förvisso mycket begränsade forskningen om kompetensmatchning.

Över- eller underutbildning behöver inte nödvändigtvis innebära att man är felmatchad i sig, eftersom erfarenheter och personliga egenskaper kan kompensera för en brist i utbildning. En mer övergripande slutsats som kan dras är dock, enligt vår mening, att den stora utbildningssatsning som gjorts under senare decennier i form av förlängt gymnasium, kunskapslyft

och kraftigt utbyggd högre utbildning ännu inte har gett den avkastning som det finns anledning att förvänta.

Den framtida utmaningen består därför i att fortsätta med reformer som underlättar matchningen på den svenska arbetsmarknaden. Det handlar såväl om att underlätta flexibiliteten, förbättra incitamenten och minska inträdeshindren på arbetsmarknaden, som om att utveckla utbildningssystemet.

Flera viktiga förbättringar, främst baserade på den mer nationalekonomiska forskningen om matchningsfunktionen, har redan genomförts. Men flera områden, främst inspirerade av forskningen om utbildnings- och kompetensmatchning, har hittills inte fått den uppmärksamhet de förtjänar i policydiskussionen. Vi bedömer att särskilt fyra områden behöver ges större uppmärksamhet: anställningsskyddet, ingångslönerna, lönebildningen samt utbildningssystemets kvalitet, effektivitet och relevans.

Svensk utbildning behöver få fler bryggor mellan studier och arbetsliv. Sannolikt behövs även en starkare betoning av färdighetsträning på bekostnad av teoretiska kunskaper. Utan praktisk erfarenhet och personliga egenskaper ger utbildning inte den potential för nytt lärande och nya färdigheter som höjer tillväxtpotentialen i ekonomin. På motsvarande sätt behöver fler ges tillträde till arbetsmarknaden utan att regleringar och ingångslöner lägger hinder i vägen. Kompetensmatchning kräver mer än utbildning. Det är en förutsättning för effektiv allokering på svensk arbetsmarknad. Kan Sverige klara detta kan förutsättningarna för att möta den demografiska utmaningen, där allt färre kommer att behöva försörja allt fler, förbättras väsentligt.

Under de kommande tio åren kommer fyrtiotalisterna pensioneras och generationen född runt 1990-talet kommer att ta steget in på arbetsmarknaden. Andelen personer över 50 år som ännu inte är pensionerade kommer att minska medan andelen unga vuxna i 20-årsåldern kommer att öka kraftigt. Med andra ord kommer Sverige att erfara en arbetsmarknad som blir

betydligt yngre än hur det ser ut i dagsläget. Konsekvenserna sammanfattas av Lindh:

Det betyder att utbudet av erfaren arbetskraft minskar och utbudet av oerfaren arbetskraft ökar, det ger en lägre produktivitetsutveckling som i viss mån kan kompenseras (med en viss fördröjning) av att utbudet av högutbildad arbetskraft ökar. Fördröjningen innan det kompenseras är i dagens läge mycket lång. Etableringsåldern är i dagsläget runt 28 år vilket är internationellt sett ovanligt högt. Eftersom det också finns en viss fördröjning innan ungdomarna har hittat en bra jobbmatch och fått tillräcklig arbetserfarenhet, så kommer kompensationen i form av högre utbildning inte att få genomslag förrän de högutbildade har hunnit upp i 30-årsåldern.¹

Som visats i denna rapport stämmer detta synsätt med forskningen om utbildnings- och kompetensmatchning. Unga är i större utsträckning överutbildade och har, av naturliga skäl, mindre erfarenhet. Allt annat lika pekar den demografiska utvecklingen på att såväl utbildnings- som kompetensmatchningen kommer att försämrats ytterligare.

Effekterna kan visserligen mildras något av att äldre arbetstagare väljer att jobba längre, vilket också skett. Enligt SCB har andelen 65- till 66-åringar tredubblats i arbetslivet sedan 2001. Denna utveckling förstärker dock närmast behovet av ökad flexibilitet vad gäller anställningsformer och lönesättning – precis som för de ungas inträde behöver hindren för äldres möjligheter att finnas kvar på arbetsmarknaden minska.

Den framtida demografiska utmaningen innebär att det behövs fler arbetade timmar och ökad produktivitet i svensk ekonomi. Att matchningen på svensk arbetsmarknad väsentligt förbättras är avgörande i bägge avseenden. Det är svårt att se att detta ska kunna hanteras utan rejäla reformer inom framför allt utbildning, arbetsmarknadsreglering och lönebildning.

¹ Lindh, 2008.

Referenser

- Acemoglu, Daron (2002). *Technical change, inequality, and the labor market*. Journal of economic Literature, 40.
- Almega (2011). *Kompetenser för handlingskraft*.
- Aranki, Ted & Löf, Mårten (2008). *Matchningsprocessen på den svenska arbetsmarknaden: En regional analys*, Penning- och Valutapolitik 1:2008, 48–58.
- Asplund, Rita et al (2011). *Challenges of Nordic Labour Markets. A Polarization of Working life*. ETLA Discussion Papers. no 1251.
- Autor, David & Dorn, David (2012). *The Growth of Low skill Service Jobs and the Polarization of the US Labor Market*, <http://economics.mit.edu/files/1474>
- Büchel, F., & Mertens, A. (2004). Overeducating, undereducation, and the theory of career mobility. *Applied Economics*, 36, 803-816.
- Berman, Eli & Bound, John & Machin, Stephen (1998). Implications of Skill-Biased Technological Change: International Evidence. *The Quarterly Journal of Economics*, vol 113, sid. 1245–1279.
- Bouvet, Florence (2012). *The Beveridge curve in Europe: new evidence using national and regional data*. Applied Economics, 44:27, 3585–3604.
- Bowin, Joakim (2011). *Kompetensförsörjning: från strategi till resultat*. SIS förlag.

- Cahuc, Pierre (2011). Det svenska anställningsskyddet, bilaga 6 till Långtidsutredningen 2011.
- Calmfors, Lars, Forslund, Anders & Helmström, Maria (2002). *Vad vet vi om arbetsmarknadspolitikens sysselsättningseffekter?* Rapport 2002:8, IFAU.
- Card, David & DiNardo, E. John (2002). *Skill-Biased Technological Change and Rising Wage Inequality: Some Problems and Puzzles*. Journal of Labor Economics 2002, sid. 733–783.
- Coles, G. Melvin & Smith, Eric (1998). *Marketplaces and matching*. International Economic Review 40(4), 851–868.
- Ds (2000:58). *Utbildningens omvägar – en ESO-rapport om kvalitet och effektivitet i svensk utbildning*. Av Landell, Elin, Gustafsson, Ola & Grannas, Dan.
- Edin, Per-Anders & Holmlund, Bertil (1991). Unemployment, vacancies and labour market programmes: Swedish evidence. F. Padoa-Schioppa (red), *Mismatch and labour Mobility*, Cambridge University Press.
- Finansdepartementet (2011). *How Should the Functioning of the Labour Market Be Assessed?* Stockholm.
- Forslund, Anders & Johansson, Kerstin (2007). *Random and stock-flow models of labour market matching – Swedish evidence*. IFAU Working paper 2007:11.
- Fransson, Kerstin (2009). *Matchningsfunktionen – en indikator för matchningsprocessen*. Working Paper 2009:1, Arbetsförmedlingen.
- Goos, Marten & Manning, Alan (2007). Lousy and lovely jobs. The rising Polarization of work in Britain. *Review of Economics and Statistics* 89 sid. 118–133.
- Goos, Marten & Manning, Alan & Salomons, Anna (2009). *Recent Changes in the European Employment Structure*. September 2009, <https://lirias.kuleuven.be/bitstream/123456789/256315/1/EUPOL-2009G.pdf>.
- Gottfries, Nils (2010). *Fungerar den svenska lönebildningen?* SOU 2010:93, Bilaga 5.

- Grannas, Dan & Oscarsson, Eva (2001). Under- och överutbildning på 2000-talets arbetsmarknad. I K. Abrahamsson med flera (red), *Utbildning, kompetens och arbete*. Lund: Studentlitteratur.
- Hallgren, Anna (1996). *Job matching and labour market programmes in Sweden*. Licentiatavhandling, Nationalekonomiska institutionen, Uppsala universitet.
- Högskoleverket (2012). *Högskoleverkets system för kvalitetsutvärdering 2011–2014. Examina på grundnivå och avancerad nivå*. Rapport 2012:4 R.
- Johansson, Mats & Katz, Katarina (2007). *Wage mismatches between women and men in Sweden – the impact of skill mismatch* Working paper 2007:13 IFAU.
- Kano, Shigeki & Ohta, Makoto (2005). *Estimating a Matching Function and Regional Matching Efficiencies: Japanese Panel Data for 1973–1999*. Japan and the World Economy, 17(1): 25–41.
- Karlson, Nils & Lindberg, Henrik (2008). *En ny svensk modell: vägval på arbetsmarknaden. sönderfall, omreglering, avreglering eller modernisering*, Nordstedts Akademiska förlag, Stockholm.
- Konjunkturinstitutet (2010). *Lönebildningsrapporten 2010*, Stockholm.
- Korpi, Tomas & Tåhlin, Michael (2005). *Skill Mismatch and Wage Growth*. SOFI, Stockholms universitet.
- Le Grand, Carl, Szulkin, Ryszard & Tåhlin, Michael (2004). Over-education or Lack of Skills? Job Matching on the Swedish Labour Market 1974–2000. I Bygren, M., M. Gähler & M. Nermo (red) *Familj och arbete – vardagsliv i förändring*. SNS förlag, Stockholm.
- Levnadsnivåundersökningarna, Institutet för social forskning, <http://www.sofi.su.se/forskning/tre-forskningsavdelningar/lnu>
- Lindberg, Henrik (2012). *Företagens kompetensförsörjning och ungas etablering på arbetsmarknaden*. Ratio.

- Lindh, Thomas (2008). *Sverige i en åldrande värld – framtids-perspektiv på den demografiska utvecklingen*. Underlagsrapport nr 13 till Globaliseringsrådet, Ministry of Education.
- Långtidsutredningen (2008). *Välja fritt och välja rätt – Drivkrafter för rationella utbildningsval*, SOU 2008:69 Angelov, Nikolay & Johansson, Per & Kennerberg, Louise, Bilaga 8 till LU 2008.
- Långtidsutredningen (2011). SOU 2011:11.
- Machin, Stephen (1994). Changes in relative demand for skill in the U.K. Labour Market. I (red), A L Booth & Dennis Snower *Acquiring skills market failures their symptoms and policy responses*, Cambridge University Press.
- Machin, Stephen (2001). *The Changing Nature of Labour Demand in the New Economy and Skill-Biased Technology Change*. Oxford Bulletin of economics and Statistics, vol. 63, sid. 753–776.
- Mavromaras Kostas, McGuinness, Seamus & Wooden, Mark (2007). *Overskilling in the Australian Labour Market*. The Australian Economic Review, Vol. 40, pp. 307–312.
- OECD (2011). *Limiting longterm unemployment and non-participation*. OECD economic surveys: Sweden 2011, OECD Publishing.
- Pissardies, Christopher A. (2000). *Equilibrium Unemployment Theory*, second edition, Cambridge, MA: MIT Press.
- Petrongolo, Barbara & Pissarides, Christopher A. (2001). *Looking into the Black Box: A Survey of the Matching Function*. Journal of Economic Literature, 2001, 39(2), pp. 390–431.
- Quintini, Glenda (2011). *Over-Qualified or Under-Skilled: A Review of Existing Literature*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 121, OECD Publishing.
- Richardsson, Gunnar (2004). *Svensk utbildningshistoria: Skola och samhälle förr och nu*. Stockholm, Studentlitteratur.

- Rycx, Francois (2011). *The Impact of Educational Mismatch on Firm Productivity: Evidence from Linked Panel Data*. 2011 Conference of the Society of Labour Economists i Vancouver B.C. Den 29–30 april 2011.
- SCB (2012). Universitets- och högskoleregistret UREG.
- Skedinger, Per (2008). *Effekter av anställningsskydd: Vad säger forskningen?* SNS Förlag, Stockholm.
- Skolverket (2003) *PISA 2003*.
- Skolverket (2006) *PISA 2006. 15-åringars förmåga att förstå, tolka och reflektera – naturvetenskap, matematik och läsförståelse*.
- Skolverket (2009) *Rustad att möta framtiden? PISA 2009*.
- Skolverket (2012) Uttag från Skolverkets databas för nationella prov i årskurs 9.
- Sonnerby, Per (2012). *Lärda för livet? En ESO-rapport om effektivitet i svensk högskoleutbildning*. En rapport från expertgruppen för studier i offentlig ekonomi (ESO), 2012:7.
- Svenskt Näringsliv (2012). *Missade möjligheter*.
- Svenskt Näringsliv (2004). *Rekryteringsenkäten 2004*.
- Svenskt Näringsliv (2007). *Rekryteringsenkäten 2007*.
- Svenskt Näringsliv (2010). *Rekryteringsenkäten 2010*.
- Svenskt Näringsliv (2012). *Rekryteringsenkäten 2012*.
- Tsang, Mun Chiu (1987). *The Impact of Underutilisation of Education on Productivity: A Case Study of the US Bell Companies*. *Economics of Education Review*, Vol. 6, pp. 239–254.
- Tåhlin, Michael (2007). *Överutbildningen i Sverige – utveckling och konsekvenser*. I (red) Jonas Olofsson *Utbildningsvägen – Vart leder den? Om ungdomar, yrkesutbildning och försörjning*, SNS förlag. Åberg, Rune (1999). *Balansen mellan arbetskraftens utbildningsnivå och jobbens kvalifikationskrav – ett struktur- eller konjunkturproblem?* Bilaga 2 till Ds 1999:58 Näringsdepartementet, Stockholm.

Referenser

- Åberg, Rune (2002). "Överutbildning – ett arbetsmarknadsproblem?" i (ed) Kenneth Abrahamsson et al *Utbildning, kompetens och arbete*, Lund Studentlitteratur.
- Åberg, Rune (2003). *Unemployment persistency, Over-education and the employment chances of the less educated*. European Sociological Review, 2003 - Oxford University Press.

Presentation av Framtidskommissionen

Framtidskommissionen utsågs av regeringen i november 2011. Syftet med Framtidskommissionen är att identifiera de viktiga samhällsutmaningar som Sverige står inför på längre sikt och att bidra till en mer framtidsinriktad debatt. Kommissionens slutsatser kommer att presenteras i en rapport våren 2013.

Inom ramen för Framtidskommissionen ska fyra särskilda framtidsutredningar genomföras, vilka ska fokusera på (1) den demografiska utvecklingen, (2) integration, jämställdhet, demokrati och delaktighet, (3) hållbar tillväxt i globaliseringens tid samt (4) rättvisa och sammanhållning.

Som ett led i Framtidskommissionens arbete har också ett antal rapporter beställts som ska belysa olika frågor med relevans för Sveriges framtida samhällsutmaningar. Detta är en av dessa rapporter.

Ordförande för Framtidskommissionen är statsminister *Fredrik Reinfeldt* och huvudsekreterare och kanslichef är professor *Jesper Strömbäck*. Övriga ledamöter är:

- *Jan Björklund*, utbildningsminister
- *Göran Hägglund*, socialminister
- *Annie Lööf*, näringsminister
- *Viveca Ax:son Johnson*, styrelseordförande i Nordstjernan
- *Klas Eklund*, seniorekonom på SEB och adjungerad professor
- *Helena Jonsson*, ordförande i LRF

Presentation av Framtidskommissionen

- *Eva Nordmark*, ordförande i TCO
- *Mernosh Saatchi*, vd för Humblestorm
- *Johan Rockström*, professor i naturresurshushållning
- *Lars Trägårdh*, professor i historia
- *Pekka Møllergård*, högskolerektor och docent
- *Stina Westerberg*, generaldirektör vid Statens musikverk

Matchning på den svenska arbetsmarknaden

NILS KARLSON & OLA SKÅNBERG

Matchning handlar om hur effektivt utbud och efterfrågan möts på arbetsmarknaden. Eller, annorlunda uttryckt, hur pass väl allokeringen på arbetsmarknaden fungerar.

Trots att forskning om matchningen på den svenska arbetsmarknaden är förvånansvärt begränsad och disparat, är ett gemensamt resultat att det finns tecken på att matchningen har försämrats de senaste årtiondena. En viktig orsak är heterogenitet, eller "mismatch" mellan de arbetssökandes utbud och efterfrågan på arbetskraft. Många företag tycker också att det är svårt att rekrytera medarbetare med rätt yrkeserfarenhet. Endast ungefär hälften av alla anställda i Sverige var korrekt matchade med både utbildningslängd och inriktning på utbildning.

Den framtida utmaningen består i att fortsätta med reformer som underlättar matchningen. Det handlar såväl om att underlätta flexibiliteten, förbättra incitamenten och minska inträdeshindren på arbetsmarknaden, som om att utveckla utbildningssystemet. Vi bedömer att särskilt fyra områden behöver ges större uppmärksamhet: anställningsskyddet, ingångslönerna, lönebildningen och utbildningssystemets kvalitet, effektivitet och relevans.



***Nils Karlson**, vd för forskningsinstitutet Ratio, är statsvetare och nationalekonom, docent vid Uppsala universitet, och forskar om samspelet mellan politik och marknader, med ett särskilt fokus på svensk arbetsmarknad och lönebildning.*



***Ola Skånberg** studerar till en masterexamen i nationalekonomi vid Lunds universitet och har varit sommarassistent på Ratio.*



Fritzes

ett Wolters Kluwer-företag

106 47 Stockholm Tel 08-598 191 90 Fax 08-598 191 91 order.fritzes@nj.se www.fritzes.se

ISBN 978-91-38-23836-3