

ARBETSMARKNADEN

- HUR FUNGERAR DEN?

Uppslaget

FLER SVENSKAR SÖKER SIG UTOMLANDS

SAMTIDIGT SOM ALLT
FLER MÄNNISKOR FRÅN
ANDRA LÄNDER SÖKER
SIG TILL SVERIGE.

(LÄS MER PÅ SID. 16)

ATT
ANSTÄLLA
SIG SJÄLV

**MÅNGA VILL
STARTA EGET**

- MEN BARA 10 PROCENT
ÄREGENFÖRETAGARE.

(LÄS MER PÅ SID. 5)

DEN GLOBALA
ARBETSMARKNADEN

SKULLE DU KUNNA TÄNKA DIG
ATT ARBETA UTOMLANDS
UNDER NÅGRA ÅR?

FLER JOBB – nyckeln till välstånd

FRÅN BONDESAMHÄLLE TILL TJÄNSTEEKONOMI

Om SVENSKT NÄRINGSLIV

Svenskt Näringsliv är företagens företrädare i Sverige. Livskraftiga företag är en förutsättning för växande välbstånd. Vi arbetar för att alla företag i Sverige ska ha bästa möjliga villkor för att verka och växa. Vårt långsiktiga mål är att Sverige ska återta en tätposition i den internationella välbståndsligan.

Svenskt Näringsliv företräder närmare 60 000 små, medelstora och stora företag. Dessa är organiserade i 50 bransch- och arbetsgivarförbund.

Vår verksamhet täcker ett brett fält och vänder sig till olika målgrupper. Vi arbetar med opinionsbildning och kunskaps-spridning, utvecklar nya idéer och tar fram konkreta förslag för att skapa ett bättre klimat för företagsamheten. Ett bättre företagsklimat ger fler företag, fler växande företag och fler jobb.



www.svensktnaringsliv.se/skolmaterial

Här hittar du fler nummer av Uppslaget
och annat intressant skolmaterial.

Uppslaget

ARBETSMARKNADEN

- HUR FUNGERAR DEN?

I den här skriften beskriver vi hur arbetsmarknaden fungerar. Vi förklarar hur jobb skapas, vad arbetskraften är och svarar på frågor om vad som påverkar din lön och hur din lön påverkar arbetsmarknaden. Vi berättar också om en alltmer internationell arbetsmarknad och hur vi ska kunna skapa fler jobb i framtiden.

INNEHÅLL



EN MARKNAD FÖR ARBETE

Ordet marknad kanske främst för tankarna till ett torg, där försäljare av frukt och grönsaker säljer sina produkter till stadens invånare. Eller kanske ett folkfestliknande jippo, där knallar från hela landet samlas för att sälja bemslojd, gammaldags karameller och billiga t-shirts till marknadens besökare. Inom sambällsekonomin används emellertid marknad som ett betydligt bredare begrepp. Priset för en vara eller tjänst bestäms på marknaden genom ett samspel mellan utbud och efterfrågan, som alltså illustrerar säljare och köpare.

En marknad som nästan alla förr eller senare kommer i kontakt med är arbetsmarknaden. Även om det kanske låter lite krasst så är det just på arbetsmarknaden som arbete köps och säljs och det pris som förhandlas fram kallas lön. Den som säljer arbete kallas arbetsgivare och den som köper arbete kallas arbetsgivar.

SVERIGES ARBETSMARKNAD

Nästan halva befolkningen jobbar. De flesta som arbetar är anställda, men det finns även en stor grupp som är egna företagare. Utöver dessa har vi de arbetslösa som letar jobb och försöker ta sig in på arbetsmarknaden. Den grupp som står helt utanför arbetsmarknaden består till största delen av barn och pensionärer. Dessa utgör ungefär en tredjedel av befolkningen.



PRIVAT OCH OFFENTLIGT

Av de som arbetar återfinns knappt 30 procent i den offentliga sektorn. Resterande 70 procent arbetar i privat sektor. Den privata sektorn består av privat ägda företag och egenföretagare. Offentlig sektor består av personer som arbetar inom staten, landstinget eller kommunen. Polis, rättsväsende och försvar är några exempel på viktiga funktioner inom den statliga sektorn. Inom kommuner och landsting finner vi en stor del av utbildningsväsendet samt vård och omsorg.



OLIKA TYPER AV ANSTÄLLNING

Det finns framförallt två typer av anställningar: tillsvidareanställning och tidsbegränsad anställning. Tillsvidareanställning är den vanligaste formen och betyder att anställningen gäller tillsvidare. Det finns alltså inget slutdatum för anställningen. Ofta börjar en tillsvidareanställning med en provanställning på maximalt sex månader. Tidsbegränsade anställningar kan vara visstidsanställningar, vikariat eller säsongsanställningar.

Många unga har svårt att få en tillsvidareanställning direkt. Mer än hälften av de unga har tidsbegränsade anställningar. Det beror förmodligen på att yngre personer oftast inte har några referenser och att arbetsgivaren har svårt att veta vad man kan. Därför börjar många med en provanställning eller en visstidsanställning. Många gånger kan det vara ett sätt att komma in på en arbetsplats genom att man får en chans att visa vad man kan. Det är vanligt att visstidsanställningar övergår i tillsvidareanställningar. Varje kvartal går ungefär 70 000 personer från en visstidsanställning till en tillsvidareanställning.

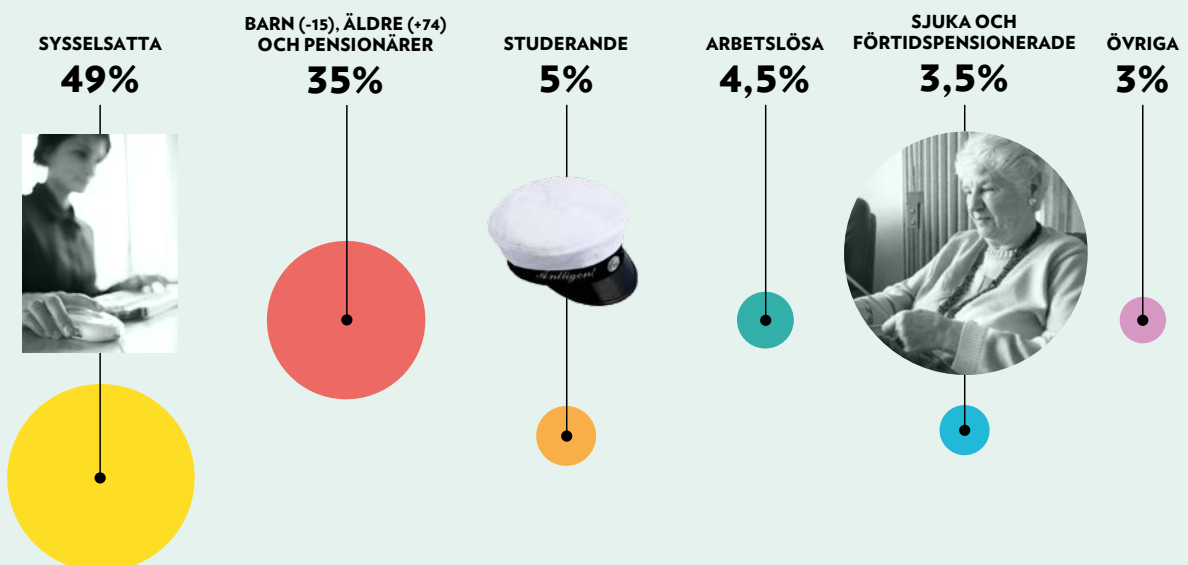
ANSTÄLLA SIG SJÄLV

Man kan också anställa sig själv genom att bli företagare. Många av dagens arbetsgivare började som små företag. Det är vanligare att män startar företag och det är också vanligare att utlandsfödda startar företag. Många vill starta eget – nästan hälften kan tänka sig att bli företagare men bara 10 procent av de sysselsatta har tagit steget och är företagare i Sverige.

Att starta ett nytt företag kan vara ett sätt att skapa sysselsättning åt sig själv, inte minst som ett alternativ till arbetslöshet. Men det kan också vara ett sätt att få frihet att sätta upp sina egna arbetsramar, till exempel vad gäller arbetsuppgifter och arbetstider. För många människor kan det också vara ett sätt att förverkliga sig själv och en möjlighet att uppfylla en dröm.

AKTIVITET HOS BEFOLKNINGEN I PROCENT, 2013

Källa: SCB



ARBETSLÖSHET – EN DEL AV PUSSLET

Arbetslösheten diskuteras flitigt i den politiska debatten. En person är arbetslös medan denna söker arbete eller under tiden som man väntar på att börja på det nya jobbet. En viss nivå av arbetslöshet är naturlig – det tar tid att hitta rätt jobb. Om det inte finns några arbetssökande kan företag inte hitta ny personal. Nästan en av fyra arbetslöshetsperioder har pågått mindre än en månad. När arbetslöshetsperioden blir längre och det verkar som att det inte finns något passande jobb, det är då arbetslöshet blir ett problem.

Man brukar skilja på friktionsarbetslöshet, strukturell arbetslöshet och konjunkturrell arbetslöshet. Den första typen orsakas av att det finns friktioner på arbetsmarknaden. Det tar tid att hitta lediga jobb och det tar tid att läsa ansökningar och hålla intervjuer. Men i andra fall beror arbetslösheten på att utbud och efterfrågan inte är i balans. Strukturell arbetslöshet kallas den arbetslöshet som orsakas av att de arbetslösa och de lediga jobben inte passar ihop. I dåliga tider går det sämre för företagen och då anställer de färre personer. Detta kallas konjunkturrell arbetslöshet.



INFORMATIONSPROBLEMET

Arbetsmarknaden kännetecknas också av att företagen inte har fullständig information om dem som söker jobben. Med ekonomisk terminologi kallas detta för imperfekt information. Du vet mer om vad du är bra på än företaget som ska anställa dig. Även om du berättar om din förmåga kan det vara svårt för företag att vara säkra på att det stämmer. Att anställa någon som har få referenser innebär en risk för företagen eftersom de inte vet om den nyanställda passar för tjänsten. Ett sätt att komma runt detta kan vara att använda provanställningar. Idag får företag anställa en person i sex månader för att lära känna personen bättre innan anställningen övergår i en tillsvidareanställning. Företag använder sig också av



i SVERIGES ARBETSMARKNAD

Arbetsmarknaden består av personer som vill och kan jobba.

► **Sysselsättning.** En person räknas som sysselsatt om hon/han arbetar minst en timme per vecka. Arbetet kan vara som anställd, egen företagare eller att man hjälper till i familjens företag. Personer som deltar i vissa arbetsmarknadspolitiska åtgärder räknas också som sysselsatta. Idag är drygt 4,7 miljoner sysselsatta i Sverige – vilket är ungefär hälften av befolkningen.

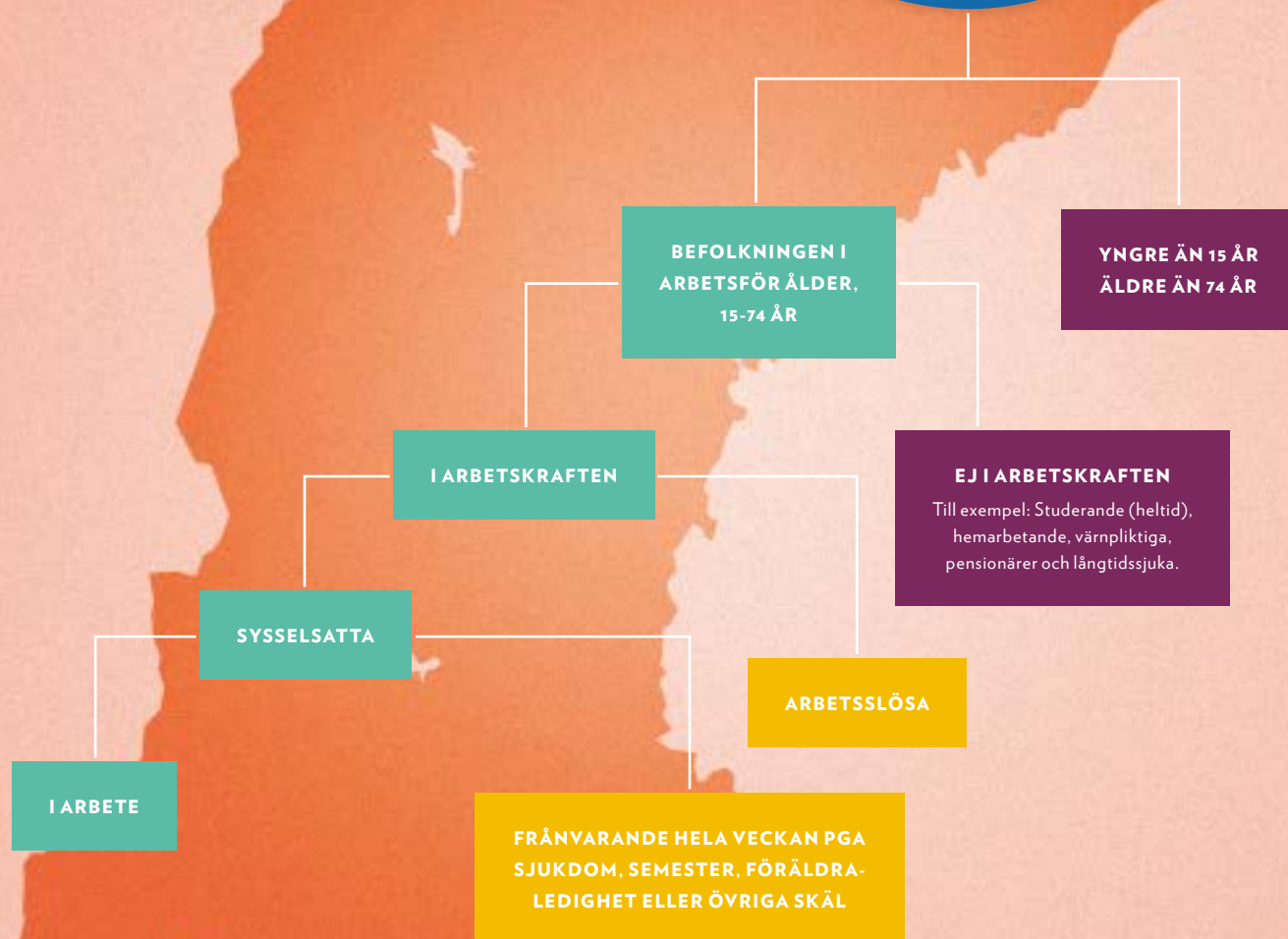
► **Arbetslöshet.** En person räknas som arbetslös om hon/han inte är sysselsatt men kan och vill börja jobba inom två veckor och har sökt jobb under den senaste månaden eller väntar på att börja ett arbete inom tre månader.

► **Arbetskraften.** Arbetskraften består av sysselsatta och arbetslösa personer. Om det tillkommer fler i arbetskraften så kan båda kategorierna öka samtidigt. Arbetskraften växer om det blir fler i arbetsför ålder, färre som studerar eller färre sjukskrivna och pensionerade.

personlighetstest och omfattande intervjuprocesser.

Egentligen har den arbetssökande samma problem – det är svårt att verkligen veta vad ett jobb går ut på och hur arbetsplatsen är. Skillnaden är att den anställda kan säga upp sig om hon/han inte trivs, medan företaget inte har den möjligheten på grund av lagen om anställningsskydd (LAS).

Strukturell arbetslöshet
kallas den arbetslöshet som orsakas av att de arbetslösa och de lediga jobben inte passar ihop. I dåliga tider går det sämre för företagen och då anställer de färre personer. Detta kallas **konjunkturrell arbetslöshet**.



UPPGIFTER

● Vad tror du är viktigt för att vi ska våga starta egna företag?

.....

● Hur hänger påståendet "Det har blivit 100 000 fler sysselsatta och 50 000 fler arbetslösa" ihop?

.....



HUR MÄTS ARBETSLÖS- HETEN?

ARBETSLÖSHET

= ARBETSLÖSA/ARBETSKRAFTEN

SYSSELSÄTTNINGSGRAD

= SYSSELSATTA/BEFOLKNINGEN

När man hör eller läser om arbetslöshet brukar den uttryckas i procent. Arbetslösheten visar hur stor andel av arbetskraften, det vill säga personer som antingen är sysselsatta eller arbetslösa, som är utan jobb och aktivt söker arbete.

Oftast pratar man om arbetslösheten i åldersgruppen 15-74 år. Personer som är yngre än 15 eller äldre än 74 tillhör som regel inte arbetskraften eftersom de är barn eller pensionärer. Ibland diskuteras arbetslösheten i andra åldersgrupper, till exempel för ungdomar mellan 15-24 år.

MER ÄN BARA ARBETSLÖSHET

Det finns olika mått som beskriver hur väl arbetsmarknaden fungerar och det är viktigt att inte stirra sig blind på arbetslösheten. Arbetslösheten ger inte en fullständig bild av arbetsmarknaden eftersom den inte säger något om hur många som arbetar. På många sätt är sysselsättningen, alltså antalet personer som arbetar, mer relevant. Sysselsättningen ger en bättre bild av hur mycket som kan produceras och hur höga skatteintäkterna blir.

Ett annat mått som därför också brukar användas för att beskriva arbetsmarknaden är sysselsättningsgraden. Den visar hur stor andel av befolkningen i en viss ålder som är sysselsatt. Till skillnad från när man räknar ut arbetslösheten dividerar man med hela befolk-

ningen i åldersgruppen, inte bara med arbetskraften.

En hög sysselsättningsgrad är bra för ekonomin eftersom det betyder att det är många som bidrar till att producera varor och tjänster. Förutom att det är fler som själva har en inkomst är det också fler som betalar skatt och försörjer dem som inte har jobb, till exempel studerande, arbetslösa eller sjuka. En låg sysselsättningsgrad innebär en högre försörjningsbörda. Varje arbetande person måste försörja fler, vilket gör ekonomin mer ansträngd. För att finansiera vår gemensamma välfärd är det viktigt att så många som möjligt är sysselsatta.

Sysselsättningsgraden är olika hög i olika åldersgrupper. Precis som med arbetslösheten pratar man oftast om gruppen 15-74 år, men ibland kan det vara mer intressant att se till sysselsättningsgraden bland 20-64-åringar. I den åldern arbetar de flesta och sysselsättningsgraden ger en överblick över hur det går på arbetsmarknaden. Bland ungdomar är sysselsättningsgraden lägre eftersom många är heltidsstuderande. Också bland personer som är äldre än 64 år är sysselsättningsgraden låg eftersom många är pensionärer.



SAMMA ARBETSLÖSHET, OLIKA SYSSELSÄTTNINGSGRAD

TVÅ EKONOMIER MED SAMMA ARBETSLÖSHET KAN HA OLIKA SYSSELSÄTTNINGSGRAD

För att illustrera detta kan man jämföra två ekonomier med 100 invånare vardera, **land A** och **land B**. I båda länderna ligger arbetslösheten på **10 procent**, men i land A är antalet arbetslösa lägre än i land B. I land A är 5 personer arbetslösa medan det i land B finns 8 arbetslösa. Anledningen till att arbetslösheten ligger på samma nivå i båda länderna är att det också är färre sysselsatta personer i land A. Arbetskraften i land A är därför mindre än i land B.

Trots att länderna har samma arbetslöshet skiljer sig ländernas arbetsmarknader åt. Land B har en sysselsättningsgrad på **72 procent** medan sysselsättningsgraden i land A ligger på **45 procent**. Försörjningsbördan är högre i land A eftersom det är färre arbetande personer per invånare.

ARBETSMARKNADEN, LAND A

A



Befolkning

100 st

Sysselsatta

45 st

Arbetslösa

5 st



Arbetslöshet =

$$\frac{5}{45 + 5} = 10\%$$

Sysselsättningsgrad =

$$\frac{45}{100} = 45\%$$

ARBETSMARKNADEN, LAND B

B



Befolkning

100 st

Sysselsatta

72 st

Arbetslösa

8 st



Arbetslöshet =

$$\frac{8}{72 + 8} = 10\%$$

Sysselsättningsgrad =

$$\frac{72}{100} = 72\%$$

UNG PÅ ARBETSMARKNADEN

Ungdomsarbetslösheten är betydligt högre än arbetslösheten totalt i Sverige och ungefär 40 procent av de arbetslösa är yngre än 25 år. Däremot är en stor del av ungdomarna bara arbetslösa i ett par veckor innan de hittar nya jobb. Unga har ofta kortare anställningar med korta arbetslöshetsperioder däremellan.

Även om arbetslöshetstiderna ofta är ganska korta för unga är ungdomsarbetslösheten betydligt högre än arbetslösheten totalt. Det är framförallt ungdomar utan gymnasieexamen som hamnar i långa arbetslöshetsperioder. Många forskare diskuterar orsaker och lösningar, men det finns ingen mirakelkur som fungerar i alla länder. Trots detta är det möjligt att peka på ett par saker som har betydelse för hur väl arbetsmarknaden fungerar för unga.

LÄRLINGSPROGRAM OCH PRAKTIK

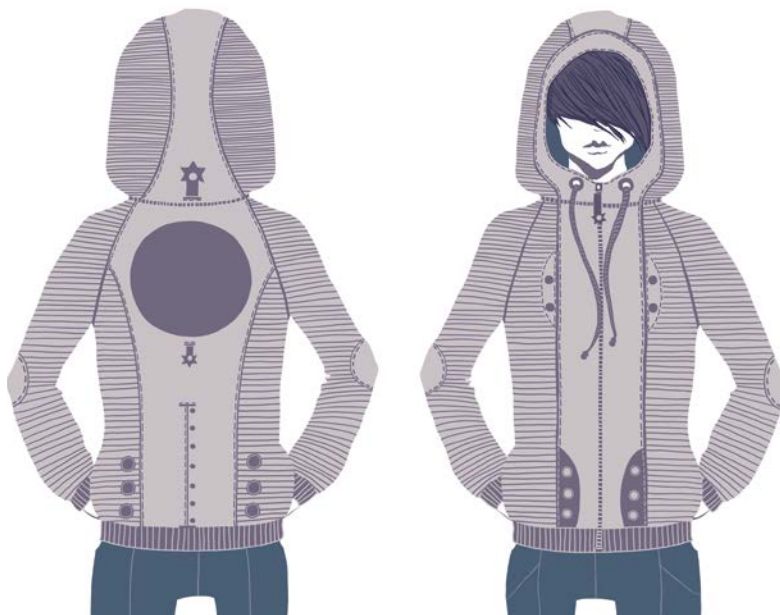
Tyskland lyfts ofta fram som ett bra exempel på ett land där utbildningssystemet hjälper unga att komma in på arbetsmarknaden. De har ett kombinerat lärlings- och utbildningssystem som gör att många unga får ett betalt jobb redan under gymnasiet. Lärlingsprogrammet ligger någonstans mellan praktik och ett vanligt jobb. Lärlingarna är anställda på företaget men får lägre lön. Enligt en studie stan-



60 procent av lärlingarna i Tyskland stannar kvar på samma företag efter examen.

1 EN AV ÅTTA ELLER EN AV FYRA?

Arbetslösheten mäter den del av arbetskraften som inte har jobb. Ungefär hälften av alla unga är inte en del av arbetskraften utan studerar, reser eller gör något annat. En ungdomsarbetslöshet på 24 procent år 2013 betydde alltså att en av fyra ungdomar som ville och kunde jobba saknade jobb, men bara en av åtta ungdomar var arbetslös.



UPPGIFT

● Vad tror du är viktigast för att fler unga ska få jobb? Vad är viktigast för dig?

nade 60 procent av lärlingarna i Tyskland kvar på samma företag efter examen.

INGÅNGSLÖN OCH FRAMTIDALÖN

Höga ingångslöner kan göra att det blir svårt för unga utan erfarenhet att få sitt första jobb. Om företag måste betala nästan lika mycket i lön till någon utan arbetslivserfarenhet som till någon som redan har jobbat i några år väljer många företag att anställa personer med mer erfarenhet. Det blir en ond spiral där man behöver erfarenhet för att bli anställd, men för att få erfarenhet måste man bli anställd. Många nationalekonomiska studier visar att höga ingångslöner försvårar inträdet på arbetsmarknaden. De som argumenterar för höga ingångslöner är ofta rädda att unga ska fastna i låglönejobb, men enligt SCB klättrar de flesta unga snabbt upp på högre lönenivåer.



TURORDNINGSREGLER

I Sverige finns lagen om anställningsskydd (LAS) och där återfinns de så kallade turordningsreglerna. Lite förenklat innebär dessa att de som anställdes sist är de som tvingas sluta först om företaget måste minska sin personal. Eftersom unga ofta inte har hunnit jobba så länge på sin arbetsplats drabbas de särskilt hårt av turordningsreglerna. Men även äldre som precis har bytt arbetsplats hamnar i en utsatt position.

Ett argument för turordningsregler är att unga är mer flexibla och har lättare att hitta jobb än äldre, men det bidrar ändå till att arbetslösheten blir relativt högre för unga än för andra åldersgrupper. En annan konsekvens av turordningsreglerna är att äldre personer kan dra sig för att byta jobb eftersom deras anställningstrygghet i så fall försämras.



LÖN – PRISET PÅ ARBETE

Nya jobb skapas av företag. Att företag växer och vill anställa är helt centralt för att öka sysselsättningen, minska arbetslösheten och få ekonomin att växa. Att lönesättningen fungerar är en förutsättning för att nya jobb ska skapas.

Det finns en rad anledningar till att priset på arbetskraft (lönen) inte går ner även om det finns ett överskott av personer som vill ha ett jobb (arbetslöshet). Vi har pratat om friktioner på arbetsmarknaden som gör att det tar tid att hitta ett jobb och att det tar tid att fylla ett ledigt jobb. Lönen påverkar möjligheterna att rekrytera och personalomsättningen. Företag kan tjäna på att sätta höga löner genom att de då lockar till sig bra personal som trivs och vill stanna. Men samtidigt innebär höga löner en kostnad som kan leda till att företag inte har råd att anställa lika många som de skulle ha gjort om lönenivån hade varit lägre. För hög lönenivå kan alltså bidra till ökad arbetslöshet.

LÖNEFÖRHANDLING

Lönerna i Sverige bestäms till stor del genom förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter. Det betyder att fackföreningarna förhandlar om lönen för sina medlemmar med arbetsgivarorganisationerna som företräder företagen.

I många länder finns en lagreglerad minimilön. Det finns inte i Sverige, men i de flesta kollektivavtal finns regler om lägstalön eller minimilön, vilken är den lön som betalas till en person som har begränsad erfarenhet av arbetet och som börjar med enklare arbetsuppgifter.

Att höja lägstalönerna är bra för personer som redan har ett jobb.

Men i och med att man höjer lönerna gör man det också dyrare för företagen att anställa vilket



gör det svårare för personer utan jobb att ta sig in på arbetsmarknaden. Man ska också komma ihåg att det finns en rörlighet i löneutvecklingen. Även om man går in på en låg lönenivå klättrar man uppåt i lönetrappan i takt med att ens erfarenhet byggs upp.

INTE BARA LÖNEN RÄKNAS

När man väljer vilket jobb man ska ta är det inte bara lönen som spelar in. Det kan också spela roll hur arbetstiderna är, var jobbet ligger, hur roliga arbetsuppgifterna är och om kollegorna verkar trevliga. Den potentiella löneutvecklingen har också betydelse. Det spelar inte så stor roll om man börjar på en lägre lön ifall lönen kommer att stiga när man blir mer erfaren.

SKATT PÅ LÖN

För dig är förmodligen det viktigaste vilken lön du får efter skatt. Det är den du kan använda för att köpa saker eller spara. På grund av skatt och arbetsgivaravgifter betalar arbetsgivaren dock betydligt mer än du får ut i lönekuvertet. Om du får ut 20 000 kronor efter skatt så har arbetsgivaren betalat ungefär 34 000 kronor, om man räknar in alla skatter.

I Sverige har vi progressiv beskattning. Det innebär att man betalar procentuellt mer i skatt ju högre lön man har. Om du skulle få ut 60 000 kronor efter skatt så har arbetsgivaren betalat nästan 150 000 kronor! Totalt utgör de olika skatterna på arbete ungefär 60 procent av de totala skatteintäkterna i Sverige.

SVARTJOBB

Att jobba svart innebär att du och din arbetsgivare inte betalar skatt. Det kan verka bra att få ut en summa pengar utan att behöva betala skatt men det är inte säkert att det är en vinstaffär. För det första är det olagligt att jobba svart vilket betyder att du inte kan sätta upp jobbet i ditt CV eller få referenser. Det gör att det blir svårare att få andra jobb i framtiden även om du egentligen har erfarenhet. När du jobbar svart får du ingen a-kassa om du blir av med jobbet och du har ingen sjukförsäkring om du blir sjuk. Arbetsgivaren betalar inte heller in pengar till din pension. Pensionen kanske känns långt bort, men ju tidigare du får vita inkomster desto bättre får du det på ålderns höst. Du har dessutom ingen garanti för att du faktiskt får ut din lön.

Att jobba svart kan också ses som osolidariskt mot alla som betalar skatt. Som ung har du fått ta del av skola och andra välfärdstjänster motsvarande ett par miljoner kronor. Samhället bygger på att alla som jobbar betalar skatt för att vi ska kunna ha skolor, sjukhus, vägar och ta hand om våra äldre och sjuka.



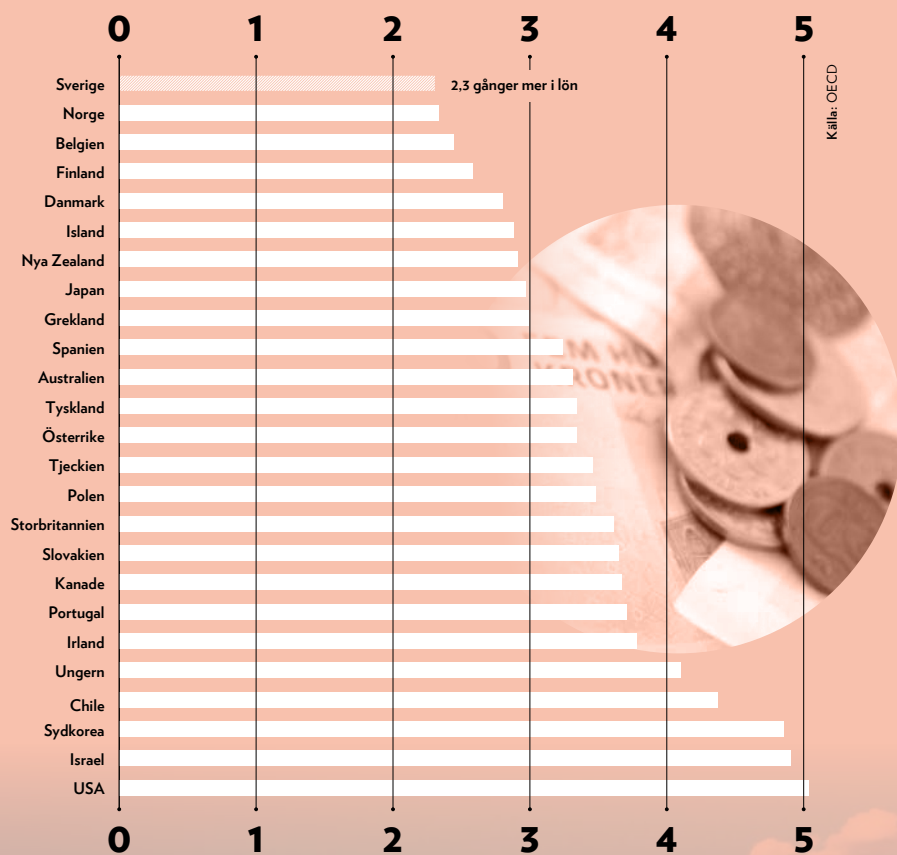
LÖN EFTER SKATT	MÅNADSLÖN	FÖRETAGET BETALAR	ANDEL SKATT
5 000;-	5 450;-	7 160;-	30%
10 000;-	11 910;-	15 650;-	36%
20 000;-	25 910;-	34 050;-	41%
30 000;-	42 200;-	55 460;-	46%
40 000;-	64 440;-	84 690;-	53%
50 000;-	87 740;-	115 310;-	57%
60 000;-	111 040;-	145 930;-	59%

Beräkningarna baseras på rikssnittet för den kommunala skattesatsen år 2014 och avser arbetstagare över 26 år. I kolumnen "företaget betalar" är den lagstadgade arbetsgivaravgiften på 31,42% av bruttolönen inkluderad. Däremot räknas inte de avtalade sociala avgifterna in, till exempel tjänstepension. Den totala kostnaden för arbetsgivaren är alltså ofta högre än vad som framgår i tabellen. Beloppen är avrundade till tiotal.



LÖNESPRIDNING

RELATIONEN MELLAN 90:E OCH 10:E PERCENTILEN 2011



Diagrammet visar hur stora löneskillnaderna är mellan de 10 procent som tjänar mest (**den 90:e percentilen**) och de 10 procent som tjänar minst (**den 10:e percentilen**) i varje land. I Sverige tjänar de 10 procent med högst lön 2,3 gånger så mycket som de 10 procent som tjänar minst. I diagrammet kan man se att Sverige är bland de länder med lägst lönespridning. Lönespridningen varierar mellan länder och i USA är löneskillnaderna stora. Där tjänade de 10 procent med högst lön 5 gånger mer än de 10 procent med lägst lön.



UPPGIFTER

- Vad finns det för för- och nackdelar med löneskillnader?
.....
- Tycker du att det är bättre att ha ett jobb med låg lön eller att vara arbetslös? Hur tror du att de båda alternativen påverkar individen?
.....

LÖNESPRIDNING

Det finns många orsaker till att olika personer får olika mycket i lön. Man brukar säga att lönen i viss mån ska avspegla produktivitet och prestation. Löneskillnader gör naturligtvis att olika individer får det olika bra materiellt ställt, men de bidrar också till att personer vill utbilda sig, utvecklas på arbetsplatsen och byta jobb om man kan vara mer produktiv på en annan position eller arbetsplats. För små löneskillnader kan alltså bremsa tillväxten om färre personer väljer att utbilda sig eller fler väljer att arbeta mindre.



MÅNGA FAKTORER PÅVERKAR LÖNEN

Högre utbildning brukar ofta innebära högre lön. Mer erfarenhet höjer för det mesta också lönen eftersom det gör att du kan utföra jobbet mer effektivt. Lönen påverkas även av hur många som kan utföra ett jobb. Om du har en specialistkompetens kanske det bara finns ett fåtal som kan utföra jobbet och då kan du oftast förhandla dig till en högre lön.

LIKA LÖN - ELLER?

Man brukar ofta säga att man ska ha lika lön för lika arbete. Men vad är egentligen lika arbete? Om du och din kompis båda jobbar med att plocka jordgubbar och du plockar dubbelt så många som din kompis – är det då lika arbete? Många tycker nog att lönen också bör avspegla att du plockade fler jordgubbar. För en del jobb kan det vara relativt lätt att mäta hur mycket man plockar, säljer eller producerar. Dessa jobb har ofta en rörlig del på lönen, det som kallas provision eller bonus.

Andra jobb är betydligt svårare att mäta. Hur ska man jämföra exempelvis lärare med varandra? Det går inte att bara mäta betyg eller hur nöjda eleverna är eftersom olika lärare kan ha klasser med olika förmåga och motivation. Nöjda elever skulle också kunna vara elever som inte lär sig särskilt mycket. Därför är det svårt att mäta och värdera löneskillnader i många typer av jobb.

LÖNEGOLV

Löneskillnader kan också bidra till att minska ojämlikheten för vissa grupper. Många forskare är överens om att höga ingångslöner eller minimilöner gör det svårare för personer med låg utbildning, långtidsarbetslösa och sjukskrivna att få jobb. I Sverige finns det tydliga tecken på att det finns ett lönegolv som hindrar vissa personer från att överhuvudtaget få ett jobb. Om dessa fick komma in på något lägre löner skulle de kunna få den erfarenhet som behövs för att få högre lön i framtiden.

FRÅN BONDESAMHÄLLE — TILL — TJÄNSTEÖKONOMI

Precis som resten av samhället så förändras arbetsmarknaden hela tiden. Nya typer av jobb kommer till och andra jobb försvinner. Även de jobb som finns kvar utvecklas och förändras. För femtio år sedan arbetade knappt någon med datorer. Idag är det många som sitter hela dagarna framför sin datorskärm.

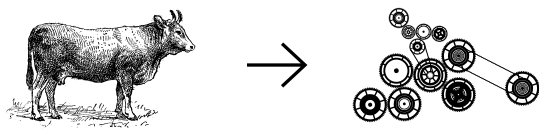
UPPGIFT

● Hur tror du att arbetsmarknaden kommer att se ut om 50 år?

.....

FRÅN JORDBRUK TILL INDUSTRI

För 150 år sedan arbetade de flesta svenskar inom jordbruk. Idag är det mindre än fem procent som jobbar inom jordbruk. De senaste åren har många jobb kommit till i tjänstesektorn. När man tänker på tjänster så tänker man kanske på frisörer, restauranger eller andra tjänsteyrken som man kommer i kontakt med på fritiden. Men många tjänster utförs också åt företag. Konsulter säljer tjänster till andra företag. De flesta länder har haft en liknande utveckling. Man pratar också om urbanisering vilket innebär att fler och fler jobb koncentreras till större och större städer.



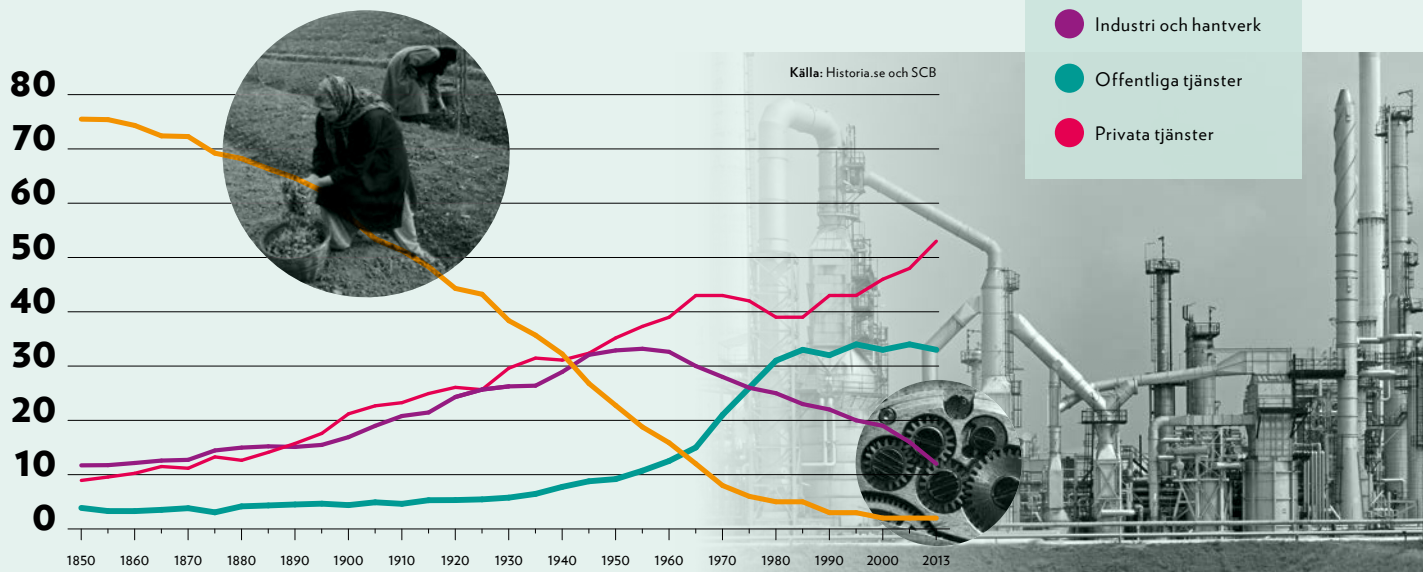
STRUKTUROMVANDLING

Förändringar på arbetsmarknaden brukar kallas för strukturomvandlingar. Det betyder att vissa jobb eller branscher krymper eller försvinner medan andra växer och blir mer betydelsefulla. Till exempel har globaliseringen gjort att länder kan specialisera sig på det som de producerar bäst och importera andra saker. En annan förklaring till att en del jobb försvinner är att produktiviteten ökar inom vissa områden. Idag producerar vi mer inom jordbruket än för hundra år sedan trots att det är betydligt färre som jobbar där. Det behövs alltså färre personer för att producera mer.

Idag finns en rad jobb som inte fanns när våra föräldrar var unga. Arbeten som exempelvis bredbandstekniker, mjukvarudesigners, webbredaktörer, spaterapeuter och karriärcoacher hade alla varit helt främmande när den äldre generationen klev in på arbetsmarknaden. Och vem vet vilka jobb som finns imorgon?

FÖRÄNDRINGAR PÅ ARBETSMARKNADEN

PROCENT AV DEN SYSSELSATTA BEFOLKNINGEN I OLIKA YRKESGRUPPER, 1850-2013



Not 1: För perioden 1850-1964 är data hämtat från historia.se. Från 1965 är andelarna uträknade baserat på Statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökningar (AKU). År 2007 skedde förändringar i klassificeringen av yrkesgrupperna. Under 2009 utökades åldersgruppen från 16-64 till 15-74 år. Förändringar i hur grupperna är framtagna kan begränsa jämförbarheten med tidigare år.

Not 2: Mellan 1850-1964 ingår byggnadsindustrin, transporter och kommunikationer, privata reproduktiva tjänster (hotell och restaurang, renhållning, utbildning och vård, rekreation, hushållstjänster), cirkulation (bank och försäkring, parti- och detaljhandel, företagstjänster) och fastighetsförvaltning i privata tjänster.

Not 3: Från 1965 ingår byggverksamhet, handel, transport, hotell och restaurang, information och kommunikation, finansiell verksamhet, företagstjänster, personliga och kulturella tjänster i privata tjänster. Utbildning, vård och omsorg och offentlig förvaltning räknas som offentliga tjänster.

DEN GLOBALA ARBETSMARKNADEN

En trend som vi har sett de senaste åren är att allt fler svenskar söker sig utomlands och att allt fler människor från andra länder söker sig till Sverige. Det kan finnas flera olika anledningar till att man vill jobba utomlands. Det kanske finns fler arbetstillfällen, bättre karriärmöjligheter eller högre löner i ett annat land, eller så kanske man flyttar på grund av språket eller kulturen.

Ett land kan ha arbetskraftsinvandring trots att det finns arbetslöshet. Ofta finns det arbetskraftsbrist inom vissa yrken samtidigt som det finns ett överskott inom andra yrken. En stor del av de som arbetar i Sverige på arbetstillstånd har specialistkompetens. Det kan också vara så att det finns arbetslösa med rätt kompetens på fel plats i landet. Det är inte helt enkelt att matcha en arbetslös i Skåne med säsongsarbete i Norrland. Det finns också jobb som arbetslösa i Sverige inte vill ha.

Det är en vanlig missuppfattning att det bara finns ett visst antal jobb i ekonomin som infödda och arbetskraftsinvandrare konkurrerar om. Många studier visar att så inte är fallet och att den inhemska och utländska arbetskraften istället kompletterar varandra på arbetsmarknaden. Om vi anställer en dataspecialist från Indien kan det medföra att flera nya jobb skapas genom att produktiviteten ökar i företaget som anställer.



SVENSKAR I VÄRLDEN

Sverige har ett gemensamt arbetsmarknadsavtal med de nordiska länderna som innebär att nordiska medborgare kan resa fritt över gränserna och söka jobb. Sedan EU-inträdet har det också blivit lättare att utbilda sig eller jobba i andra EU-länder. Genom EES-avtalet räknas även Norge, Island, Schweiz och Lichtenstein till länder där svenskar kan arbeta utan särskilt arbetstillstånd.

2011 bodde nästan 550 000 svenskar utomlands enligt en enkät från "Svenskar i världen". 100 000 bor i USA och bara i London bor 40 000 svenskar. Det är fler än antalet invånare i svenska städer som Kalmar eller Falun. Ungefär två tredjedelar av de som flyttar ut kommer tillbaka till Sverige inom fem år.

Många studerar också utomlands. Svenskar kan få studiemedel för utlandsstudier och 2012/2013 studerade närmare 30 000 svenska ungdomar utomlands via utbytesprogram eller på egen hand. Många av dem som studerar utomlands väljer också att stanna kvar utomlands.

UPPGIFTER

- Skulle du kunna tänka dig att arbeta utomlands under några år? Vilka länder skulle vara mest intressanta om du fick välja?
.....
- Vilka argument och skäl tror du har använts genom historien för att stoppa eller begränsa arbetskraftsinvandringen? Diskutera med dina klasskompisar.
.....

2011 bodde nästan 550 000 svenskar utomlands enligt en enkät från "Svenskar i världen". 100 000 bor i USA och bara i London bor 40 000 svenskar. Det är fler än antalet invånare i svenska städer som Kalmar eller Falun.



MTGx är Modern Times Groups nystartade division för utveckling av digital underbällning. Deras uppgift är att sätta fart på hela MTG:s utbud av digitala media. Inom MTG finns varumärken som Viasat, TV3, TV6 och RIX FM, men företaget är betydligt mer internationellt än vad många är medvetna om. Viasat broadcasting äger mer än 60 TV-kanaler i 37 länder.

MTGx ska utveckla produkter som ska lanseras världen över, så vårt perspektiv måste vara internationellt. Genom att vi ser till att vi har människor från hela världen på vårt kontor så säkerställer vi att vi inte fastnar i att se Sverige som världens mittpunkt, säger Rikard Steiber, Chief Digital Officer på MTG och EVP för MTGx.

MTGx rekryterar aktivt i Sverige och internationellt, både för att säkerställa att perspektiv och kompetens hos personalen är så bred som möjligt, men också för att få de absolut bästa inom digitala media. Vill man utveckla framtidens underbällning måste man rekrytera kompetent personal. Att begränsa rekryteringen till Sverige är inte ett alternativ.

Vi tjuvar inte bara om vikten av att aktivt rekrytera människor från alla jordens hörn – vi har faktiskt gjort det till en verklighet. Av de ca 60 personer som jobbar hos oss kommer mer än tio procent från ett annat land. Vi har anställda från Japan, Holland, Moldavien och Frankrike, för att nämna några, säger Veronica von Schenck, Head of Talent. Många företag är onödigt rädda för att rekrytera personal som kommer från andra länder och kanske inte pratar svenska. Det är förvånansvärt enkelt, och en enorm fördel för företaget om man bara vågar prova.

ARBETSKRAFTSINVANDRING TILL SVERIGE

Sverige har en lång tradition av öppenhet gentemot omvärlden. 1860 avskaffades det så kallade pass-tvånget och det blev möjligt för utländska medborgare att fritt resa in i Sverige och arbeta. Mellan första och andra världskriget skärptes reglerna för invandring men efter andra världskriget liberaliserades reglerna för arbetskraftsinvandring på nytt. Det rådde arbetskraftsbrist och många från bland annat Finland, Norge, Italien och Jugoslavien flyttade hit för att arbeta. Vid början av 1970-talet sattes det återigen stopp för arbetskraftsinvandring från länder utanför Norden och under de följande två decennierna var invandringen av utomnordisk arbetskraft till Sverige ytterst begränsad.

Från mitten av 1990-talet har emellertid den svenska arbetsmarknaden i flera steg öppnats upp för utländsk arbetskraft. Precis som att svenskar kan jobba i andra EU- och EES-länder kan EU/EES-medborgare jobba i Sverige. Sedan december 2008 har den svenska lagstiftningen kring arbetskraftsinvandring liberaliserats

även för människor från länder utanför EU/EES. I korthet innebär det nya regelverket att det ska finnas ett erbjudande om anställning som man kan försörja sig på för att få arbetstillstånd i Sverige. De anställningsvillkor som erbjuds ska inte heller vara sämre än de som gäller enligt svenska kollektivavtal eller som är praxis på arbetsmarknaden. Dessutom är systemet också öppet för gäststuderande samt för asylsökande som fått avslag på uppehållstillstånd och vill söka arbete.

Den vanligaste yrkesgruppen för arbetskraftsinvandring från utanför EU/EES är arbete utan krav på särskild yrkesutbildning. Under 2013 beviljades flest arbetstillstånd för medhjälpare inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fiske. Arbetet inom den branschen är mycket säsongsbetonat och många stannar bara i Sverige under sommarmånaderna. Personer som tillhör andra yrkesgrupper stannar ofta längre och vid en given tidpunkt kan det finnas fler utländska dataspecialister i Sverige än medhjälpare inom jordbruk. Det är också många civilingenjörer, arkitekter och tekniker som arbetar i Sverige. Flera av

VANLIGASTE YRKENA

TABELLEN VISAR DE 20 VANLIGASTE YRKENA FÖR PERSONER FRÅN UTANFÖR EU/EES I FEBRUARI 2014. ANTALET AKTIVA ARBETSTILLSTÅND VISAR HUR MÅNGA SOM ARBETADE INOM VARJE YRKESGRUPP.

YRKE:



AKTIVA ARBETSTILLSTÅND: 0

1000

2000

3000



dessa yrken är så kallade bristyrken vilket innebär att företag har svårt att hitta personal med rätt utbildning i Sverige.

ÖKAD RÖRLIGHET BRA FÖR TILLVÄXTEN

Enligt många forskare är arbetskraftens ökade rörlighet positiv ur ett samhällsekonomiskt perspektiv. Som vi diskuterade tidigare är det lättare att hitta personal om man kan anställa personer även utanför Sverige. På samma sätt förbättras möjligheterna för den enskilda arbetstagaren att finna intressanta och givande jobb om arbetsmarknaden inte är begränsad till landet man bor i. Många svenska ungdomar jobbar till exempel i Norge för att det är svårt att hitta jobb här.

I takt med att en större andel av befolkningen blir pensionärer och lever längre kommer vi att behöva ännu mer arbetskraftsinvandring framöver. När färre ska försörja fler finns det risk för arbetskraftsbrist i flera yrken. De som kommer till Sverige för att arbeta är ofta unga i 20-30-årsåldern, vilket betyder att de har en betydande del kvar av det yrkesverksamma livet. För mottagarlandet är det en vinstaffär att få färdigutbildad arbetskraft som bidrar med skatteintäkter utan att vi har betalat för utbildningen. På samma sätt är det en förlustaffär när unga svenskar flyttar utomlands och betalar skatt i andra länder.



5871 st

Källa: Migrationsverket

4000

5000

6000



FLER JOBB – NYCKELN TILL VÄLSTÅND

Ju fler som jobbar desto bättre går det för Sverige. Dessutom är det stimulerande att ha ett jobb att gå till, att känna att man bidrar och att träffa kollegorna i fika-rummet. Företag skapar jobb och bidrar därigenom också med nya skatteintäkter. Med fler företagare och fler personer i arbete kan Sverige växa och bli ett ännu bättre land att leva i. Hur får vi fler företagare att våga anställa fler personer?

LÖNERNA

När det går bra för ett företag skapas mer resurser som kan användas för att expandera verksamheten och anställa fler. Då är det viktigt att lönerna är på en lagom nivå. För låga löner gör att ingen vill jobba och för höga löner gör att ingen vill anställa. Höga lägstalöner kan hindra företag från att anställa unga. Om alla ska kunna få jobb är det viktigt att det finns flexibilitet att sätta rätt lön för rätt person.

Det är inte bara lönen utan också lönekostnaderna som spelar roll. Eftersom skattesatsen är högre ju högre lön man har så är det dyrt att anställa specialister i Sverige jämfört med i andra länder där skatten inte ökar lika mycket.

Lönenivån kan påverka om man väljer att utbilda sig eller inte. Den kan också avgöra vilken utbildning man väljer. En del universitetsutbildningar lönar sig inte om man tar hänsyn till förlorade arbetsinkomster under studieåren. Läraryrket brukar ofta tas som ett sådant exempel och idag läser vi ofta om bristen på utbildade lärare.

VÅGA ANSTÄLLA

Nästa steg är att våga annonsera ut en tjänst. Kommer företaget att kunna hitta rätt person? På grund av imperfekt information som vi diskuterade i första kapitlet är det alltid en risk att anställa - tänk om det blir fel person till jobbet. Med provanställning vågar fler företag ta chansen att anställa nya medarbetare.

HITTA RÄTT PERSON

När företaget har bestämt sig för att ta chansen så gäller det att hitta rätt person till jobbet. Det är viktigt att matchningen mellan företag och arbetssökande fungerar som den ska. En snabb och effektiv arbetsförmedling gör det mer attraktivt att anställa och minskar tiden för både företag och arbetslösa att hitta rätt.

Det är också viktigt att det finns arbetssökande som är anställningsbara. Skolan har en viktig roll att utbilda sina elever för de behov som finns på arbetsmarknaden. Individen har också ett ansvar. Om man har en utbildning som inte efterfrågas är det viktigt att snabbt omskola sig så att man kan ta jobb i de branscher där det är brist på personal. Eller varför inte starta ett eget företag och bli den som anställer?

Om man har en utbildning som inte efterfrågas är det viktigt att snabbt omskola sig så att man kan ta jobb i de branscher där det är brist på personal.



UPPGIFTER

- Vad tror du är den viktigaste förändringen som behövs för att fler företagare ska våga anställa?

.....

- Hur skulle skolan kunna hjälpa till för att förbättra matchningen på arbetsmarknaden?

.....

- Vilka tror du är de största utmaningarna på arbetsmarknaden de kommande tio åren?

.....

Uppslaget

ARBETSMARKNADEN

– HUR FUNGERAR DEN?

I den här skriften beskriver vi hur arbetsmarknaden fungerar. Vi förklarar hur jobb skapas, vad arbetskraften är och svarar på frågor om vad som påverkar din lön och hur din lön påverkar arbetsmarknaden. Vi berättar också om en alltmer internationell arbetsmarknad och hur vi ska kunna skapa fler jobb i framtiden.

Beställ

NUMRET OM
SAMHÄLLSEKONOMI



- Arbetsmarknaden • Miljö • Tillväxt • Vinst
- Immaterialrätt • Samhällsekonomi

Beställ gärna våra andra nummer av Uppslaget på www.svensktnaringsliv.se/skolmaterial. Uppslaget finns även att läsa digitalt för iPhone, iPad eller Android. Gå till Apples AppStore, Google Play eller till www.svensktnaringsliv.se för att läsa direkt på din dator. Sök efter "Uppslaget" för att hitta dem.



SVENSKT NÄRINGSLIV

Svenskt Näringsliv, Storgatan 19, 114 82 Stockholm, Telefon: 08-553 430 00