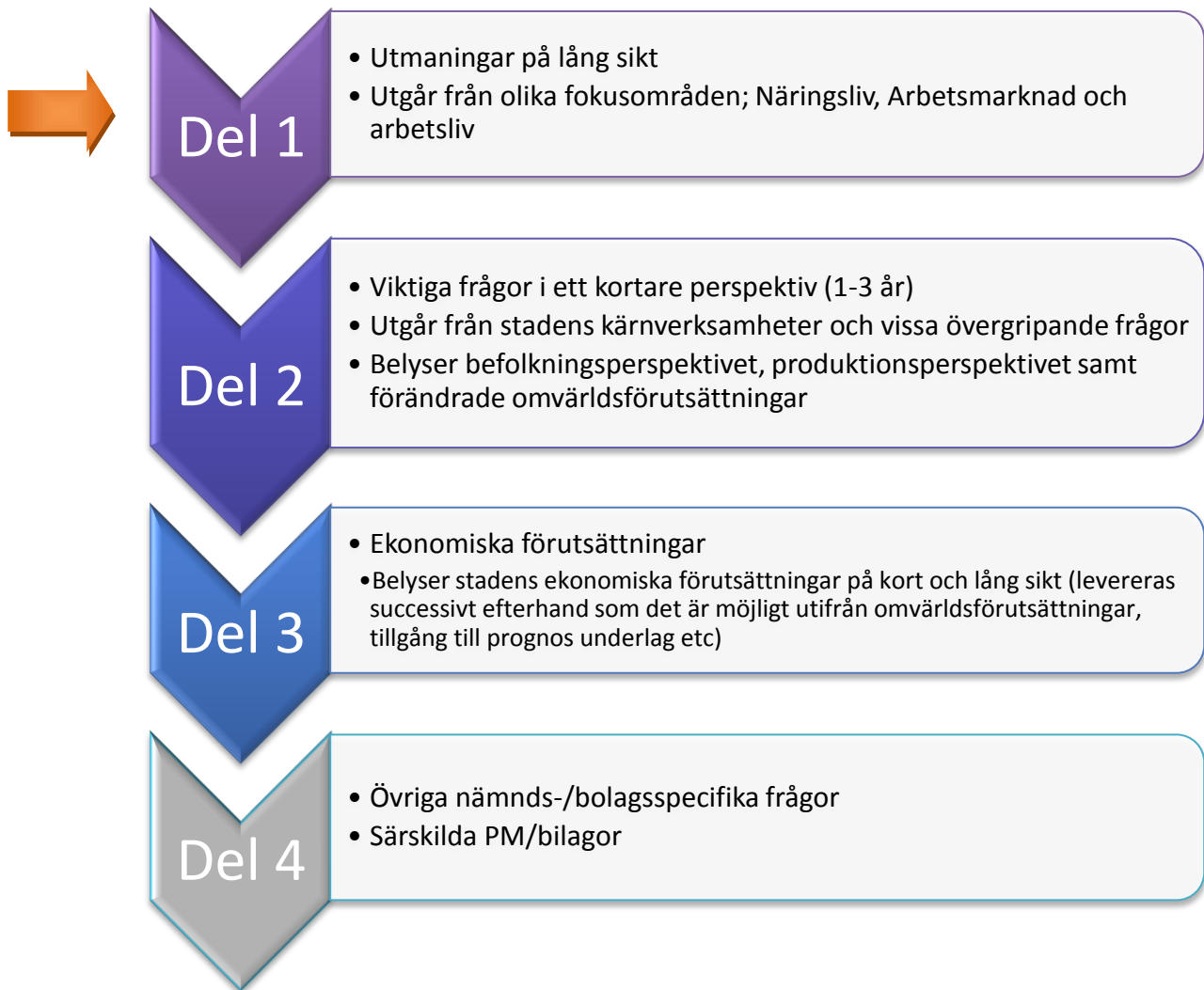




Underlag för Budget 2015-2017

Del 1: Fokusområde Arbetsmarknad och arbetsliv – utmaningar på lång sikt

Underlag för Budget 2015-2017 består av flera olika delar med olika syften. Sammantaget är de olika delarna tänkta att ge en bred belysning av frågor som kan vara relevanta i budgetarbetet.





Göteborgs Stad
Stadsledningskontoret

Jobb i framtiden eller jobbig framtid

En rapport om framtidens arbetsmarknad och arbetsliv i Göteborg



”För dem som blir kvar på vedbacken blir det precis som alltid - de blir lämnade utanför.”

Citat av Odd Engström vid ett förvaltnings- och bolagschefsmöte 1995, ordförande i Kinnevik, före detta biträdande finansminister och vice statsminister

2013-11-06

Innehåll.

Sammanfattning	4
Inledning	6
1. Förutsättningar och drivkrafter	7
1.1 Allmänt	7
1.2 Globaliseringen	7
1.3 Demografi	8
1.4 Arbetsmarknadens utveckling	9
1.5 Arbetsförmedlingens förutsättningar	11
1.6 Arbetslivets utveckling	12
2. Trender i omvärlden som påverkar	14
2.1 Arbetsmarknadsregioner i ständig förändring	14
2.2 Utbildning, kompetens – vad ska vi ha den till?	16
2.3 Mismatch mellan utbud och efterfrågan?	20
2.4 Framtidens arbetsmarknad behöver migranter	23
2.5 Ökad segregation på arbetsmarknaden	26
2.6 Yttre press ger nya villkor på arbetsmarknaden	29
2.7 Skyddsnet är upp till den enskilde	31
2.8 Ett paradigmskifte på arbetsmarknaden?	34
3. Är vi på rätt väg?	36
4. Möjliga vägar framåt	39
5. Referenser och länkar.....	42
Bilaga. Arbetsmarknadsstatistik.....	43

Sammanfattning.

Allmänt. Det är svårt för människan att se framåt. Det framgår av en studie vid University of Harvard och University of Virginia i USA. När vi blickar bakåt på våra liv är det lätt att se att vi har förändrats. Men när vi blickar framåt ser vi ingen eller liten förändring. Det är lätt att tro att vi förblir likadana för resten av livet. Även i detta arbete har det varit svårt att se om framtiden eftersom vår vardag präglas av här- och nufrågor. Men genom att lyfta blicken ut i vår omvärld och fånga trender och tendenser i samhället och även blicka bakåt har flera långsiktiga utmaningar för Göteborgs Stad identifierats. Effekter av det epokskifte som arbetsmarknaden och arbetslivet har genomgått och de svåra utmaningarna som vi befinner oss i och som antas kvarstå även i framtiden.

Utmaningar. Det finns flera trender som påverkar och utmanar både Göteborgs lokala arbetsmarknad och arbetsliv, som är i ständig förändring. Globaliseringens och urbaniseringens drivkrafter skärper konkurrensen och tvingar fram allt snabbare omställningsprocesser samt sätter press på den ”svenska arbetsmarknadsmodellen”. Med globaliseringen flyttas varor, pengar, information, tjänster och människor över gränser och forskare tror att rörligheten kommer att öka betydligt i framtiden. Tillgång till bostäder, höga bostadspriser, eftersläpningar av investeringar i och underhåll av landets infrastruktur som försvårar en utbyggd kollektivtrafik kan motverka att Göteborgs lokala arbetsmarknad växer och nya jobb skapas.

Arbetsgivarnas krav på utbildning och kompetens ökar men det finns också en utveckling där en av fem har längre utbildning än vad arbetet kräver. Positivt är att allt fler göteborgare har en eftergymnasial examen. Kunskap blir allt mer en färskvara och här behöver arbetsgivare ta ett större ansvar för personalens kompetensutveckling jämfört med idag där den enskilde individen har ansvaret för sitt livslånga lärande. Då Sverige och övriga Europa antas få arbetskraftsbrist inom de närmsta tjugo åren blir kompetensförsörjningen en stor utmaning. Länder som tar till vara migrationen som även inkluderar arbetskraftsinvandring kommer att ha konkurrensfördelar.

Utvecklingen visar på en uppdelad svensk arbetsmarknad med ökad polarisering i samhället. Vi ser ökande inkomstklyftor, skillnader i hälsa och svårigheter för personer med utländsk bakgrund, förgymnasialt utbildade och personer med funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga att komma in på arbetsmarknaden. Det finns en diskriminering på den svenska arbetsmarknaden vilket medför en ekonomisk utsatthet då individen eller en grupp avskiljs från lika rättigheter och det har även andra följder för både individen och samhället.

Ungdomar som saknar fullföljd gymnasieutbildning löper nästan åtta gånger högre risk att få etableringssvårigheter. De senaste tre åren har arbetslösheten bland personer utan gymnasium nästan fördubblats, utrikesfödda och äldre är överrepresenterade bland dessa. Det har också skett en ökning i de lägre åldersklasserna, framförallt unga män. Föräldrarnas utbildningsbakgrund spelar fortfarande stor roll och visar att skolans kompensatoriska uppdrag brister. Göteborg har jämförelsevis en låg sysselsättning och skillnaderna mellan stadsdelarna i utbildnings- och inkomstnivå har ökat. Kunskapsresultaten skiljer sig allt mer mellan Göteborgs skolor.

Den svenska arbetsmarknadspolitiken använder reformer som riktar sig generellt till hela befolkningen. Detta märks särskilt när det gäller ungdomsarbetslösheten där lösningar gäller främst för hela ungdomsgruppen. Då de flesta ungdomar kommer att etablera sig på arbetsmarknaden, även om det tar längre tid vid konjunkturnedgångar, riskerar samhället att tappa fokus på den grupp unga som har dåliga förutsättningar att få ett jobb.

Med reformer i de svenska trygghetssystemen har individens ansvar ökat och en stor del av arbetskraften har genom sina fackliga organisationer en inkomstförsäkring vid arbetslöshet.

Sämre förutsättningar har bland annat de som har svårt att få jobb och de som bedömer att de inte har råd att vara fackligt ansluten eller ha en egen inkomstförsäkring vid arbetslöshet och sjukdomsfrånvaro.

Göteborg liksom andra kommuner har fått ta konsekvenserna av de minskade ersättningsnivåerna i socialförsäkringen, utförsäkringen från sjukersättningssystem och A-kassa. Allt fler göteborgare med försörjningsstöd har fått försörjningsstöd mer än tre år. Nu finns ett allt större intresse för en social förändring, kanske som en reaktion på denna samhällsutveckling, där vi nu ser den sociala ekonomin ta form och utvecklas i Sverige.

Möjliga vägar framåt. Ett är säkert, hade lösningarna på dagens arbetslöshet varit lätta att hitta så hade de redan genomförts. Vi har valt att fokusera på åtta konkreta förslag till möjliga vägar för Göteborgs arbete kring arbetsmarknadsfrågor. Dessa förslag kompletteras också av de förslag som finns i rapporten om näringslivet i Göteborg som visar på möjliga vägar för att fortsatt tillväxt och ökad sysselsättning i Göteborg. I kapitlet om möjliga vägar framåt för att klara utmaningarna som den strukturella förändringen på arbetsmarknaden har medfört så ser vi följande vägar där Göteborgs Stad har möjlighet att påverka.

- Plattform för samverkan
- Gemensamma arenor – workplace
- Koppla sociala kriterier vid markanvisning
- Låt sociala ekonomin utmana
- Staden som arbetsgivare
- Växla försörjningsstöd mot anställning
- Studie- och yrkesvägledarnas viktiga roll
- Fokusera på rätt ungdomsarbetslöshet

”Om du använder den gamla världens metoder och alla dina kunskaper och gör allting precis rätt - så blir konsekvenserna helt absurda! Det brukar vara ett litet indicium på att det är världen som har förändrats, snarare än att det är du som inte längre har rätt metoder”.¹

¹ Odd Engström, 1995

Inledning.

Uppdraget. En hög förändringstakt och starkare omvärldsberoende ställer högre krav på kommunens styrprocesser. Kommunstyrelsen har gett stadsledningskontoret i uppdrag att utveckla och förstärka arbetet med omvärldsanalyser och strategisk planering. Omvärldsanalyser ska resultera i kommungemensamma omvärldsbilder och skapa förutsättningar för dialog och medvetenhet kring viktiga aktuella framtidsfrågor.

Stadsledningskontoret har under 2013 valt att fokusera på två strategiska fokusområden; dels näringslivets utveckling och förutsättningar och dels arbetsmarknaden och arbetslivet för framtidens göteborgare. Den här rapporten tar upp viktiga omvärldsförändringar för framtidens arbetsmarknad och arbetsliv i Göteborg fram till 2021 respektive 2035. Framtidens näringsliv i Göteborg presenteras samtidigt i en egen rapport. Inför kommunfullmäktiges budget 2015 kommer rapporterna att vara en del av budgetunderlaget till partierna. Syftet med rapporten är också att ge idéer och väcka diskussion kring framtidens arbetsmarknad och arbetsliv i Göteborg.

Hur har vi gått tillväga? Omvärldsanalysen vidare på omvärldsbevakning som innebär att lyfta blicken utanför den egna organisationen och utanför den arena man verkar på, för att upptäcka trender och skeenden i omvärlden. Trender och skeenden har värderats för att utröna vilka som har störst betydelse för göteborgaren. Analysen tar sin utgångspunkt främst i förhållanden i Sverige och med korta utblickar i omvärlden. För att få en bred belysning på fokusområdet har tre workshops genomförts med representanter från olika förvaltningar, bolag och externa intresseorganisationer.

En arbetsgrupp på stadsledningskontoret har ansvarat för rapporten och genomförandet av workshops för att analysera:

- Vilka förändringar i omvärlden påverkar framtidens arbetsmarknad och arbetsliv i Göteborg 2021 och 2035?
- Vilka blir konsekvenserna för göteborgarna?
- Vilka långsiktiga utmaningar medför konsekvenserna för Göteborgs Stad?

Ett stort tack riktas till de värdefulla inspel som deltagare från följande organisationer har bidragit med: Stadium, vuxenutbildningsförvaltningen, park och naturförvaltningen, Västra Götalandsregionen, SACO, Unionen, Svenskt Näringsliv, AB Framtiden, Business Region Göteborg, Samordningsförbundet Göteborg Nordost, SDF Lundby, SDF Centrum, SDF Östra Göteborg, SDF Västra Hisingen, Göteborg Energi, sociala resursförvaltningen, Vägledningscentrum, Gårdstensbostäder, Arbetsförmedlingen, Manpower, SKL, Sensus Studieförbund, Göteborgs Universitet, Göteborgs Förenade Studentkår, Västsvenska Handelskammaren, Göteborgsregionens kommunalförbund, Handikappföreningarnas samarbetsorganisation i Göteborg och Samordningsförbundet Göteborg Hisingen. Rapporten har författats av stadsledningskontoret och dess innehåll behöver inte överensstämma med ovanstående organisationers åsikter.

Förslag till vägval. Utifrån trendernas konsekvenser och långsiktiga utmaningar för Göteborgs Stad och gapet mellan politiskt beslutade ambitioner och nuläge avslutas rapporten med förslag till möjliga vägar framåt för Göteborgs Stad att bättre möta göteborgares möjligheter att försörja sig genom arbete.

1. Förutsättningar och drivkrafter.

1.1 Allmänt

Rapporten blickar framåt mot 2035. Väl kända starka drivkrafter i samhället som driver andra trender, så kallade megatrender, är globaliseringen, individualiseringen, teknikutvecklingen inklusive digitaliseringen. I denna rapport beskrivs globaliseringen medan teknikutvecklingen och digitaliseringen beskrivs i rapporten om näringslivets utveckling. Även förändringar i demografin skapar förutsättningar för framtidens arbetsmarknad och arbetsliv. Tillsammans påverkar dessa de 8 trender som bedömts som säkra eller osäkra men med stor påverkan för framtidens arbetsmarknad och arbetsliv i Göteborg. Detta kapitel inleds först med definition av arbetsmarknad och arbetsliv som baseras dels på SCB och dels riksdagens budget som innehåller ett utgiftsområde som skiljer mellan arbetsmarknad och arbetsliv. Kapitlet avslutas med en kort beskrivning av arbetsmarknadens och arbetslivets utveckling i Sverige. Nuläget för Göteborg återges i *bilagan Arbetsmarknadsstatistik* där det även finns jämförelse med Stockholm och Malmö.

Arbetsmarknad. Den abstrakta marknad där arbetsgivare (köpare av arbetskraft) och

arbetstagare (säljare av arbetskraft) möts, och erbjuder någon form av anställning eller arbetskraft. I många fall är det svårt att hålla reda på alla de olika procentsatser och kvoter som används inom arbetsmarknadsområdet. Är det befolkningen eller de i arbete som avses och vad är skillnaden?



Bilden visar hur man delar upp arbetsmarknaden i Sverige, vilket SCB använder i sina arbetskraftsundersök-

ningar. I riksdagens budget ingår förutom matchning av arbetssökande och lediga jobb, arbetsmarknadspolitiska program, arbetslöshetsförsäkringen och lönegarantiersättning.

Arbetsliv. Rapporten utgår från riksdagens budget som består av arbetsmiljö, arbetsrätt och lönebildning.

1.2 Globaliseringen.

Den svenska arbetsmarknaden präglas av ökad global konkurrens och krav på flexibilitet eftersom världens ekonomier är mer än någonsin sammanflätade med varandra. Finanskrisen 2008 visar hur en händelse i ett hörn av världen snabbt fick stora konsekvenser i flera delar av världen. Den kraftiga expansionen i stora delar av Asien och i Sydamerika fortsätter att påverka oss på flera sätt och nu börjar några av de afrikanska länderna att bli de nya tillväxtekonomierna. Kinesiska företag börjar nu flytta delar av sin produktion till låglöneländer som till exempel Mexico. Höjda löner och dyrare råvarukostnader ritar om den globala industrikartan – Made In China fasas sakta ut till Made In Mexico.

De ”nya” ekonomierna konkurrerar numera även i kunskapsintensiva näringar. Made In China blir allt mer Created In China. Kommer de gamla ekonomierna att bli förbisprungna fram till 2035 eller kommer man att ta tillbaks ledartröjan? Tempot i det globala omvandlingstrycket ökar konstant och utvecklingen i går snabbt eftersom de nya ekonomierna inte behöver gå igenom samma utvecklingsfaser som de gamla ekonomierna.

Vi har under lång tid kunnat följa hur transnationella företag utlokaliserar strategiska funktioner till nya tillväxtmarknader, exempelvis forskning och utveckling. Skillnaderna i kompetens mellan tillväxtekonomier och ekonomier i väst minskar samtidigt som de nya ekonomiernas strategiska betydelse ökar i takt med en växande inhemsk marknad. Det stärker betydelsen av fysisk närvaro.

De transnationella företagen ingår idag i globala produktionsnätverk. Det är globala värdekedjor som suddar ut gränserna mellan inhemskt-utländskt, import-export, varor-tjänster och ”vi” och ”dom”. Strävan mot att skapa optimal global verksamhet gör att faktorer som marknad, kostnadsnivåer, kompetensförsörjning, underleverantörer, infrastruktur, lagstiftning med mera påverkar designen av det globala produktionsnätverket. Svaren på frågeställningar som I vilka länder ska fabriker/kontor ligga, Vad ska respektive fabrik producera och Vilken kompetens/er ska finnas på de olika fabrikerna/kontoren blir betydelsefulla för en optimal global verksamhet. Övergången från industrisamhället till den globala nätverksproduktionen har ökat kraven på flexibel produktion² och har tvingat fram en ökad mobilitet hos arbetskraften.

Vi har samtidigt sett hur globaliseringen har ändrat det politiska manöverutrymmet för världens länder och städer. Städer och länder konkurrerar om företagens investeringar och det kan leda till att man minskar på nationella krav och arbetsvillkor på arbetsmarknaden för att vinna etableringarna eller behålla de företag som redan finns.

Efterfrågan på specialistkompetens och språkkompetens kommer att öka när fler länder utvecklar kunskapsintensiva näringar och både Kina och Indien investerar stort inom forskning och innovation. Även tillgången av arbetskraft med akademisk examen och forskarutbildning ökar i takt med de nya ekonomiernas tillväxt och produktionsutveckling.

1.3 Demografien.

Befolkningens storlek och ålderssammansättning bestämmer inte hur framtiden ser ut. Men befolkningens förändringar driver på samhällsutvecklingen och påverkar hur olika arbetsmarknadsregioner utvecklas. Befolkningsökningar skapar utmaningar men det skapar också nya jobb. En förändrad demografi slår igenom i utbudet av arbetskraft och i konsumtion. Värderingar har historiskt påverkat och samspelat med demografiska förändringar men vilket genomslag värderingsförändringar får är svårt att förutse. Särskilt med tanke på dagens lanseringar av värdegrunder som ska leda och styra arbetet i företag och organisationer. Så länge den svenska arbetsmarknaden är etniskt segregerad kommer inte det mångkulturella samhället att få något större genomslag generellt i företag och organisationer. Detta förstärks av en ökad boendesegregation och tillsammans med en segregerad arbetsmarknad utmanas den sociala sammanhållningen och förståelsen mellan olika grupper.

Om femtio år beräknas två tredjedelar av världens befolkning vara bosatta i urbana miljöer. Regionala skillnader i population och ekonomisk aktivitet fortsätter att öka. Även om de flesta har fått det ekonomiskt bättre har inkomstskillnaderna i storstäderna ökat. Sverige är det EU-land där urbaniseringen sker snabbast och storstäderna har större fördel gällande kompetensförsörjning. De nya jobben är främst koncentrerade till högskole- och storstadsområden med en ung befolkning. För att klara en fortsatt urbaniserad arbetsmarknad krävs en fungerande bostadsmarknad och infrastruktur som möjliggör pendling samt bra kommunal service.

² Till exempel industriproduktion och tjänsteproduktion.

Sveriges befolkning beräknas passera 10 miljoner år 2017. Det har då tagit tretton år för befolkningen att växa med en miljon, varav migrationsnettot svarar för cirka två tredjedelar. Folkmängden har aldrig ökat med en miljon på så kort tid. Göteborg har i likhet med Stockholm och Malmö en yngre befolkning än riket i övrigt och en ständig påfyllning av unga genom inflyttning och barnafödande. Fram till 2035 beräknas alla ålderskategorier öka i Göteborg och vi kommer att vara 150 000 fler invånare.

De kommande 20 åren sker paradoxen att medelåldern i befolkningen stiger medan medelålder på personer i arbetsför ålder sjunker. Generationsväxlingen medför att sammansättningen bland de som träder in på arbetsmarknaden och de som lämnar skiljer sig åt. Den stora barnkullen som föddes under senare delen av 80-talet och de tre första åren på 90-talet kliver nu in och 40-talisterna har eller kommer att lämna arbetslivet. Som ett resultat av en stor inflyttning av unga vuxna och ett decennium med höga födelsetal kommer storstäderna inte ha en lika tydlig ökning av andelen pensionärer som övriga riket.

Många kommuner har kraftig befolkningsminskning med svårigheter att konkurrera om kompetens. Det kan i framtiden leda till erbjudande av högre löner och olika personalförmåner. Även tillgången till bostäder, oftast till lägre boendekostnad, ger en konkurrensfördel vid rekrytering. Hur stor påverkan blir på Göteborgs lönenivåer och kompetensförsörjning inom offentlig sektor är osäker eftersom storstäder hittills är gynnade av ett väl utbyggt utbildningssystem. Men detta i kombination med lägre intresse för att jobba inom flera kommunala verksamheter, bostadsbrist och höga bostadspriser, segregation och ökad känsla av otrygghet kan påverkansgraden öka. En annan trend är att fler byter arbetsgivare under arbetslivet. Det gäller för Göteborg att ständigt jobba med sin attraktion. Bara för att man är en storstad är det inte med automatik givet att det förblir så.

Om försörjningsbördan ska ligga kvar på dagens nivå år 2035 krävs närmare 650 000 fler sysselsatta idag. Så sysselsättningen behöver öka för flera grupper samtidigt. Enligt SCB:s beräkningar är det tre grupper som kan ge rejäl positiv inverkan på sysselsättningen; ökad arbetskraftsinvandring, att vi jobbar längre än 65 år och att vi ger jobb till våra utrikes födda.

Om försörjningsbördan ska ligga kvar på dagens nivå år 2035 krävs närmare 650 000 fler sysselsatta idag. Enligt SCB:s beräkningar behöver sysselsättningen öka för flera grupper samtidigt och det är tre grupper som enligt SCB kan ge rejäl positiv inverkan på sysselsättningen; ökad arbetskraftsinvandring, att vi jobbar längre än 65 år och att vi ger jobb till våra utrikes födda. Även om sysselsättningen bland kvinnor skulle öka blir effekten marginell då förvärvsfrekvensen redan är hög idag. Det ger också mindre effekt om de yngre åldrarna 24-30 år skulle börja jobba tidigare.

Det finns ett stort humankapital i de utrikes födda som redan finns i Sverige. Om skillnaden i utrikesföddas förvärvsfrekvens och infödda svenskar minskar med hälften motsvarar det drygt samma effekt som om de sysselsatta förlänger sitt aktiva arbetsliv med två år. Det är därför värt att särskilt uppmärksamma att det inte bara handlar om arbetskraftsinvandring utan även om att använda redan immigrerade. Här behövs en inkluderande arbetsmarknad med ändrade attityder och insikt om den ”dolda” diskrimineringen.

Eftersom det nu är många unga på väg in i arbetslivet kan man rimligtvis anta att det kommer gå åt mer tid till inskolning samtidigt som aktuell utbildning kommer företagen tillgodo. Eftersom vi också står inför en situation med allt fler pensionsavgångar blir det viktigt hur själva överlämningen fungerar.

1.4 Arbetsmarknadens utveckling.

Även om företag blir allt mer globala och ser hela världen som en potentiell marknad rekryteras arbetskraften i Sverige fortfarande i första hand på den lokala arbetsmarknaden som

verksamheten bedrivs på. Därmed är spelplanen för strukturella förändringar landets funktionella arbetsmarknadsregioner, exempelvis Göteborgs lokala arbetsmarknadsregion. En bra matchning mellan efterfrågan och utbud blir avgörande för tillväxten. Framgången ligger i att lyckas anpassa sig till förändrade kompetenskrav. Detta ställer i sin tur krav på utbildningssystemet, där utbildningens inriktning behöver bättre motsvara arbetsmarknadens efterfråga. Men utbildningens inriktning får inte bli så styrd att det enbart blir vad existerande arbetsgivare efterfrågar. Om nya affärsidéer och nya företag ska bli till och utvecklas så måste det finnas möjligheter att välja utbildningsinriktningar utifrån sina egna intressen, oavsett hur arbetsmarknaden ser ut just då.

Otillräckliga infrastruktursatsningar är ett hot mot att arbetsmarknadsregioner utvidgas geografiskt. Trenden att staten begär regional medfinansiering till stora infrastruktursatsningar innebär att olika intressen kan komma i konflikt och riskera att satsningar fördröjs eller uteblir. Eftersom många stora infrastruktursatsningar är regionala och inte kommunala angelägenheter kan konflikter uppstå mellan regionens olika kommuner då infrastruktur inte är de enda stora frågorna på agendan. Då andra regioner i landet också är i behov av satsningar på infrastruktur uppstår konkurrenssituationer om de statliga prioriteringarna. Fortsätter trenden på krav om medfinansiering riskerar kommuner att tvingas hålla nere resurstilldelningen till välfärdstjänster för att klara finansieringen och driften av infrastruktursatsningarna. Det kan i sin tur leda till problem för kompetensförsörjningen i näringslivet.

Varje år etablerar sig många på arbetsmarknaden för första gången respektive slutar jobba helt. Ett normalår handlar det om ungefär sju till åtta procent av totala antalet sysselsatta. Ännu fler byter jobb. Det rör sig normalt om tio till tolv procent av alla sysselsatta per år. Delvis sker detta som en följd av att nya arbetsplatser tillkommer, vissa arbetsplatser expanderar samtidigt som andra minskar sin verksamhet. Bruttodynamiken på arbetsmarknaden är betydande i såväl hög- som lågkonjunktur.

Mellan 2001- 2010 ökade antalet anställda i landet med 179 000 personer, vilket motsvarar en ökning med fem procent. Antalet anställda med kvalificerade yrken ökade däremot med 215 000, vilket motsvarar en ökning med 14 procent. Som helhet minskade alltså övriga yrken med 36 000 eller knappt två procent. Andelen anställda med kvalificerade yrken ökade under perioden från 39 till 43 procent. Dessa förändringar beror inte bara på att vissa branscher växer och andra krymper, utan förändringen sker också inom branscher och företag. Till exempel ökade antalet kvalificerade yrken inom industrin med 15 procent för perioden, samtidigt som antalet anställda minskade med 19 procent.

Förutsättningar för tillväxt ser olika ut i landet och i olika regioner. Koncentrationen av ekonomisk aktivitet spelar en avgörande roll för att skapa tillväxt. Och koncentrationen uppstår i huvudsak på grund av att den ger fördelar för att driva företag, hitta rätt arbete och för att konsumera. Detta har lett till att en stor del av befolkningen i Sverige och andra länder i världen väljer att bo i städer. Men sådana koncentrationsfördelar är inte begränsade till storstadsagglomerationer utan kan också uppstå i mycket mindre skala. Exempelvis när olika företag och kunskapsproducenter samlas lokalt kring olika utvecklingsprocesser eller när kommersiell och offentlig service samlas på samma ställe kan det skapade flödet av kunder ge underlag för ytterligare aktiviteter.

Förändringarna på arbetsmarknaden sker till största delen inom respektive lokal arbetsmarknad. Vilka möjligheter näringslivet har att rekrytera den kompetens man behöver och vilka möjligheter enskilda personer har att hitta ett jobb. I storstadsregionerna är andelen flyttare mycket låg, cirka 3-4 procent. De minsta arbetsmarknaderna är mer beroende av att kunna rekrytera personer från andra regioner. Andelen flyttare är därför väsentligt större, omkring 15-20 procent.

I tio år har det signalerats om en kommande arbetskraftsbrist när fyrtiotalisterna lämnar arbetslivet. Nu är vi där! Det visar att det ingalunda är självklart att detta i sig kommer att leda till

allmän brist på arbetskraft eftersom alla normalt fungerande marknadsekonomier har inbyggda balansmekanismer. Det finns inte ett fixt antal jobb på en arbetsmarknad som likt ett fotbollslag ska besättas. De som trodde på arbetsdelning på 1980-och 90-talen som lösning på arbetslösheten hade fel i den frågan. I stället leder växande arbetsutbud till ökad sysselsättning, ökad lönesumma, ökat skatteunderlag och ny efterfrågan på varor och tjänster från den växande arbetsstyrkan. Så fungerade svensk ekonomi när förvärvsgraden steg. De nytillkomnas krav på offentlig service, bostäder, transporter och andra varor och tjänster skapade ny efterfrågan på arbetskraft.

Det som skiljer sig mot förr är den ökade strukturella arbetslösheten och dess konsekvenser, både för individen och för samhället. De har blivit allt svårare för ett antal grupper att ta sig in på arbetsmarknaden. Det finns också fler ungdomar som aldrig kommer i kontakt med arbetslivet eftersom deras föräldrar inte lyckats etablera sig på arbetsmarknaden. I en marknadsekonomi är ned- och uppgångar i konjunkturen ett inneboende inslag. Det som sker nu är att vid konjunkturuppgångar så blir det fler som blir kvar i arbetslöshet.

FN:s arbetsorganisation ILO har redan 2003 uppmärksammat att diskrimineringen på arbetsmarknaden har långtgående effekter på det hållbara samhället, i synnerhet i de ekonomiska och sociala dimensionerna på så väl individ- som på samhällsnivå. På individnivå medför diskrimineringen sämre sociokulturell utveckling då individen avskiljs från lika rättigheter, en sämre kompetens- och färdighetsutveckling, försämrade ekonomiska förutsättningar och i många fall en relativ fattigdom med försörjningsstöd som den enda möjligheten. Frustrationen över att inte ha något arbete, maktlösheten som detta innebär kan leda till så väl fysisk som psykisk ohälsa och därmed även begränsa individens inträde på arbetsmarknaden ännu mer. I de fall där även barn finns med i sammanhanget leder det till sämre uppväxtvillkor för barnen. På samhällsnivå ifrågasätter diskrimineringen på arbetsmarknaden demokratins grundläggande värden, skapar en bräcklig social sammanhållning och i värsta fall kan det underminera medborgarnas förtroende för demokratin. Samhället förlorar också ekonomiskt på en segregerad arbetsmarknad där flera grupper i samhället har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden.

Ansvaret för arbetsmarknadspolitiken ligger på nationell nivå där reformer och regelverk skapas. Reformerna avser i regel hela eller delar av befolkningen och mindre på individnivå.

1.5 Arbetsförmedlingens förutsättningar

Arbetsförmedlingens uppdrag är grovt förenklat att rusta arbetslösa personer samt förmedla arbeten. Det finns en tilltagande diskussion om att arbetsförmedlingen spelat ut sin roll eftersom allt fler arbeten numera förmedlas på andra sätt. Som svar på denna kritik brukar bland annat framföras att Arbetsförmedlingen i stor utsträckning fått nya grupper av arbetssökande genom exempelvis etableringsreformen och förändringar i sjukförsäkringen. Grupper som har stora svårigheter att kunna etablera sig på arbetsmarknaden. Arbetsförmedlingen bedömer att omkring 60 procent av de arbetssökande hör till dessa grupper. I diskussionen ingår kritik om att den nuvarande inriktningen i de arbetsmarknadspolitiska programmen leder till ytterligare detaljstyrning och reglering av en redan starkt centraliserad organisation. Detta hindrar lokala anpassningar och försvårar en arbetsförmedlarnas arbete.

Arbetsförmedlingens nuvarande struktur innebär förenklat att arbetslösa personer, över 25 år får tillgång till merparten av åtgärderna efter 300 dagar i arbetslöshet vilket medför en jobb- och utvecklingsgarantin som innehåller tre faser. Fas 1 som är 150 dagar, därefter Fas 2 som är 300 dagar och slutligen därefter Sysselsättningsfasen som inte har någon borte gräns. I sysselsättningsfasen återfinns nationellt omkring 30 000 deltagare och i Göteborg är det omkring 2 500 personer som ingår. Personer under 25 år har en något annan insatsstruktur som påbörjas efter 3 månaders arbetslöshet.

Ett återkommande inslag i diskussionen kring Arbetsförmedlingen är också hur kommunernas insatser för arbetslösa försörjningsstödstagare bättre skulle kunna tillgodoses genom ett vidgat och inte minst ett lokalt förankrat samarbete med Arbetsförmedlingen. Arbetsförmedlingen är i ökad utsträckning beroende av kompetens som bland annat finns inom kommunerna. De tillfällen som Arbetsförmedlingen och Göteborgs Stad har ett nära samarbete sker ofta inom ramen för olika projekt som delfinansieras via Europeiska socialfonden. En viktig framtidsfråga för staden är vilka möjligheter det finns för Arbetsförmedlingen att kunna anpassa arbetet utifrån lokala förutsättningar.

1.6 Arbetslivets utveckling

Mycket har hänt med arbetslivet sedan industrialismen och klivet in i informationssamhället. Några menar att skiftet var en viktig orsak till ökningen av stressrelaterade sjukdomar. Det var nog inte hela sanningen då samtidigt en omfattande effektivisering och produktivitetsoökning skedde, inom både privat och offentlig sektor där utvecklingen inom IT var en viktig förutsättning. Jobb som endast kräver förgymnasial utbildning minskar och vi ser nu en ökad specialisering som medfört att det blivit svårare att byta jobb/yrke och skillnaden ökar i kompetens mellan enklare jobb och specialisttjänster. Till och med finns det stora kompetenskillnader bland ingenjörer. Den demokratiprocess som tog fart i arbetslivet under 60- och 70-talet har stannat av något och nu betonas istället styrning och ledarskap.

Nu finns många benämningar på den samhällsförändring vi är inne i. Det kanske har blivit ett oproportionerligt fokus på kunskap som den viktigaste parametern för att skapa jobb och för att få jobb, särskilt med tanke på att kunskap börjar bli en färskvara. Yrkeslivet är mer komplext än så och med dagens informationsflöde efterfrågas arbetskraft som kan använda informationen, har verktyg att hitta kunskap, som förstår och förädlar det för sin uppgift och kan kommunicera. I ett samhälle med ständig IT-utveckling har närheten till tankar och idéer kanske aldrig varit viktigare än nu. Apple är ett bra exempel på ett företag som är byggt på tänkande, där de anställda stimuleras och får utrymme att tänka och nätverka. Det har också talats om nätverkssamhället där företag har omvandlats till nätverksföretag och samordnas via Internet vilket medfört ett mer flexibla och kanske också mer individuellt arbetsliv. Även sociala medier har blivit en viktig del i arbetslivet. Synen på arbetet förändras och nu börjar existentiella värden stå mer i fokus än de materiella värdena.

Ofta framhävs vikten av ett mångkulturellt och kreativt samhälle. Organisationer som inkluderar olikheter så kallade ”regnbågsorganisationer” är mer framgångsrika och nytänkande än traditionella organisationer. För dagens arbetsplatser finns mer att önska.

Inom vissa yrkesgrupper är det mer vanligt att man har arbetskamrater som kommer från flera delar av världen och inom vissa internationella företag finns ett gemensamt koncernspråk, oftast engelska. Det sistnämnda är en bra lösning för vissa men det kan också utesluta andra eftersom medarbetare ska lära sig både svenska och koncernspråket.

Då bristande språkkunskaper, utbildning, liten tillgång av informella nätverk, höga krav på anställningsbarhet får stor betydelse blir det tillsammans med en strukturell diskriminering svårt för många få ett jobb idag i Sverige.

Både HR och chefer behöver öka sina kunskaper i att värdera utländsk utbildning och erfarenhet. Kraven på validering av utländska utbildningar kanske är för höga, om inte annat så går det för långsamt.

Undersökningar om vad ungdomar tycker om studier, karriär och framtid har gjorts av flera under senare år och visar att högst rankat är intressanta arbetsuppgifter, bra arbetskamrater och att få arbeta med det man har utbildad sig till. Unga är intresserade av karriär men har inte samma intresse att bli chef. Unga vill få information om framtida branscher eller arbetsgivare. I den årliga

Ungdomsbarometern framkommer dock att det finns en oförmåga i skolan att kommunicera yrkes- och branschmöjligheter. Detta i kombination med det ökade intresset att välja en utbildning nära arbetsmarknadens behov tar sig uttryck i ett enormt sug efter dessa frågor.

Det blir allt fler som vill jobba efter 65 år, om inte alltid på heltid. I samband med pensionsåldersutredningen som utrett förutsättningarna att jobba längre har också arbetslivet blivit uppmärksammat. För att orka jobba längre lyfts vikten av en hälsosam arbetsmiljö och möjligheter till utveckling under hela yrkeslivet. Det finns flera yrkesgrupper som redan idag inte orkar jobba till 65 år. Sambandet är tydligt mellan kön och utbildningsnivå och tidpunkt för pensionsavgång, något som syns bland stadens anställda.

En bra arbetsmiljö är ett viktigt för att kunna behålla personal och rekrytera medarbetare. Såväl organisering av arbetet och arbetsinnehåll som upplevs som utvecklande har stor betydelse. Det finns en uppåtgående trend att fler unga skadas på sina arbeten eftersom de inte får den introduktion och den handling de behöver när det börjar jobba. Arbetsmiljöverket satsar för närvarande på att utveckla och förbättra kvinnors arbetsmiljö, en grupp där vi nu ser en ökad korttidsfrånvaro. Senaste rapporten från Arbetsmiljöverket visar att kvinnor och män fortfarande får olika arbetsuppgifter, trots att de har samma yrke. Det förklarar varför kvinnor oftare drabbas av belastningsskador, eftersom deras uppgifter är mer repetitiva och handintensiva och utrustning är ofta dimensionerad för män. Män är däremot överrepresenterade i dödsolyckor på jobbet.

Det faktum att kvinnor och män arbetar i olika yrken, är en annan viktig förklaring till kvinnors högre ohälsotal. Kvinnor arbetar främst inom vård, omsorg och service med många moment som är tunga och innehåller mycket kontakt med människor. Dålig psykosocial arbetsmiljö ger också upphov till eller förstärker belastningsbesvär. Kvinnor upplever mer stress, höga krav, låg kontroll och lägre stimulans än män. En annan förklaring till kvinnors ohälsa är troligen att kvinnor fortfarande gör mer hushållsarbete hemma än män.

Det är fortfarande en bit kvar tills ett jämställt arbetsliv uppnås, bland annat när det gäller lön, andel heltidsanställningar, karriär och tid för pensionsavgång liksom arbetsmiljö. Det blir extra intressant den närmsta framtiden då unga kvinnor både presterar bättre i sina studier och väljer eftergymnasiala studier i högre grad än unga män. Om detta inte kommer att avspeglas på arbetsplatserna och i chefsrekryteringen är det mycket oroande.

Den fria rörligheten inom EU ger nya möjligheter arbetstagare att arbeta utanför landets gränser men det har också fört med sig en del negativt. Konkurrensen mellan olika åkerier har skärpts, med inslag av oseriösa utländska transportföretag. Arbetsmarknadsverket visar på en försämrad arbetsmiljö och att arbetsskadorna ökar stadigt inom transportbranschen. Vid åkeriernas upphandling tas inte tillräcklig hänsyn till personalens arbetsmiljö och arbetstider. Säkerhets- och arbetsmiljöarbetet inom transportbranschen utarmas allt mer.

Inom vissa branscher är det vanligare att ha underleverantörer i flera led. Ibland med leverantörer som inte har samma arbetsmiljöarbete som vi är vana vid. Ett exempel på detta är strejken 2013 inom byggnadsbranschen där Byggnadsfacket krävde något som de kallade ordning och reda bland underleverantörerna och att huvudentreprenören skulle ta ett större ansvar för underentreprenörerna. En partsammansatt grupp ska arbeta fram bestämmelser om detta.

Det finns mycket forskning om ledarskap men många av de teorier och modeller som används i managementlitteratur och av konsulter är ofta baserat på äldre forskning. Hittills är det mest inriktat på chefen som individ och ledarskapet som teknik. Det för lite forskning kring flera områden; vad en chef behöver på en mångkulturell arbetsplats, vad för med ett entreprenöriellt ledarskap, hur påverkas ledarskapet av stora förändringar i offentlig verksamhet.

2. Trender i omvärlden som påverkar

2.1 Arbetsmarknadsregioner i ständig förändring

Göteborg ingår i en arbetsmarknadsregion som vuxit sig utanför kommunens geografiska gränser. Samtidigt tar den globala ekonomin inte hänsyn till region- och nationsgränser. Storleken spelar en viktig roll för Göteborgs konkurrensförmåga och tillväxt. En stor arbetsmarknad attraherar högtbildade och skapar bättre förutsättningar både för specialiserade branscher och för enklare tjänster som kräver stort kundunderlag. Tekniska framsteg, innovationer, tillgång till bra infrastruktur, demografiska förändringar och ålderssammansättningen har betydelse för att kunna konkurrera i en global ekonomi. Människors värderingar – hur fritid vägs mot arbete, synen på rimliga pendlingsavstånd, samhällsservicen påverkar den lokala arbetsmarknaden. Det som ibland kallas för den ”mentala regionförstoringen”. Utbytet med andra länder ökar och får människor att se nya möjligheter.

Internationell utblick. Mer än hälften av jordens befolkning bor nu i urbana regioner och världsekonomin präglas i allt högre grad av förhållandena i städerna. Världsbanken lyfter fram urbanisering, territoriell utveckling och regional integration som nyckelområden för ekonomisk politik. Världen får allt fler städer med fler än fem miljoner invånare.

Många europeiska regioner arbetar med att ta fram målbilder för en hållbar utveckling där fysisk tillgänglighet oftast är en av de viktigaste frågorna. En inspiration för planeringen är bland annat Köpenhamnsområdet som blivit listat som världens mest levande stad, främst för regionens utbyggda kollektivtrafik.

Ett exempel på en storstadsregion som har förbättrat möjligheterna för befolkningen att pendla till jobbet är San Fransisco där arbetsgivare måste ta sitt ansvar för personalens transport till arbetet.

Förutsättning för försörjning är tillgängligheten till arbetsplatser. En arbetsmarknadsregions utformning och hur väl den fungerar är beroende av antal arbetstillfällen, arbetskraftens storlek och kompetens samt tillgänglighet och matchning däremellan.

Enligt Västra Götalandsregionens (VGR) analyser finns ett tydligt samband mellan en regions storlek och dess tillväxtpotential. Ett exempel på en global trend på arbetsmarknaden är en ökad specialisering. En grundförutsättning för specialiseringen är fler personer i arbetskraften. För att den lokala arbetsmarknadsregionen ska upprätthålla sin konkurrenskraft måste regionen bli större. För femton år sedan bodde 852 000 personer inom Göteborgs arbetsmarknadsregion, idag bor där över 1,1 miljoner. Orsaken är både befolkningsökning och att nya kommuner inkluderas i regionen, som ett resultat av bland annat ökad pendling. Utbyggnad av infrastruktur är viktigt för att dagens arbetsmarknadsregion ska kunna vidgas.

Restiden mellan bostad och arbete är en viktig faktor för benägenheten att pendla. Vid en restid på över 45 minuter minskar markant viljan att pendla. Många arbetsplatser inom regionen kan idag nås med bil, färre med kollektivtrafik. Göteborgsregionen och kommunerna runt omkring är förhållandevis väl försedd med arbetstillfällen redan med 30 minuters bilresa. Med en timmes bilresa har man från Borås, Alingsås, Kungälv och Kinna tillgång till fler än en halv miljon arbetstillfällen. Tillgängligheten till kollektivtrafik är sämre utanför Göteborg.

Ser man till kollektivtrafiken inom Göteborg så är restiderna mellan många bostadsområden och de stora arbetsplatserna förhållandevis långa. För de som behöver ta sig till platser utanför de stora knutpunkterna i kollektivtrafiken överstiger ibland restiderna 45 minuter trots att både bostad och arbetsplats ligger inom Göteborg.

Pendlingen påverkas också av människors värderingar, ”den mentala regionförstoringen”. Fler människor ser idag möjligheterna med större arbetsmarknader. Men hittills är det bara var tjugonde sysselsatt göteborgare som pendlar till ett arbete utanför den lokala arbetsmarknadsregionen. Hela 80 procent av den arbetande befolkningen i Göteborg har sin arbetsplats inom staden.

Tekniska framsteg gör att det fysiska avståndet mellan människor upplevs kortare. Redan idag kan vi ha möten på distans genom interaktiva arbetsytor och gemensamma datalagringsplatser. Här krävs en allt snabbare datakommunikation för att inte utvecklingen ska begränsas. Men hur tillåtande arbetsgivarna är till arbetstagarnas möjlighet till distansarbete varierar idag. Att arbeta hemifrån eller från annan mer eller mindre valfri plats är emellertid kopplat till vissa yrken. För många kommer bostadsort vara fortsatt central i de flesta människors val av arbete.

Villkor för rörlighet på arbetsmarknaden. Vinnova har identifierat fyra faktorer för att förklara villkoren för en geografisk matchning på den svenska arbetsmarknaden. 1) En tilltagande arbetsdelning, yrkesspecialisering och professionalisering som förutsättning för ökad produktivitet och konkurrenskraft. 2) En normförändring från enförsörjarfamiljen till dagens situation där det tas för givet att alla vuxna i en familj arbetar. 3) En attitydförändring som innebär att människors val att stanna kvar eller flytta dels huvudsakligen baseras på andra motiv än tillgång på arbete och dels att ett fritt val av bostadsort kommit att betraktas som en rättighet. 4) Den svenska modellen med relativt små löneskillnader och betoning på trygghet och orörlighet. Dessa fyra villkor hjälper till att skapa en förståelse kring människors och familjers val i en arbetsmarknad som är i ständig förändring.

Bostaden är viktig när vi ska besluta om var vi kan och vill arbeta. Då de flesta småhusområden finns i kranskommunerna och de flesta jobben i Göteborg blir pendlingen däremellan naturligtvis hög. Eftersom det byggts för lite i förhållande till de senaste decenniernas starka befolkningstillväxt upplevs bostadsbristen stor och tillsammans med allt högre bostadspriser kan detta påverka hur attraktivt Göteborg är inom arbetsmarknadsregionen. Arbetsdeltagandet och arbetsmarknadsregionernas utveckling hänger även samman med utbud och kvalitet på samhällsservice. Svårighet att exempelvis få förskoleplats eller att man tycker servicen är för dålig kan innebära att man delvis drivs bort från den lokala arbetsmarknaden.

Framtid. Sedan 1970 har antalet lokala arbetsmarknadsregioner mer än halverats och en betydande regionförstoring har ägt rum. Allt talar för att förstoringen fortsätter, dels genom de tydliga koncentrationstendenser som finns inom näringsliv och offentlig sektor, dels genom medveten politik att förbättra tillgängligheten.

De senaste decennierna har antalet bemanningsjobb och tidsbegränsade anställningar ökat. Det har uppstått en ny typ av rörlighet på arbetsmarknaden med fler arbetspendlare då det är svårt att välja boende efter arbetsplatsens läge.

I en förändrad arbetsmarknad är inte Göteborgs attraktivitet given. Svårigheter att hitta bostad och dessutom en man har råd med, storstadens känsla av otrygghet samt upplevd kvalitet på service påverkar människors val av bostadsort och arbetsplats.

Med bättre tekniska möjligheter och förbättrade pendlingsmöjligheter ges större möjligheter till att arbeta på distans, alternativt veckopendla till arbetsplatser som ligger längre bort. Även fler direktflyg aviseras som viktigt för företagsetableringar och ökad attraktivitet.

Nu planeras infrastruktursatsningar och det pågår diskussioner om framtida satsningar som kan komma att påverka Göteborg. Ett exempel är ”8-miljonersstaden”. Det handlar om att stärka Skandinavien konkurrenskraft genom en megaregion. I förlängningen finns även tankar kring en 12-miljonersstad där Stockholm knyts samman med Oslo-Göteborg-Malmö-Köpenhamn. Förutsättningarna är en satsning på infrastruktur. Göteborgs Stad är också delfinansiär av utredningen om Götalandsbanan. Tanken är att koppla samman Borås-Jönköping-

Linköping/Norrköping-Stockholm. Mer om dessa satsningars påverkan finns att läsa om i rapporten om Göteborgs framtida näringsliv.

Konsekvenser för framtidens arbetsmarknad

- En större arbetsmarknadsregion ger större utrymme för flera branscher. Både hårt specialiserade tjänster och enkla tjänster som kräver ett stort kundunderlag gynnas av en stor arbetsmarknadsregion
- Möjligheterna ökar för många grupper; en växande arbetsmarknad kan till exempel innebära större möjligheter att komma in på arbetsmarknaden för grupper som idag står utanför (matchning, språk, med mera kan underlättas)
- Förbättrade möjligheter till arbetspendling ökar människors alternativ i val av boendemiljö och ökar rörligheten på arbetsmarknaden
- Snabba tekniska framsteg ställer högre krav på omställningar och livslångt lärande

Konsekvenser för framtidens arbetsliv

- Familjesituationen påverkas av ett ökat pendlande och en förändrad arbetsmarknad där olika grupper är inkluderade eller exkluderade. Mer tid som läggs på pendling kan leda till längre arbetsdagar
- Tekniska framsteg och mer flexibla arbetsformer kan ge möjlighet till bättre förutsättningar att få ihop "livspusslet"

Långsiktiga utmaningar för Göteborgs Stad

- Bostadsförsörjningsfrågan är central och är en regional angelägenhet. Fler bostäder behövs, olika prisnivåer och ägandestruktur för en ökad rörlighet och dynamik
- Förbättrade förutsättningar för resande med kollektivtrafik inom Göteborg behövs, däribland utbyggnad av tvärgående kollektivtrafik inom och mellan Göteborgs stadsdelar
- Möta ett ökat behov av samhällsservice utifrån demografiska förändringar och ökade krav på service dygnet runt. Det ställer krav på förskola, äldreomsorg, skola, e-tjänster och liknande kommunal service

2.2 Utbildning, kompetens - vad ska vi ha den till?

Kraven på utbildning och kompetens fortsätter att öka och arbetsmarknaden blir allt mer specialiserad. Branscher finns på en internationell marknad där behovet av arbetskraft varierar och kunskapskraven förändras och höjs över tid. Arbetskraftens kunskaper, färdigheter och kunnande spelar stor roll för innovation, produktivitet och konkurrenskraft. Arbetskraftens utbildningsnivå har stigit i snabb takt. Men vi ser idag en utveckling där en av fem har längre utbildning än vad arbetet kräver. 70 procent av gymnasieeleverna väljer högskoleförberedande program men arbetsinnehållet motsvarar många gånger inte den höga teoretiska kunskapen som krävs.

Internationell utblick. Utbildningsnivån har stigit i hela OECD-området, delvis som en följd av att äldre personer med lägre utbildningsnivå har lämnat arbetslivet samtidigt som yngre människor utbildar sig i högre grad. Men det finns en stor spridning mellan länderna, från 11 procent av befolkningen som har eftergymnasial utbildning i Brasilien till 51 procent i Kanada. Sverige ligger över genomsnittet inom OECD.

I strategin Europa 2020 ska andelen elever som hoppar av skolan vara lägre än 10 procent och att minst 40 procent av människor i åldern 30-34 år ska ha högre utbildning. Drygt en tredjedel av de mellan 30-34 år slutförde eftergymnasial utbildning 2010, där Sverige redan ligger över målet.

Eftersom globaliseringen ständigt ställer Europa inför nya utmaningar kommer varje enskild medborgare i unionen att behöva en rad nyckelkompetenser för att på ett flexibelt sätt kunna anpassa sig till en snabbt föränderlig och tät sammanlänkad värld. Det räcker inte längre med att ha aktuella specifika yrkesrelaterade färdigheter. Utvecklingen har medfört att EU år 2006 antog en rekommendation om åtta nyckelkompetenser för livslångt lärande som Europeisk referensram. Nyckelkompetens är den kompetens som alla EU-medborgare behöver för personlig utveckling, aktivt medborgarskap, social sammanhållning och anställbarhet i ett kunskapsbaserat samhälle. Alla nyckelkompetenser anges i tabellen nedan vilka anses lika viktiga. De syftar till att stödja medlemsstaternas arbete med att se till att ungdomar efter grundutbildning har utvecklat dessa kompetenser till en nivå som utrustar dem för vuxenlivet och utgör grund för vidareutbildning och arbetsliv. De syftar också till att vuxna kan utveckla och uppdatera nyckelkompetenser under hela livet.

EU:s nyckelkompetenser för livslångt lärande. Källa: Europeiska unionen

Kommunikation på modersmålet	Kommunikation på främmande språk
Matematiskt kunnande och grundläggande vetenskaplig och teknisk kompetens	Digital kompetens
Lära att lära	Social och medborgerlig kompetens
Initiativförmåga och företaganda	Kulturell medvetenhet och kulturella uttrycksformer

En välutbildad befolkning har prioriterats länge i Sverige. Trycket på förändringar inom skolväsendet har varit högt genom åren. För att möta ökade kunskapskrav och skapa förutsättningar för människor att delta i de demokratiska processerna samt bredda rekryteringsbasen till högskolan har en mängd utbildningsreformer genomförts. Idag väljer två tredjedelar av flickorna ett högskoleförberedande program på gymnasiet jämfört med hälften bland pojkarna.

Elevernas intresse för gymnasiala yrkesutbildningar har i samband med den senaste gymnasiereformen Gy 2011 minskat i Göteborgsregionen och i landet som helhet. Detta späder på att kompetenstillskott till vissa yrkesområden understiger arbetsmarknadens behov. Lärlingsutbildning är ett alternativ till den traditionella skolförlagda utbildningen. Även här är intresset för utbildningsformen lågt och det har funnits problem med genomströmning och studieresultat. Många elever är dock nöjda med utbildningsformen men det är svårt för skolan att ordna tillräcklig kvantitet och kvalitet för det arbetsplatsförlagda lärandet. Dessutom varierar inställningen till lärlingsutbildning mellan olika branscher.

Allt fler har en eftergymnasial utbildning. Men föräldrars utbildningsbakgrund spelar fortfarande stor roll för studiedeltagandet. Sedan 1990-talet har antalet studieplatser på universitet och högskolor nästan fördubblats från cirka 200 000 till 357 000 hösten 2012, vilket är mer än de demografiska förändringarna i olika ungdomskullar. Samma år var antalet aktiva doktorander knappt 19 000. Utbyggnaden vid landets mindre och medelstora högskolor har bidragit till utvecklingen.

Antal studerande i Göteborg sedan 2008. Källa: Universitetskanslerämbetet

Antal helårsstudenter per läsår	2008	2009	2010	2011	2012	Höst 2012	Andel kv/män i %
Göteborgs Universitet	24 261	26 264	27 458	26 904	26 172	31 342	65/35
Chalmers	8 324	9 201	9 112	8 522	8 485	9 231	29/71

25 000 svenskar studerar utomlands och sedan tre år ökar antalet. De mest populära länderna är Storbritannien och USA och därefter kommer Danmark där ökningen har varit stor. Det vanligaste är att läsa en eller ett par terminer men allt fler väljer också att läsa en hel utbildning i ett annat land. Stor konkurrens om platserna i Sverige bidrar till att fler väljer att läsa hela utbildningar i utlandet. Det gäller framförallt läkarutbildningen och de som läser till veterinär. Många av de som åker till Polen, Danmark, Rumänien och Ungern läser till läkare.

Utländska studenter är en tillgång i ett kunskapsamhälle och det är positivt att fler studenter som söker sig över nationsgränserna har ökat kraftigt under de senaste tio åren. De bidrar till att stärka den internationella miljön och mångfalden vid svenska universitet. För den svenska kompetensförsörjningen gäller det att arbeta för att de väljer att stanna kvar i Sverige. Istället har riksdagen valt att införa avgifter hösten 2011 för utländska studenter utanför EU/EES-området i syfte att Sverige ska konkurrera genom att erbjuda utbildningar av hög kvalitet, inte genom att bjuda på gratis utbildning. Avgifterna medförde att nya utomeuropeiska studenter minskade med nästan 80 procent, från 7 600 till 1 800 hösten 2012. Det är framför allt studenter från Kina, Iran, Pakistan, Indien och Bangladesh som Sverige har tappat. Studenter från europeiska länder har fördubblats och det är främst från Grekland, Polen och Belgien. Vi går mot en europeisk dominans och den geografiska mångfalden på svenska universitet och högskolor blir därmed allt mindre. En förlust för svenskt näringsliv och svensk forskning.

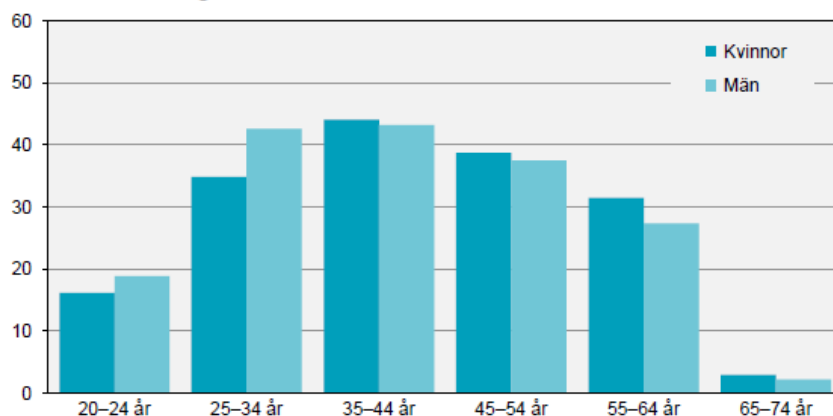
Vuxnas lärande. Vi behöver utveckla våra färdigheter och kompetenser hela livet igenom, inte bara för att kunna utnyttja vår personliga potential och aktivt delta i det samhälle vi lever i, utan också för att ha chans att lyckas och kunna vara kvar på en arbetsmarknad i ständig förändring. Begreppet livslångt lärande är inte nytt men dess betydelse har skiftat. Förr var livslångt lärande detsamma som återkommande utbildning inom ramen för det formella utbildningssystemet. Idag innefattar begreppet allt vi lär oss dagligen, i vilken form det än sker.

Nästan hälften av alla vuxna, drygt 3 miljoner deltar i någon form av utbildning, kurs eller studiecirkel. Den egna utbildningsbakgrunden spelar också roll för studiedeltagandet. Eftergymnasialt utbildade deltar mer inom både formell utbildning och personalutbildning. Personer med gymnasial och förgymnasial utbildning deltar i mindre grad (27 %) jämfört med eftergymnasialt utbildade. (67 %). Skillnaden mellan kvinnor och män är tydlig. Kvinnor deltar mest i både formell utbildning och kurser och studiecirkel utanför arbetet.

I Sverige finns sen ett sekel en utvecklad *folkbildningsrörelse* som består av verksamhet i folkhögskolor och studieförbund. Metoden skiljer sig från flera andra former av lärande genom att den främst bygger på att deltagarna av egen kraft skaffar sig kunskap och utvecklas genom samspel och dialog med varandra. Lärandet relateras till människans hela livssituation.

Kompetensutveckling för att upprätthålla och utveckla de anställdas kompetens har blivit allt viktigare

Personalutbildning



för att klara konkurrensen i en kunskapsbaserad ekonomi. Könsfördelningen är ganska jämn men det kommer inte alla tillgodo på arbetsplatserna. Att kvinnor får ta mindre del av personalutbildning i unga år väcker ändå vissa frågor. (Källa till figur: SCB) Förklarar mäns

större andel av utbildning i ung ålder enbart av att jämnåriga kvinnor är i barnafödande ålder?
Eller är det ett utslag av män gör karriär tidigare än kvinnor?

Utbildning finansierad av arbetsgivare har i tidigare studier visat att oavsett land finns skillnader mellan olika grupper inom arbetskraften. Ju mer kvalificerad positionen är desto vanligare är det att arbetsgivaren finansierar någon form av utbildning. Att äldre över 50 år inte i lika hög grad får ta del av kompetensutveckling väcker frågor, särskilt med tanke på att fler kommer att jobba längre än till 65 år. Är det frågan om åldersdiskriminering eller anses äldre, särskilt män, vara mer fullärda än yngre arbetstagare?

Framtid. Ett kännetecken för arbetsmarknaden förr var att yrkeskunskap sällan blev för gammal då utvecklingen gick långsammare än idag. Det som tidigare tog 50 år tar idag fem år och i framtiden kanske bara ett år. Idag blir man sällan fullärd inom ett yrke.

Enligt VGR beräknas efterfrågan för gruppen med enbart folk- eller grundskoleutbildning att minska med cirka 21 procent fram till 2020. Efterfrågan kommer istället att öka på både gymnasialt och eftergymnasialt utbildade. Intresset för yrkeshögskolan växer då den är en framgångsrik utbildningsform. Eftersom hela Europa antas få arbetskraftsbrist inom de närmsta tjugo åren så blir det svårt att konkurrera om färdigexaminerade studenter från EU/EES-området. Här är avgifter för studerande från länder utanför Europa olyckligt. Det finns däremot förutsättningar att öka antalet studenter från Kina eftersom den växande medelklassen är villiga att betala för sina barns utlandsstudier om det finns förutsättningar att bygga nätverk för barnens framtida karriär. Här gäller att universitet och högskolor stärker och synliggör sin attraktionskraft.

En ökad specialisering och nya branscher som vi bara kan skönja i nuläget försvårar ytterligare för föräldrar att vara ett stöd till sina barn att hitta rätt i djungeln av studieinriktningar och yrken. Oftast har barn till föräldrar med eftergymnasial utbildning en fördel i dessa valmöjligheter.

Det pågår en utveckling med krav på exempelvis diplomering, legitimationer utöver examen för att få arbeta inom vissa yrken. Här är arbetsmarknadens parter pådrivande. Ibland blir effekten av de ökade kompetenskraven på arbetsmarknaden att arbetsökande måste vara överkvalificerade för att vara kvalificerad för att få jobbet. Detta försvårar ungas inträde på arbetsmarknaden.

Det är oroande att svenska elever inte når lika goda kunskaper som tidigare. Varenda ungdom som avbryter sina studier eller lämnar skolan utan fullständiga betyg är ett misslyckande av samhället och ett misslyckande i skolans kompensatoriska uppdrag. Att elevernas bakgrund i stor utsträckning påverkar deras skolresultat vittnar om detta. Utmaningar som att utjämna kunskapsskillnaderna mellan flickor och pojkar lär bestå ett bra tag framöver, behoven av att jobba med normer kvarstår. Den sociala bakgrunden påverkar också de fortsatta studierna. Studenter på längre utbildningar (främst civilingenjör, jurist, läkare och psykolog) som saknar eftergymnasialt utbildade föräldrar, avbryter sina studier oftare än studenter med eftergymnasialt utbildade föräldrar.

Satsningar på högpresterande elevers behov och skapande av egna klasser för dessa elever kommer att fortsätta vara en känslig fråga även om attityderna i samhället har ändrats.

Ungdom som saknar fullföljd gymnasieutbildning löper cirka åtta gånger högre risk att få etableringssvårigheter än en för de som fullföljt ett studieförberedande program på gymnasiet. Föräldrarnas utbildningsbakgrund blir ofta lätt en förklaring till skolans resultat och så stannar man där, särskilt när det gäller ökat antal nyanlända och fler som inte har svenska som modersmål. Har vi hamnat i en problematisering istället för att hitta lösningar och se möjligheterna? En segregerad bostads- och arbetsmarknad förstärker utvecklingen.

I och med en ökad polarisering av kunskap i samhället blir flexibla utbildningsformer viktiga för att kunna bidra till en mer jämlik kunskapsnivå, inte minst för de utsatta grupperna. Dagens utbildningssystem är uppbyggt enligt en linjär logik där en lägre skolform följs av en högre. Det

fungerar tillfredsställande för de allra flesta ungdomar. För äldre, som återvänder till studier, finns behov av att öppna upp de olika skolformerna och göra dem tillgängliga i en och samma utbildningsinsats. Detta gäller exempelvis för yrkesverksamma som behöver kompetensutveckling, invandrare och arbetssökande, som inom ramen för samma utbildningsinsats skulle kunna gå kurser från olika skolformer för att på så sätt lämna arbetslöshet eller stärka sin position på arbetsmarknaden. Utbildningsinsatserna skulle då mer exakt kunna anpassas till den enskildes behov och den kompetens som efterfrågas.

Den globala kunskapsbaserade ekonomin förstärker humankapitalets betydelse. Allt tyder på att Göteborgs kommande konkurrensfördelar är beroende av investeringar i utbildning och lärande, både på arbetsplatserna och inom utbildningsväsendet. Eftergymnasialt utbildade är den grupp som både deltar i lärande aktiviteter och i högre grad får utbildning finansierad av arbetsgivaren och på så vis är de bättre rustade i en ökad kunskapsbaserad arbetsmarknad. Däremot riskerar personer med gymnasial och förgymnasial utbildning försämra sina förutsättningar att både få och behålla en anställning i fortsatt strukturomvandling på arbetsmarknaden.

Konsekvenser för framtidens arbetsmarknad

- Unga utan fullständiga betyg från grundskola och gymnasium får än svårare att ta sig in på arbetsmarknaden
- Ungas etablering på arbetsmarknaden tar längre tid när utbildnings- och erfarenhetskraven höjs
- Äldre arbetskraft med utbildning som inte matchar dagens blir mindre attraktiva

Konsekvenser för framtidens arbetsliv

- Förändringstakten på arbetsmarknaden är hög och går snabbt och behovet av att kunna växla yrkesbana eller komplettera sin tidigare utbildning kommer att öka. Det livslånga lärandet blir allt viktigare och det personaliga ansvaret ökar
- Fler överutbildade på arbetsplatserna när utbildningskraven ökar

Långsiktiga utmaningar för Göteborgs Stad

- Fler unga ska nå kunskapsmålen och staden kompenserar för elevers och skolors olika förutsättningar så att goda studieresultat kan nås
- Utveckla studie- och yrkesvägledningen så att alla elever i Göteborgs Stads skolor ges goda möjligheter att göra väl underbyggda studie- och yrkesval som inte begränsas av kön, social eller kulturell bakgrund
- Behov av en väl utvecklad vuxenutbildning som stödjer det livslånga lärandet, som möter innevånarnas behov av utbildning och stärker deras ställning på arbetsmarknaden
- Samverkan med universitet och högskola, att högskolan erbjuder grundutbildning av god kvalitet och som är dimensionerad volymmässigt till arbetsmarknaden och stadens behov
- Göteborgs Stad som en attraktiv arbetsgivare i en hårdnande konkurrens om kompetens och som attraherar både kvinnor och män till stadens jobb

2.3 Mismatch mellan utbud och efterfrågan ökar?

När utbud och efterfrågan på olika färdigheter inte stämmer överens brukar man prata om "mismatch" på arbetsmarknaden. Den tekniska utvecklingen och tjänstesektorns frammarsch bidrar till utvecklingen och de strukturella förändringarna ställer högre krav på kompetens och utbildning.

Idén om matchning på arbetsmarknaden liknar logiken bakom ett pussel - men ett pussel där bitarna hela tiden ändrar form. Det finns också ett gap med stort antal vakanser samtidigt som det finns en hög arbetslöshet.

Internationell utblick. Mismatch finns även på den europeiska arbetsmarknaden. EU beräknar att cirka 26 miljoner människor är arbetslösa samtidigt som det finns 1,7 miljoner lediga jobb som inte är tillsatta. Även i USA och Kina är matchning ett stort problem.

Hur uppstår mismatch? Det finns två dominerande sätt att beskriva problemet. Den ena är att man antar att matchningen sker slumpmässigt och att bristande information gör att arbetssökande inte hittar rätt jobb. Den andra att information om jobbutbud och kompetens finns tillgänglig och att arbetstagare därför söker jobb utifrån sina kvalifikationer eller färdigheter, men kompetensen matchar inte de lediga jobb som finns.

Matchningsproblematiken har ökat sedan 70-talet. Strukturella förändringar av arbetsmarknaden, där nya företag och branscher ersätter gamla, sker kontinuerligt och allt snabbare. Samtidigt ökar kraven på högre utbildning och arbetstagarnas utbildningsnivå har stigit i ännu snabbare takt. Det finns en tydlig trend med tilltagande arbetsdelning och yrkesspecialisering, som en förutsättning för ökad produktivitet, produkt- och tjänstutveckling samt konkurrenskraft. Det försvårar matchningen. Större arbetsmarknadsregioner kan bättre möta en utveckling med alltmer specialiserade näringar. Därför väljer vanligtvis arbetsgivare med specialiserade krav på kompetens att lägga sin verksamhet inom en tillräckligt stor arbetsmarknad. Det ser vi inom Göteborgs lokala arbetsmarknad.

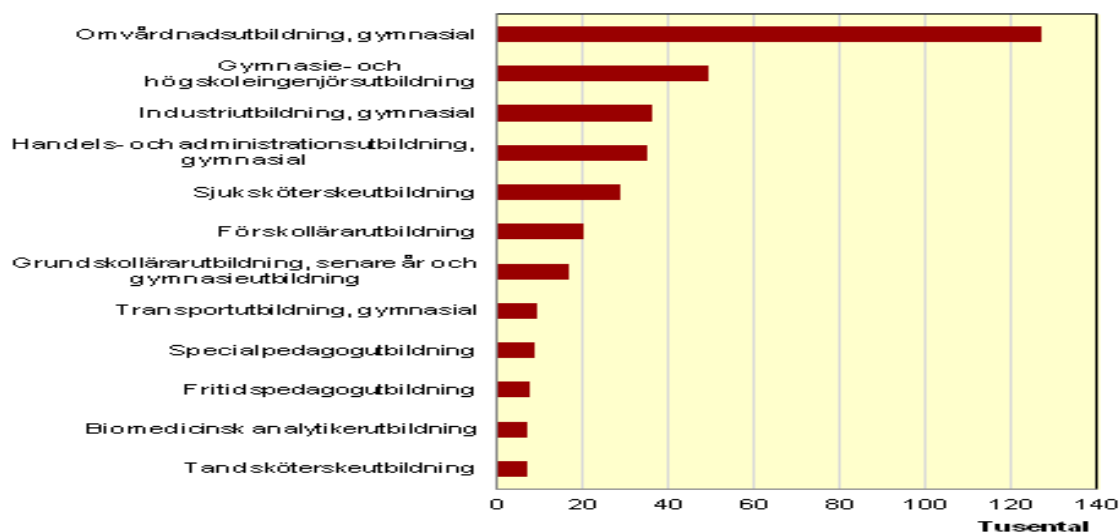
Men det finns en stor grupp som inte har tillräcklig utbildning för att kunna ta de jobb som finns. Mellan 2005-2011 försvann närmare 100 000 arbeten som enbart krävde grundskola. Under samma period tillkom 230 000 jobb som kräver eftergymnasial utbildning. Arbetslösheten bland dem som endast har grundskoleutbildning är drygt 13 procent i Sverige. För dem som har gymnasieutbildning eller mer är arbetslösheten knappt 6 procent. Sverige har genomfört ett antal åtgärder för att skapa fler jobb inom restaurangnäringen och hushållsnära tjänster. Samtidigt har nästan hälften av arbetskraftsinvandringen skett till arbeten utan krav på särskild yrkesutbildning.

Västra Götaland år 2013. Den största bristen på kompetent arbetskraft finns inom kommunikationsområdet där mer än hälften av arbetsgivarna har haft problem. Inom vård, omsorg och skola upplever 42 procent av arbetsgivarna brist på kompetent arbetskraft. De lägsta bristtalen finns inom handel (16 procent) och byggverksamhet (17 procent).

I länet är det Göteborgsregionen som upplever störst brist på kompetent arbetskraft. En stor andel av företagen i Göteborgsregionen efterfrågar i större utsträckning högutbildad och erfaren specialistkompetens inom ett antal yrkesområden. Bland arbetsgivare i Göteborgsregionen angav 27 svårigheter vid rekrytering under senaste halvåret.

Framtiden. De nya tillväxtekonomierna kommer att bidra till ökat omvandlingstryck. Följande diagram visar SCB:s prognos över yrkesområden med brist på utbildade i Sverige år 2030.

Områden med störst brist på utbildade år 2030



Källa: SCB

Ungdomar kommer att fortsätta välja utifrån sina intressen. Det finns en realistisk förväntan att de enbart ska ta hänsyn till hur efterfrågan på arbetsmarknaden ser ut när de gör sina val. Studenter idag utgår från vad de vill arbeta med, inte i första hand vilka jobb som finns. Men ett exempel på att går att påverka ungdomars yrkesval Göteborgs Stads satsningar på att marknadsföra professionen förskolelärare. Intresset för yrkeshögskolan antas fortsätta då det är en framgångsrik utbildningsform som i hög grad leder till jobb som man är utbildad för. Arbetsgivarna har en övertro på behovet av rekryteringar med ”exakt rätt” utbildning. Samtidigt bortser man från generisk kompetens. De flesta högskoleutbildade är inom hyfsat vida ramar generalister som snabbt kan lära sig nytt inom relativt närliggande områden.

Bostadsbristen och höga bostadspriser i Göteborgsregionen försvårar matchningen. Satsningar på infrastruktur och utbyggnad av kollektivtrafiken i hela länet har en stor betydelse för att minska matchningsproblematiken.

Konsekvenser för framtidens arbetsmarknad

- Minskad tillväxt, företag som söker sig utomlands, lägre produktivitet och ökad arbetslöshet för vissa grupper som bidrar till ökad segregation
- Ökad riktad arbetskraftsinvandring

Konsekvenser för framtidens arbetsliv

- Svårare för nyutexaminerade att matcha arbetsgivarens krav på både erfarenhet och rätt utbildning
- Ställer krav på ökad rörlighet hos arbetstagarna

Långsiktiga utmaningar för Göteborgs Stad

- Även om det inte går att långsiktigt planera till hundra procent via samverkan behöver ändå samverkan öka mellan utbildningsväsendet och den lokala och regionala arbetsmarknaden i syfte få tydligare koppling mellan utbud av utbildning och efterfrågan på kompetens. Matchningen mot arbetsmarknaden måste ske tidigare i skolan än idag
- Satsa på grupper som står längst ifrån arbetsmarknaden och som av olika anledningar inte kommit in på arbetsmarknaden eller in på utbildning

2.4 Framtidens arbetsmarknad behöver migranter

Med globaliseringen blir det allt vanligare att inte bara varor, pengar, information, och tjänster flyttar över gränser utan även människor. Migrationsforskare tror att den globala rörligheten kommer att öka betydligt i framtiden. En åldrande befolkning med risk för minskat utbud av arbetskraft och problem med arbetskraftsbrist inom olika näringar gör att Sverige står inför stora utmaningar på arbetsmarknaden. Ökad arbetskraftsinvandring lyfts i detta sammanhang fram som en av flera tänkbara lösningar. Migration består av personers rörelse mellan länder, in- och utflyttning av olika orsaker och här ingår arbetskraftsinvandring som är en form av planerad invandring.

Internationell utblick. Antalet migranter som rör sig mellan länder har fördubblats de senaste åren. Enligt FN uppgår antalet migranter till cirka 200 miljoner, men ingen vet exakt. Ungefär 11 miljoner är flyktingar.

Migration inom EU och övriga Europa. Den ekonomiska krisen i södra Europa har drabbat länderna på västra Balkan hårt. Det har lett till fortsatt migration till EU där Sverige är tredje största mottagarlandet och Tyskland det största. Nästan 50 procent av invandringen till Europa kommer från länder utanför Europa? Den 1 januari 2014 upphör begränsningen för befolkningen i nya medlemsstater i östra Europa att kunna arbeta lagligt i andra EU-länder.

EU och arbetskraftsinvandring. Migrationen inklusive arbetskraftsinvandringen är en av de största framtidsfrågorna för EU. Enligt kommissionens beräkningar kommer EU:s arbetskraft minska med cirka 50 miljoner människor fram till 2060.

Både de gamla och nya ekonomierna behöver arbetskraftsinvandring samtidigt för att klara tillväxten och välfärden. USA, Japan, Europa och Kina står inför problemet med en åldrande befolkning.

I vissa länder används arbetsmarknadsprövningar där myndigheter listar yrkesområden med stor efterfrågan och andra använder sig av poängsystem, bland annat Danmark och Storbritannien, där utbildning och språkkunskaper ger poäng som kan möjliggöra arbetstillstånd.

Svensk arbetskraftsinvandring. Sedan 2008 får människor utanför EU/EFTA arbeta i Sverige om de erbjudits anställning. Inlödet av arbetskraftsinvandrare har ökat men består endast i ett högre antal säsongsarbetstillstånd. Andelen arbetskraftsinvandrare i Sverige är fortfarande under genomsnittet bland OECD-länderna. Ett arbetstillstånd innebär ofta att det är fler personer än arbetstagaren som kommer, då familjen ofta följer med. Sedan 2009 har antalet medföljande ökat från 2 500 personer till drygt 8 000 personer år 2012.

Avsändarländer	Arbetstillstånd totalt 2009 till 2012
Thailand	18 609
Indien	12 001
Kina	6 168
Turkiet	3 197
Ukraina	2 845
Iran	1 889
USA	1 816
Pakistan	1 805
Irak	1 765
Syrien	1 701

I Sverige har cirka 70 000 arbetstillstånd beviljats efter att de mer generösa reglerna infördes. De tio vanligaste avsändarländerna anges i tabellen till vänster.

Trots Sveriges liberala lagstiftning uppgick antalet beviljade arbetstillstånd knappt 0,6 procent av det totala antalet sysselsatta på arbetsmarknaden. År 2012 beviljades totalt 27 100 tillstånd. Enbart inom ett fåtal yrken har arbetskraftsinvandringen gjort något större avtryck. Dit hör IT-specialister, men enligt Migrationsverket är denna invandring temporär.

Arbetskraftsinvandringen är störst till Stockholms län med 28 under perioden 2009-2012. Västra Götaland är på tredje plats med cirka 7 000 tillstånd.

Arbetskraftsinvandringen är konjunkturberoende med det finns några yrkesområden där det under en längre tid varit brist på arbetskraft på den svenska arbetsmarknaden och där rekryteringsproblemen förväntas tillta

- yrken inom teknik och IT
- vissa yrken inom bygg- och anläggningsarbete
- vissa kvalificerade yrken inom industrin
- högskoleyrken inom hälso- och sjukvård
- vissa läraryrken

När beviljade arbetstillstånd som jämförts med områden där det råder arbetskraftsbrist är det framförallt inom teknik och IT som det finns ett tydligt samband. Medan konkurrensen om jobb inom städ, kök och restaurang är stor. En fjärdedel av arbetstillstånden har för perioden 2009-2012 beviljats för yrken som kräver teoretisk specialistkompetens och åtta procent för arbeten som kräver kortare högskoleutbildade. Av beviljade arbetstillstånd fick arbetsgivare för arbeten utan krav på särskild yrkesutbildning (44 %), för service-, omsorgs- och försäljningsarbete (10 %) och för hantverksarbete inom byggverksamhet och tillverkning (7 %).

Migrationen till Sverige. Migrationsverket väntar en ökning av migranter från europeiska länder till Sverige. Orsaken är framförallt effekten av ekonomisk kris och social utsatthet. Utan invandringen hade Sverige idag haft en krympande arbetskraft.

De närmsta åren förväntas flyktinginvandringen ligga kvar på en hög nivå orsakad av framförallt utvecklingen i Mellanöstern och Nordafrika men också i länder som Afghanistan. Även anhöriginvandring förväntas vara hög de närmsta åren.

Sysselsättningsgapet mellan inrikes och utrikes födda har vidgats sedan 1980-talet, för kvinnor mer än män, beroende på bland annat konjunkturförändringar, strukturella förändringar på arbetsmarknaden och sammansättningen av den utrikes födda befolkningen.

Brist på ingångsarbeten med låg lön, liksom de som finns i till exempel USA och Storbritannien, beskrivs som en av orsakerna att vissa grupper har svårt att få inträde på den svenska arbetsmarknaden. Avsaknad av nätverk med kontakter på arbetsmarknaden är en annan förklaring.

Hinder för ökad arbetskraftsinvandring. Det är få arbetsgivare som använder utlandsrekrytering för att lösa arbetskraftsbristen. Under 2012 var det endast 88 arbetsgivare.

Skäl man anger är

- otillräckliga kunskaper i svenska språket
- svårigheter att värdera kvalifikationer och färdigheter förvärvade utomlands
- svårigheter att komma i kontakt med potentiella kandidater
- komplicerad rekryteringsprocess
- tidskrävande rekrytering
- att utländska kandidater saknar andra kvalifikationer än språket
- brist på intresserade kandidater

Den i särklass främsta anledningen som arbetsgivarna anger till att inte ha rekryterat utomlands är att utländska kandidater saknar tillräckliga kunskaper i svenska språket.

Framtiden. Avståndet mellan länder fortsätter att krympa och migration, inklusive arbetskraftsinvandring, kommer att fortsätta och är en källa för utveckling för både individer och samhällen om de inkluderas även på arbetsmarknaden. För att klara en åldrande befolkning i

Europa och Sverige behövs en ökad global rörlighet av arbetskraft. Inom loppet av 30 år beräknas OECD-länderna att ta emot närmare 10 miljoner migranter per år.

I SCB:s prognoser för 2012-2020 anges en minskning av invandringen till Sverige från en hög nivå under 2012-2014 till en betydligt lägre nivå 2020-2024, som dock fortfarande är hög i ett historiskt perspektiv. Utvandringen ökar gradvis, vilket innebär att nettominvandringen sjunker till en betydligt lägre nivå än den har varit sedan sekelskiftet.

SCB's prognos för årlig invandring, utvandring och nettomigration 2012-2024, tusental

År	Invandring	Utvandring	Nettomigration
2012-2014	108,2	49,5	58,7
2015-2019	101,2	54,7	46,5
2020-2024	81,2	57,8	23,4

År 2011 jobbade cirka 4 000 göteborgare i Norge. Detta är ett bra exempel på människors rörlighet på arbetsmarknaden idag. Detta är troligen lågt räknat. Över hälften av dessa, lika många kvinnor som män, arbetar både i Sverige och i Norge. Trenden bedöms fortsätta ligga på en låg nivå till dess infrastrukturen mellan Oslo och Göteborg är utbyggd.

Det gäller att öppna upp dörrarna till arbetsmarknaden och ta tillvara den kompetens och arbetskraft som finns bland befolkningen som redan har invandrat. Av landets arbetskraft idag är 640 000 utlandsfödda vilket utgör var sjätte person i arbete. År 2030 beräknas var fjärde arbetsför vara utrikesfödd, dels en effekt av att den inhemska befolkningen i arbetsför ålder minskar.

Studier från andra länder har också stor betydelse för den framtida kompetensförsörjningen. Rörligheten kan öka från de nya EU-medlemsländerna i Central- och Östeuropa. De unga i dessa länder, som är i flyttningsbenägen ålder, är i hög utsträckning välutbildade. Studier från länder utanför EU har också stor betydelse för den framtida kompetensförsörjningen. På kort sikt kan det bli fler som söker sig till Sverige från en del EU/EES-länder om och när det sker neddragningar i dessa länders system för eftergymnasial utbildning som ett resultat av den nuvarande krisen.

Mer omfattande kan även arbetskraftsinvandringen bli från europeiska länder utanför EU, exempelvis Ryssland, Ukraina och Turkiet vilkas ungdomar ofta har längre utbildning.

Kina och Indien har under senare år kraftigt expanderat sina utbildningssystem kvantitativt och kvalitativt. Här är bedömningen att det kommer att finnas fortsatt möjligheter att rekrytera arbetskraft från dessa länder till Sverige. Samtidigt kvarstår konkurrensen från de anglosaxisktalande länderna och vi måste nu ställa oss frågan, varför ska de välj oss?

Konsekvenser för framtidens arbetsmarknad

- Ökad flexibilitet i utbildningssystemet samt ökad individualisering och anpassning till studenternas behov inom bland annat SFI och grundläggande vuxenutbildning. Rättvis värdering av utländsk utbildning. Ökad möjlighet till validering och yrkesbedömning
- Ökad konkurrens om arbetskraftsinvandring med spetskompetens

Konsekvenser för framtidens arbetsliv

- Flerspråkiga och interkulturella arbetsliv leder bland annat till förändrat ledarskap

Långsiktiga utmaningar för Göteborgs Stad

- Bryta diskriminerande strukturer inom staden och bland Göteborgs arbetsgivare. Skapa en attraktiv arbetsmarknad där göteborgare med utländsk bakgrund integreras och attrahera arbetskraftsinvandrare

- Skapa rekryteringssystem, organisation och arbets sätt som gör att staden kan ta tillvara den outnyttjade potential som finns i arbetskraften, där utrikes födda är en stor grupp

2.5 Ökad segregation på arbetsmarknaden

Trenden visar på en uppdelad svensk arbetsmarknad med ökad polarisering i samhället. Vi ser ökande inkomstklyftor, skillnader i hälsa, svårigheter för utlandsfödda, förgymnasialt utbildade och personer med funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga att komma in på arbetsmarknaden. På den ena sidan dem med fasta anställningar, på den andra en växande grupp utan arbete eller med olika typer av tidsbegränsade anställningar där invandrare är överrepresenterade. Framförallt ökar segregationen i storstäderna. Stabilast på arbetsmarknaden är löneskillnaden mellan kvinnor och män.

Internationell utblick. Många EU-länder har, precis som Sverige, en relativt stor grupp av personer som har svårt att hitta ett arbete. Oroande är att det finns en växande grupp av långtidsarbetslösa och där fler är arbetslösa i andra generationen. Samtidigt riskeras en tudelad arbetsmarknad bestående fast anställda och en flexibel buffert som bland annat rymmer tidsbegränsade jobb.

Av OECD:s 31 länder är skillnaden i sysselsättning mellan inrikes och utrikes födda störst i Sverige. Detta inte i första hand orsakat av skillnader i sysselsättningsgrad mellan inrikes och utrikes födda, utan att andelen sysselsatta kvinnor i Sverige är så mycket högre jämfört med andra länder inom OECD.

Vilka har särskilt svårt att få ett jobb? Utvecklingen i Sverige visar på tydliga skillnader i sysselsättning och det har ökat sedan 1990-talet. De som främst tappat i sysselsättning är korttidsutbildade utrikes födda samt personer med funktionshinder. De med lägst sysselsättningsgrad är utrikes födda kvinnor och för detta har Sverige fått kritik av EU. Studie³ som genomförts för Malmökommissionen visar på en särskild problematik som i studien kallas ”det dolda Malmö” – alla de som av olika anledningar inte räknas med eller är osynliggjorda i offentlig statistik i det officiella samhället.

Det finns stora skillnader i sysselsättningsgrad mellan kommuner. Göteborg, Linköping samt Uppsala och ett antal glesbygdskommuner har jämförelsevis låg sysselsättning. En faktor som inverkar negativt är graden av immigranter.

Skillnaderna mellan stadsdelarna i Göteborg i utbildnings- och inkomstnivå har ökat. Antalet arbetslösa (16-64 år) i utsatta grupper har enligt Arbetsförmedlingen i Göteborg har ökat under de senaste åren. Med utsatta grupper avses de med

- förgymnasial utbildning
- funktionsnedsättning som medför arbetsnedsättning
- arbetslösa i åldern 55-64 år
- födda utanför Europa

Personer utan gymnasium. Varje år försvinner fler jobb för personer med förgymnasial eller gymnasial utbildning än för eftergymnasialt utbildade. De senaste tre åren har arbetslösheten bland personer med förgymnasial utbildning nästan fördubblats. Utrikesfödda och äldre är överrepresenterade bland dessa men det har skett en ökning i de lägre åldersklasserna under senare år, framförallt bland unga män.

³ Salonen, Tapi. 2012. Befolkningsrörelser, försörjningsvillkor och bostadssegregation. Malmö Högskola. En rapport framtagen för Kommission för ett socialt hållbart Malmö (även kallad Malmökommissionen)

Personer med funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga. Inskrivna på Arbetsförmedlingen med en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga har nästan fördubblats de senaste åren. År 2012 var dessa 72 000 personer. Sannolikt på grund av överföringen av personer från Försäkringskassan till Arbetsförmedlingen. Bland personer med funktionsnedsättning finns fortfarande svårigheter att ta sig in på arbetsmarknaden, även om det är vanligare att de har ett arbete.

Äldre och yngre arbetstagare. Studier har visat att det försvinner fler jobb för unga än för medelålders och äldre, samtidigt som det skapas fler jobb för unga än för medelålders och äldre. Yngre har en högre risk för konjunkturell arbetslöshet, men eftersom det hela tiden skapas många nya jobb för denna grupp är sannolikheten stor att de snabbt finner ett nytt jobb.

Utomeuropeiskt födda. Flera studier visar vikten av kontaktnät och utbildning för att etablera sig på arbetsmarknaden, att det är bra att bo nära arbetsmarknader och att det spelar roll hur gammal individen var vid invandringen och varifrån man kom. Hur lätt man etablerar sig varierar i takt med konjunkturen. Det har gått bättre för invandrare som kommit under en högkonjunktur, exempel på detta är personer från forna Jugoslavien.

Men trenden är att det tar längre tid för utomeuropeiskt födda att etablera sig. Ungefär 25 procent av dem som kom 1985 hade arbete inom ett år. Av dem som kom i början av 2000-talet hade ungefär en tredjedel ett mer etablerat arbete efter två år. Män etablerar sig snabbare arbetsmarknaden än kvinnor. Det är lättast för de mellan 25–29 år. Barn som är små när de kommer till Sverige lyckas bättre. Omkring 25 procent av invandrarna har inte hittat ett jobb under de första nio åren i landet. Flyktingar från Afrikas horn och Irak sticker ut i statistiken och nära hälften av dem har ännu efter nio år i Sverige inte haft något jobb.

Den svenska arbetsmarknaden är etniskt segregerad. Invandrare arbetar i huvudsak inom service/tjänstesektorn och inom hälso- och sjukvård och jobbar i regel med andra invandrare, oftast med landsmän. Ett begränsat kontaktnät och brist på referenser gör det svårt att få det första jobbet. Etniska nätverk kan vara en väg in på arbetsmarknaden, men kvalitén på nätverket är viktigt.

Utvärderingar visar att arbetsmarknadspolitiska program som liknar ett vanligt arbete har störst effekt för chansen till jobb, men detta medför också risk för undanträngning av reguljära arbeten. Yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning har varit särskilt bra för utomnordiska personer med kort utbildning.

Skillnader finns i lönesättningen där invandrare ofta börjar på en lägre lönenivå och allt eftersom arbetsgivaren lär sig om personens kapacitet ökar lönen. I rapporten från IFAU framgår också att de invandrade som har en eftergymnasial utbildning ökar inte sina löner genom yrkesrörlighet i samma utsträckning som infödda gör. Det kan bero på att invandrargruppen inte har tillgång till alla yrken på arbetsmarknaden. De som kommit under en lågkonjunktur har sämre inkomster i upp till tio år efter ankomsten.

Arbetsmarknaden är fortfarande könssegrerad. Yrken som domineras av kvinnor har generellt sätt lägre löner och ju fler kvinnor i ett yrke desto lägre lön. Endast 10 procent arbetar i ett yrke med jämn könsfördelning. Fler kvinnor börjar studera till och jobba i mansdominerande yrken. Men vi ser inte motsvarigheten bland männen där intresset fortfarande är lågt. Den starka könssegregationen på arbetsmarknaden visar inga tecken på att förändras snabbt.

Framtid. Sedan 90-talets ekonomiska kris har vi upplevt ett högt omvandlingstryck och ökad polarisering på arbetsmarknaden och utvecklingen lär fortsätta. Med en växande tjänstesektor och fler medel- och höginkomsttagare antas efterfrågan på enklare tjänster och service öka. Men konkurrensen är stor om dessa jobb och det är inte säkert att de jobben går till de som står längst från arbetsmarknaden.

De som idag har svårt att ta sig in på arbetsmarknaden får allt svårare och arbetslöshetsperioderna bli längre, både korttids- och långtidsarbetslösheten. Gruppen som har varit borta länge från arbetslivet blir större och får ännu svårare att ta sig tillbaka till arbetslivet. Positivt är att intresset från företag att ta ett socialt samhällsansvar och ta emot personer från dessa grupper ökar men de finns främst bland små och medelstora företag. De större företagen visar lågt intresse i nuläget. Men utvecklingen kan bli liknande som det varit kring miljö och klimat. När kraven om miljövänliga varor och tjänster ökade på 90-talet bland konsumenter och i förändrad lagstiftning började näringslivet se konkurrensfördelarna att marknadsföra sig med deras miljöarbete.

Den svenska arbetsmarknadspolitiken riskerar att fortsätta att använda reformer med svepande och enfärgade penseldrag som riktar sig till hela befolkningen. Men så som arbetslösheten ser ut idag behöver reformarbetet jobba med en större färgpalett och finare penslar för de grupper som har svårast att få jobb. Även inom de utsatta grupperna finns stora skillnader i förutsättningar att få jobb. Den enskildes förutsättningar måste vara grunden för arbetsmarknadens insatser.

Ett bra exempel på hur samhället arbetar med generella lösningar är åtgärder för att minska arbetslösheten bland ungdomar, lösningar som gäller främst för hela ungdomsgruppen. Även bland arbetsmarknadens parter finns överenskommelser för att underlätta ungas etablering. Med tanke på att de flesta ungdomar kommer att komma in på arbetsmarknaden, även om det tar lite längre tid vid lågkonjunktur, riskerar samhället att tappa fokus på den grupp unga som har sämst förutsättningar att få ett jobb. För denna grupp behövs dels generella lösningar men främst insatser utifrån den enskilda ungdomens behov, som kan se väldigt olika ut.

Trots diskrimineringslagstiftningen kommer flera grupper ha fortsatt svårt på arbetsmarknaden. Diskrimineringen ger långtgående effekter för individen och samhället. På individnivå medför det sämre sociokulturell utveckling då individen avskiljs från lika rättigheter. Här behöver staden bli en bättre förebild som arbetsgivare om vi vill ställa större krav på företag och organisationer.

Om det blir den stora arbetskraftsbrist som prognostiseras för framtiden behöver dörrarna öppnas redan nu för äldre, personer med funktionshinder och nedsatt arbetsförmåga samt personer med utländsk bakgrund.

Att använda social hänsyn som kriterier i upphandling är ett steg i rätt riktning, nästa steg kanske kan vara att använda sociala kriterier vid stadens markanvisning.

Konsekvenser för framtidens arbetsmarknad

- Ökad uppdelning mellan de som är inne på arbetsmarknaden och de som är utanför
- Befintlig kompetens tas inte till vara

Konsekvenser för framtidens arbetsliv

- Ökade spänningar mellan ungdomar som vill in på arbetsmarknaden och äldre som vill vara kvar längre i arbetslivet
- De egna nätverken blir allt mer avgörande för att få jobb
- Föräldrar som inte lyckats etablera sig på arbetsmarknaden har liten kunskap, få nätverk och därmed sämre förutsättningar att stödja sina ungdomar i hur arbetsliv och arbetsmarknad fungerar

Långsiktiga utmaningar för Göteborgs Stad

- Sänka trösklar för utsatta gruppers inträde i arbetslivet och utnyttja potentialen i Göteborgs Stad som en av regionens största arbetsgivare

- Använda och utveckla stadens modell för social hänsyn i offentlig upphandling
- Förstärka skolans kompensatoriska arbete för ge alla barn och unga förutsättningar för att klara sina studier och ge dem en god start i livet
- Motarbeta diskriminering i samhället och att Göteborgs Stad som arbetsgivare anses vara en förebild
- Göteborgs Stad som arbetsgivare bidrar till att förändra den könsuppdelade arbetsmarknaden genom att attrahera både kvinnor och män oavsett yrke

2.6 Yttre press ger nya villkor på arbetsmarknaden

Globaliseringen av ekonomin kommer att påverka den svenska arbetsmarknadens spelregler och ha stor påverkan på lagstiftningen. Den svenska arbetsmarknaden kommer att förändras. Sveriges inriktning att konkurrera genom kompetens kommer inte att var lika enkelt när omvärlden kommer i kapp oss.

Internationell utblick. Inom EU-området och OECD har arbetsmarknadslagstiftningen en förhållandevis lång tradition. Samtidigt finns det skillnader, ibland avsevärda, mellan länderna i hur förhållanden på arbetsmarknaden regleras, hur innehållet i anställningsavtal tillkommer och hur lönebildningen hanteras. I USA och Storbritannien bygger arbetsmarknadens spelregler i hög grad på lagstiftning och domstolspraxis medan Tyskland och Frankrike kännetecknas av dominerande lagstiftning med kollektivavtal som komplement. Norden har en tradition av kollektivavtal som i avgörande delar fastställer arbetsmarknadens förutsättningar. Inom EU har visserligen merparten av länderna kollektivavtal, två tredjedelar av den europeiska arbetsmarknaden täcks av kollektivavtal, men innehållet och tillämpningen i avtalen varierar starkt mellan länderna. Det medför att det finns skillnader mellan länderna vid jämförelse av exempelvis lönespridning, anställningstrygghet och försäkringslösningar.

Svensk arbetsmarknad. Utmärkande för den svenska arbetsmarknaden har sedan 1930-talet varit en hög grad av facklig anslutning, kollektivavtal samt en omfattande arbetsmarknadslagstiftning. Detta brukar beskrivas som en del av den svenska modellen. Vid en internationell och europeisk jämförelse intar kollektivavtalen en särställning. I dagsläget framstår de nordiska ekonomierna som framgångsrika vilket bland annat tillskrivs en väl fungerande arbetsmarknadsmodell. Norden har klarat sig bra i kristider i konkurrensen gentemot andra länder. Detta gör att avregleringen av arbetsmarknaden inte ligger högt upp på den politiska agendan.

Kollektivavtalen reglerar lön och arbetsförhållanden. Jämfört med andra länder med svagare och mer decentraliserade fackföreningar med lägre organisationsgrad har den svenska fackföreningsrörelsen betydligt större påverkan på lönebildning och arbetsförhållanden. Avgörande för kollektivavtalens starka ställning i Sverige är att både anställda och arbetsgivare i betydande utsträckning är organiserade. Anslutningen till de fackliga organisationerna har minskat, från 85 procent 1985 till cirka 70 procent idag. Fortsätter detta kan det på sikt urholka legitimiteten den svenska modellen.

Förändringstrycket på den svenska arbetsmarknaden kommer först och främst utifrån. Ett exempel på en sådan förändring som kan uppstå genom EU-lagstiftning detta är den så kallade Lavaldomen. Ytterligare exempel på när svensk lagstiftning har krockat med EU är möjligheten till tidsbegränsade anställningar inom LAS. Den tid då den svenska lagstiftningen endast kunde ses som resultatet av inhemska politiska beslut är borta.

Lönebildning i förändring. Arbetskraften är den största delen i produktionskostnaden. I Sverige grundas lönebildningen på statens neutralitet gentemot arbetsmarknadens parter och på parternas ansvar. Det samhällsekonomiska utrymmet för kostnadshöjningar bestäms av bland annat inflationsnormen och av nödvändigheten att inte överskrida EMU-ländernas löneökningstakt. Den individuella lönesättningen vinner mark, vilket anses gagna både produktiviteten och nya värderingar.

Med en ökad globalisering och den fria rörligheten inom EU är den svenska lönebildningsmodellen under förändring. Det är inte säkert att det räcker att i första hand försöka anpassa till globaliseringen genom att omstrukturera ekonomin mot mer produktion av kunskapsintensiva varor och genom höjning av produktiviteten. Det kommer sannolikt att krävas en ökad lönespridning och därmed fler låglönejobb.

Denna utveckling har redan påbörjats för yrkesgrupper med krav på begränsad utbildning och därmed lätttrörlighet inom exempelvis byggbranschen, restaurangbranschen, transportbranschen och anläggningsarbeten. Redan idag beräknas att omkring 20 procent av de anställda inom byggbranschen kommer från andra länder.

Bemanningsföretagen allt vanligare. Bemanningsbranschen hade 64 000 årsanställda år 2012, vilket motsvarade 1,3 procent av antalet sysselsatta på den svenska arbetsmarknaden. 95 procent av företagen var anslutna till Almega och hade kollektivavtal. 40 procent var arbetare och 60 procent tjänstemän. Några fackliga organisationer hävdar att en del företag använder sig av bemanningsföretag för att undgå delar av arbetsrätten. Med tanke på hur få anställda det är inom bemanningsbranschen i förhållande till hela arbetsmarknaden förefaller den nuvarande situationen inte kunna påverka arbetsrätten inom den närmsta framtiden.

Tidsbegränsade anställningar ökar. Sedan slutet av 80-talet har antalet tidsbegränsat anställda ökat med nästan 200 000, delvis på grund av befolkningsökningen men i huvudsak rör det sig om förändringar på arbetsmarknaden. Tidsbegränsade anställningar utgör en allt större andel av anställningarna. År 1991 var andelen tidsbegränsat anställda 9,9 procent, i september 2013 har denna andel ökat till drygt 16 procent. En stor andel av anställningarna (47 %) innehas av ungdomar i åldern 16-24 år. Tidsbegränsade anställningar möjliggör snabba anpassningar utifrån konjunkturläget och håller tillbaka lönerna. Samtidigt innebär anställningsformen en ökad otrygghet för den enskilde.

Framtid. Med utgångspunkt från dagens politiska situation och att Sverige och länder med liknande arbetsmarknad har klarat sig bra i den ekonomiska turbulensen de senaste åren, kommer inte det inhemska förändringstrycket för en mer omfattande avreglering av arbetsmarknaden att vara stort. Däremot kommer internationaliseringen och globaliseringen av ekonomin att påverka den svenska arbetsmarknadens spelregler och lagstiftning i allt större utsträckning.

Konsekvenser för framtidens arbetsmarknad

- Internationaliseringen av arbetsmarknaden medför ett större tryck på "den svenska modellen". Det innebär bl.a. anpassning till såväl europeisk som internationell lagstiftning och avtal inom arbetsmarknadsområdet. Det kommer på sikt att påverka utformandet av kollektivavtal och lagstiftning.
- Den fria arbetskraftsrörligheten inom EU minskar möjligheten till kontroll och efterlevnad av svenska lagar och avtal
- En mer segregerad arbetsmarknad som präglas av en ökad lönespridning och varierande anställningsvillkor

Konsekvenser för framtidens arbetsliv

- Fler osäkra anställningar

- Ökade löneklyftor
- Mer individualiserade avtalsvillkor

Långsiktiga utmaningar för Göteborgs Stad

- Skapa förutsättningar för att fler ska komma i varaktiga anställningar
- Skapa en skola som är konkurrenskraftig gentemot omvärlden
- Motverka segregationen på arbetsmarknaden

2.7 Skyddsnet är upp till den enskilde

Med reformerna i de svenska trygghetssystemen för att hindra en ohållbar kostnadsutveckling har individens ansvar ökat. Idag erbjuder fackliga organisationer inkomst- och arbetslöshetsförsäkringar till sina medlemmar. Även säljare av privata försäkringar har ökat sitt utbud som ett komplement till systemens lägre ersättningsnivåer.

Internationell utblick. Den internationella utvecklingen med mer passiva ersättningsystem går mot en mer aktiv arbetsmarknadspolitik. Även inom EU har arbetsmarknadspolitiska program lyfts fram i högre utsträckning än tidigare. Sverige har dock en längre historia av aktiv arbetsmarknadspolitik än många andra länder.

Svensk utveckling. Utvecklingen i Sverige av åtgärder vid arbetslöshet kan ses i ljuset av utvecklingen internationellt. Åtgärder med olika former av kontantstöd har ersatts av en arbetsmarknadspolitik som ska aktivera de arbetslösa och bekämpa uppkomsten av en bidragskultur. Trots att Sverige har en längre historia av aktiv arbetsmarknadspolitik än många andra länder har den svenska regeringen intresserat sig för och låtit sig inspireras av vad som händer i andra EU-länder. Till stöd till förändringarna anges forskning som anser att höga ersättningsnivåer minskar viljan att arbeta.

I början av 2000-talet togs ett initiativ till en kommission för att modernisera den tyska arbetsmarknadspolitiken. Arbetsförmedlingen och socialtjänsten för dem med arbetsförmåga slogs ihop i Tyskland. Tanken var att de arbetslösa skulle få bra hjälp att komma ut på arbetsmarknaden igen. A-kassetiden förkortades till ett år för alla som inte fyllt femtio år. Ersättningarna betalades ut som en schablonersättning istället för att vara baserad på inkomst de första 6-12 månaderna. Andra förändringar är stramare ersättningar och skyldighet att acceptera alla möjligheter till jobb och samtidigt kunna flytta för att ta ett arbete.

Själva innebilden för omstruktureringen av trygghetssystemen i Sverige är förändringen av pensionssystemet 1994. Det nya pensionssystemet är helt kopplat till vad individen betalar in i systemet och skall vara självfinansierat. De pensioner som i framtiden betalas ut är på en betydligt lägre nivå än de varit tidigare. Successivt har sedan inkomstförsäkringarna blivit allt mindre ekonomiskt förmånliga.

De minskande ersättningsnivåerna i socialförsäkringssystemen har inneburit att kommunernas kostnader för försörjningsstöd ökat. Socialstyrelsen redovisar 2011 i statistiken över försörjningshinder och ändamål med ekonomiskt bistånd att 40 procent av biståndsmottagarna saknar arbetslöshetsersättning eller att arbetslöshetsersättningen är otillräcklig. Den senaste höjningen av maxbeloppet i arbetslöshetsförsäkringen var 2002. Hårdare kvalificeringsvillkor minskade anslutningen till a-kassorna och vid 2012 års slut stod drygt 1,1 miljoner anställda och arbetslösa utanför a-kassorna, en förändring med 143 procent sedan 2005.

Som andel av BNP har utgifterna för det sociala skyddet (inklusive barnomsorg och äldreomsorg) varierat under åren. Mellan 1993 och 2000 minskade andelen stadigt för att därefter öka under tre

år. Från år 2004 har andelen minskat med undantag för 2008 och 2009 då andelen steg. Totalt sett har utgifternas andel av BNP minskat från 37,3 procent 1993 till 30,5 procent 2010.

Tidigare var Sverige ett av få länder med en obegränsad sjukskrivningsperiod vilket inte var ekonomiskt hållbart. Enskilda individer fick inte det stöd som behövdes för att ta sig tillbaks till arbetsmarknaden. Individens arbetsförmåga kom i fokus.

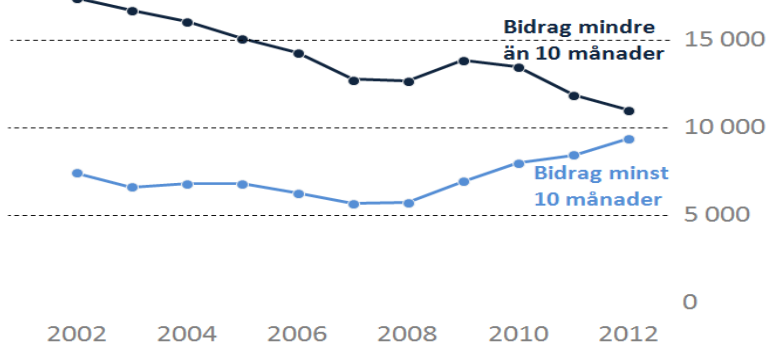
Med alliansregeringens tillträde 2006 deklarerades att arbetslinjen ska gälla i både arbetsmarknads- och socialpolitik. Rättigheten till arbete innebär lika mycket skyldighet att arbeta för att bidra till samhället. För att öka viljan till arbete infördes högre egenfinansiering av arbetslöshetsförsäkringen, kortare försäkringsperioder och lägre ersättningsnivåer.

Fler göteborgare med försörjningsstöd har fått bidrag mer än tre år. Sedan finanskrisen 2008 har antalet hushåll med ekonomiskt bistånd legat på en konstant, ganska hög nivå. Under 18 månader ökade i snitt antalet bidragshushåll från drygt 9 000 per månad till cirka 12 000. De flesta av dessa hushåll söker försörjningsstöd på grund av arbetslöshet och att man inte har kvalificerat sig till A-kassa. Antalet hushåll ökar som under perioden blivit utförsäkrade från både sjukersättningsystem och A-kassa. Konsekvensen har blivit att andelen långtidsberoende personer ökar. I Göteborg har numera över 20 procent av dem med försörjningsstöd haft bidrag mer än tre år.

Göteborgs stad:

Antal bidragshushåll 2002-2012

Uppdelat på antal månader med försörjningsstöd

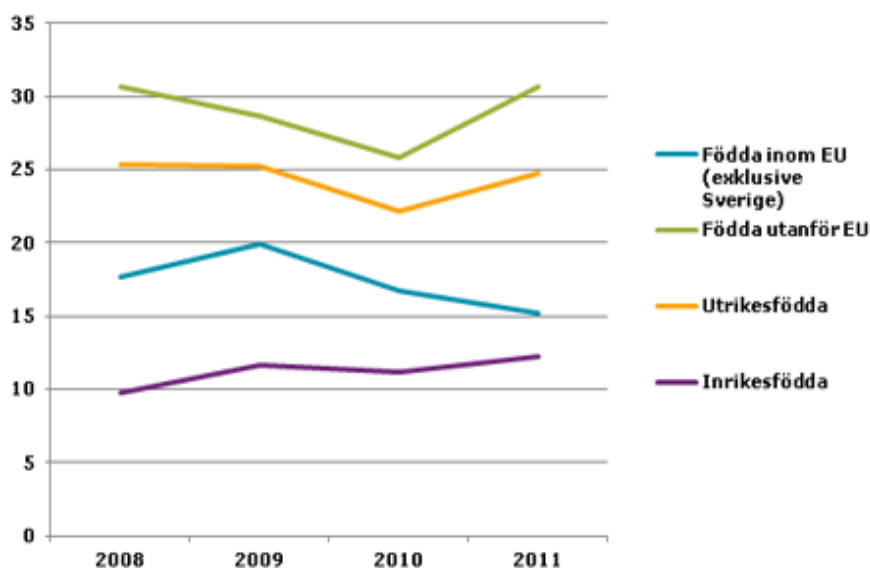


Källa: Göteborgs stad, verksamhetsstatistik

Det är långtifrån alla utförsäkrade från socialförsäkringssystemet som hänvisas till stadens socialtjänst. Arbetsförmedlingen har ett utvidgat uppdrag gentemot denna grupp och det har också öppnats en väg tillbaka till sjukersättning för dem som inte får jobb. Det är emellertid uppenbart att effekterna av de senaste årens systemförändring har inneburit att inkomstskillnaderna i samhället har förändrats påtagligt. Transfereringar omfördelar inte inkomster lika mycket idag som i slutet av 1990-talet.

Sverige har en relativt liten andel av befolkningen som har låg ekonomisk standard. Av EU:s 27 länder hade nio en mindre andel än Sverige 2011. År 2005 hade Sverige lägst andel av alla EU-länder. Men skillnaderna i inkomst mellan de som arbetar och de som inte gör det har vuxit under 2000-talet. År 2011 hade en studerande en ekonomisk standard som låg på 56 procent av vad de förvärvsarbetande hade. För sjuka och arbetslösa låg andelen på 64 procent. År 1999 var andelarna på 68 respektive 84 procent.

Andel i procent av hela befolkningen som har en inkomst under 60 procent av medianinkomsten i Sverige, åren 2008-2011. Källa: Eurostat, Statistics on Income and Living Conditions (SILC)



Effekten av systemförändringen blir att allt större andel av befolkningen i Sverige har låg ekonomisk standard, alltså under 60 procent av medianvärdet i befolkningen. Enligt EU indikerar detta ”risk för fattigdom och social exkludering”. År 1991 var andelen med låg ekonomisk standard i Sverige 7,4 procent. 2011 var den 14,4 procent.

Framtid. Det är tveksamt om det går att hitta några mottrender till utvecklingen. Det verkar finnas en större politisk enighet om att det saknas ekonomiskt utrymme för stora samhällsåtagande av våra socialförsäkringssystem. Ansvarsbalansen i trygghetssystemet mellan staten och kommunen kommer att justeras successivt.

Kommunen får känna av ett större ansvar för den kategori som inte kvalificerat sig eller blivit utförsäkrade. Den ”totala tryggheten” riskerar att kosta för mycket. Individerna måste finansiera en större del själva och solidariteten mellan olika grupper sätts på prov. Kollektiva lösningar tenderar att prioritera grupper i utanförskap medan medelklassen blir allt mindre intresserad att bekosta det man inte själva drar nytta av. När samhället minskar sitt åtagande kommer troligen egna försäkringslösningar att öka.

Låga ersättningar i a-kassan och jobbskatteavdrag har till syfte att öka viljan att arbeta. Men för de grupper som står längst från arbetsmarknaden är detta verkningslösa incitament. Deras möjlighet att få tillräcklig lång anställning för att klassificera in sig i a-kassan eller skaffa egna försäkringslösningar är låg.

Vi befinner oss sannolikt i ett epokskifte som möjligen kan komma att utmanas när människor inser att samhället successivt avvecklar de kollektiva trygghetslösningarna.

Konsekvenser för framtidens arbetsmarknad

- Kollektiva trygghetssystem förlorar betydelse i förhållande till privata försäkringslösningar
- Solidaritet gentemot utsatta grupper sätts på prov
- Kraven på social hänsyn inom näringslivet ökar

Konsekvenser för framtidens arbetsliv

- En persons arbetsförmåga blir inte det samma som att vara anställningsbar
- Större andel av lönen används till privata lösningar vilket kan medföra minskat konsumtionsutrymme

Långsiktiga utmaningar för Göteborgs Stad

- Stärka den sociala sammanhållningen
- Mobilisera frivilligsektorn för alternativ arbetsmarknaden
- Möjliggöra långsiktiga investeringar i människors förmåga att försörja sig själva
- Underlätta tillgång till den nationella arbetsmarknadspolitiken

2.8 Ett paradigmskifte på arbetsmarknaden?

Individualismen har de senaste decennierna varit stark, men vi ser nu en förändring mot mer kollektiva inslag. Förutom att delta i de etablerade organisationerna växer nu intresset för att vara aktiv i eller till och med starta alternativa former som utmanar det etablerade samhällets utformning. Sverige visar sig vara det land som har kommit längst ifråga om ett minskat förtroendet för auktoriteter och traditionella värden.

Den sociala ekonomin växer och påhejas av stat, regioner och kommuner. Har snabbt och omfattande utvecklingen kommer att ske är osäkert och framtidsbilden bland forskare skiljer sig åt.

Internationell utblick. Moderna, sociala värderingar är en konkurrensfördel och bidrar till tillväxt. Det gäller att attrahera personer som motorer i den nya sociala ekonomin genom att uppmuntra alternativa näringar, socialt/kulturellt kapital med mera. Lokal utveckling blir oftast global utveckling. Passionen är att vara med och utveckla i sitt hemland trots att man inte längre bor där är en stark drivkraft och där har man sitt nätverk. IT-tekniken, sociala medier och globala plattformar ökar tillgängligheten till sina nätverk och möjliggör möten över nationsgränser på ett helt nytt sätt. Kraften i människors kreativitet och alternativa lösningar när samhället sviktar har blivit extra synligt i samband med europakrisen, exempelvis handel med alternativa valutor.

I världen växer ett socialt ansvarstagande hos företagen genom genomförande av socialt ansvarstagande i så kallade CSR-handlingar (Corporate Social Responsibility). I USA börjar ”social responsible investment” att växa inom näringslivet. Den sociala ekonomins roll håller på att förstärkas. I till exempel England och Skottland har den sociala ekonomin dominerat som utförare av välfärdstjänster. I Sverige har det varit det offentliga som haft ansvaret och den sociala ekonomi har funnits som ett komplement. Sverige befinner sig nu i en tidig fas i utvecklingen av den sociala ekonomin. Göteborg är idag motor i det internationella samarbetet ”Social capital forum”⁴ där dessa frågor diskuteras och drivs framåt.

En social våg drar fram. Forskning har påbörjats runt social förändring med koppling till Handelshögskolan i Göteborg. Det finns en sviktande tilltro till etablerade institutioner som inte funnit hållbara lösningar för välfärdens utmaningar, exempelvis kring hälsa, miljö, arbete, skola, omsorg. Människor med liknande värderingar ser sig tvungna att driva utvecklingen utan att vänta på politiska initiativ och förslag på lösningar från experter. Den sociala vågen går ut på att se människor som ett humankapital som vill bidra till samhällets utveckling och utvecklas själva.

Virtuella nätverk blir ett komplement för att bygga sociala relationer. Nya mötesplatser, arenor och arbetsformer uppstår, ofta utifrån gemensamma värderingar.

Integration kan kosta på en individuell nivå. Det personliga nätverket är viktigt men kan utmanas när en person får jobb. Nätverket fortsätter att mötas under tider då personen inte kan medverka. Detta kan innebära att människor blir allt mindre villiga att inordna sig en hierarkisk struktur men visa vilja att engagera sig i ett informellt samhälle präglad av nätverk snarare än institutioner.

⁴ www.sc-wf.org/

Social ekonomi. Organiserade demokratiska verksamheter med samhällliga ändamål, men fria från den offentliga sektorn kallar vi sociala ekonomier. De bedrivs huvudsakligen i föreningsform, kooperativ och stiftelser.

Göteborgs Stad och sektorn social ekonomi har undertecknat en överenskommelse. Ett samverkansråd har inrättats och presenterats på www.idekom.org. Under våren 2013 påbörjades ett arbete för implementering av överenskommelsen.

I samverkansrådet Idékom finns aktörer inom en mängd områden; nykterhet, idrott, kyrka, etnicitet, brukarorganisationer inom psykiatri, handikapprörelsen, kooperativ bland många andra.

I några av stadens förvaltningar förs diskussioner med sektorn om idéburna offentliga partnerskap som en lokal samverkansform. Partnerskap är bland annat en förutsättning för att få ta del av EU-finansiering.

Framtid. Är det en social ”revolution” som pågår parallellt med den traditionella arbetsmarknaden? Skapad av en sviktande tilltro till etablerade institutioner som inte kunnat finna hållbara lösningar för välfärdens utmaningar exempelvis inom hälsa, arbete, utbildning? Det är troligen bland de små- och de yngres företagande som vi hittar det sociala entreprenörskapet. Kunskapen om den sociala ekonomin varierar troligen beroende på åldern. Ungdomar vill vara medskapande och behärskar den senaste IT-tekniken för sina syften. Unga kvinnor är idag de som mest använder social media.

Detta är svårt att förutse vad den sociala vågen och den sociala ekonomin kommer att skapa för typer av jobb. En del befärrar att det tränger undan ”riktiga” jobb med andra ser möjligheterna att öka sysselsättningen och skapa förutsättningar för de utsatta grupperna på arbetsmarknaden att etablera sig på arbetsmarknaden. Det är bara att konstatera för några decennier sedan hade få kunskap om vad IT-utvecklingen skulle föra med sig. Vem trodde för fem år sedan att det skulle gå att försörja sig som bloggare, vilket oftast är unga kvinnors arena.

Konsekvenser för framtidens arbetsmarknad

- Nya former av företag som är idéburna, icke vinstdrivande och arbetar på ideell basis blir allt vanligare
- Allt fler företag arbetar med CSR som en naturlig del av sin verksamhet – inte bara i världen utan i samverkan med och i sin närmiljö

Konsekvenser för framtidens arbetsliv

- Valet att arbeta för en idé, hållbarhets aspekter och världsförbättring är en drivkraft som växer sig starkare – valet av sådana arbetstillfällen har ökat

Långsiktiga utmaningar för Göteborgs Stad

- Ta ansvar för en dialog mellan civilsamhälle, myndigheter, akademien och näringslivet
- Idéburna offentliga partnerskap blir en naturlig del av samverkan med sektorn social ekonomi
- Formera stadens roll som deltagande i och underlättare av virtuella nätverk som leder till en social förändring där nya mötesplatser, arenor och arbetsformer uppstår
- Underlätta för en mångfald i arbetsmarknad och arbetsliv där sociala värderingar blir en konkurrensfördel

3. Är vi på rätt väg?

Beslutade långsiktiga politiska ambitioner

Stadens ansvar är begränsat inom arbetsmarknads- och arbetslivsområdet. För att få en samlad bild av politiska ambitioner som finns på regional och nationell nivå samt EU.

Göteborgs Stad. I kommunfullmäktiges budget betonas människors rätt att försörja sig själva och att varje människas potential ska tillvaratas på arbetsmarknaden. Staden ska spela en aktiv roll, i synnerhet för de grupper som står långt bort ifrån arbetsmarknaden. Fokus ska därför riktas på insatser till ungdomar, utrikes födda och människor med funktionsnedsättning. Framhållna insatser är utbildningsinsatser, praktik i olika former och individuell matchning. En prioriterad målsättning är även att antalet hushåll i långvarigt försörjningsstöd ska minska.

Sociala krav ska ställas vid upphandling som möjliggör jobb för göteborgare som står långt ifrån arbetsmarknaden. Samarbetet med den sociala ekonomin och ideella organisationer betonas. Målsättning är också att skapa en tillströmning till framtida identifierade bristyrken i staden, att skapa en grön arbetsmarknad för en hållbar omställning, att ge alla unga förutsättningar att klara skolan samt locka fler akademiker och skickliga yrkesarbetare för att klara av att konkurrera på en global marknad. Infrastruktur, kollektivtrafik och bostadsbyggande är satsningar som ska öka sysselsättningen i en växande arbetsmarknadsregion med Göteborg som nav.

Regionalt. Göteborgsregionens kommunalförbund (GR) prioriterar validering av kunskaper, kompetensutveckling och nyanlända flyktingars inträde i arbetslivet. Kommunsamverkan genom Kommungemensam plattform ska främja nyanländas etablering på arbetsmarknaden och i samhällslivet. En FoU-plattform har startats för kommunal arbetsmarknadsverksamhet som ska knyta sig närmare till forskningen och öka kunskapen om effekterna av de kommunala arbetsmarknadsinsatserna. GR arbetar med validering genom Validering Väst.

Hållbar tillväxt är en uppdatering av mål- och strategidokumentet Uthållig tillväxt. Den har ett särskilt fokus på hållbar regional struktur, det vill säga främst frågor som rör infra-, bebyggelse- och grönstruktur. Göteborgs lokala arbetsmarknad ska år 2030 omfatta 1,75 miljoner invånare. Befolkningsökningen inom Göteborgsregionen ska vara minst 10 000 invånare per år. Kärnan ska stärkas med ytterligare 45 000 boende och 60 000 arbetsplatser till 2030.

Västra Götalandsregionen har i anslutning till EU:s sysselsättningsstrategi antagit mål för regionen för år 2020. Målsättningarna överträffar de nationellt formulerade EU-målen genom att sikta på ökad sysselsättning till minst 81 procent, minska skolavhoppet till under 8 procent samt minska utanförskapet till under 12 procent. Ökade och tätare kontakter mellan utbildning och arbetsliv och en bättre matchning av kompetenser beskrivs som det mest centrala för att vända utvecklingen när det gäller integration och ungdomsarbetslöshet.

Nationellt. Arbetslinjen, som står i fokus för den nationella arbetsmarknadspolitikerna, är ett begrepp som har en lång tradition i den svenska politiken. Det ska finnas tydliga drivkrafter till att arbeta och att stöd till individen därmed ska kombineras med krav på försök till självförsörjande. Jobbskatteavdrag och skärpta krav i socialförsäkringarna är några åtgärder. Efterfrågan på grupper med svagare ställning på arbetsmarknaden ska öka. Genom subventionerade och tidsbegränsade anställningar, skattelättnader inom vissa branscher, reducerade arbetsgivaravgifter och lärlingskontrakt vill regeringen skapa en mer inkluderande arbetsmarknad. Sysselsättningen stimuleras genom RUT och ROT.

Genom bättre övergång mellan utbildning och arbete ska yrkesutbildningen förbättras, lärlingsystem stärkas och yrkesintroduktioner för unga ska underlätta för omställning. Till följd

av de senaste årens lågkonjunktur och ekonomiska kris i Europa drivs nu ökade inslag av flexicurity i den svenska arbetsmarknadsmodellen och inspireras av det tyska lärlingssystemet.

EU. EU har inga befogenheter att harmonisera den nationella sysselsättningspolitiken men de beslut som fattas på EU-nivå uppmanar till en ökad samordning. Genom EU:s långtidsbudget för 2014-2020 tillsammans med en långsiktig strategi för tillväxt och sysselsättning EU 2020 påverkas ändå ländernas arbetsmarknadspolitik. EU går nu in i en ny programperiod med förhoppning att EU 2020 ska ge bättre resultat än Lissabonstrategin. EU 2020 anses ha tydligare socialt fokus än tidigare vilket i så fall kommer att märkas i den europeiska socialfonden som kan bli central för Göteborgs Stads fortsatta arbete med EU-projekt. I Sverige och Västra Götalandsregionen har dock vissa delar av målen redan uppnåtts. Både regeringen och VGR har satt högre mål än EU.

Strategin mynnar ut i nationellt anpassade handlingsplaner och EU-specifika rekommendationer. Strategins övergripande sysselsättningsmål innefattar att 75 procent av alla kvinnor och män i åldersgruppen 20-64 år i EU ska vara sysselsatta senast 2020. Målet ska uppnås genom satsningar på fyra prioriterade områden;

- ökade inslag av flexicurity på arbetsmarknaden (en kombination mellan flexibilitet för arbetsgivaren och säkerhet för arbetstagaren)
- främjande av en mer kvalificerad arbetskraft genom moderniserade utbildnings- och lärlingssatsningar
- insatser för att möjliggöra kvalitativa arbeten med goda arbetsförhållanden
- fler åtgärder för att stimulera skapandet av nya arbetstillfällen

Ett sysselsättningspaket för unga med fokus på en ökad rörlighet på den europeiska arbetsmarknaden, ett förespråkande av minskade skatter på arbete samt en stärkt styrning och övervakning av sysselsättningspolitiken inom EU är exempel på flaggskeppsinitiativ kopplade till dessa områden. Insatserna ska i hög grad finansieras av EU:s fonder, i första hand den Europeiska socialfonden utifrån vilken EU-länderna uppmanas att styra medlen till centrala strukturella reformer, men också genom lagstiftning, samordning och ett aktivt samarbete mellan arbetsmarknadens parter. Ytterligare insatser för att underlätta matchningen på arbetsmarknaden är att skapa nätverk för de nationella arbetsförmedlingarna.

I Sverige är målsättningen kopplad till EU 2020 att öka sysselsättningsgraden till betydligt över 80 procent, samt att minska andelen människor som står utanför arbetsmarknaden och andelen långtidsarbetslösa eller långtidssjukskrivna till betydligt under 14 procent. I EU:s rekommendation till Sverige efterfrågas prioriteringar på arbetsmarknadsinsatser för grupperna unga och utrikes födda. Kommissionen rekommenderar också ökade satsningar på lärlingssystem samt tydligare kopplingar mellan arbete och utbildning.

Är vi på rätt väg? I ambitionerna på olika nivåer återfinns liknande formuleringar och målsättningar. Men relationen och ansvarsfördelningen mellan de olika nivåerna är inte given. Den svenska arbetsmarknaden har genomgått stora förändringar under de senaste 20 åren. Trots det har svenska institutioner inte förändrats i samma utsträckning.

En fortsatt hög arbetslöshet visar att utmaningarna finns kvar. Oavsett ambitioner på olika politiska nivåer riskerar nuvarande höga arbetslöshet bli en nivå som anses godtagbar av samhället. Det finns även en växande grupp som står långt utanför arbetsmarknaden och arbetsmarknaden blir allt mer polariserad. Även om tillväxttakten varit lägre än tidigare så är det fortfarande tillväxt. Medvetenhet finns om att den strukturella arbetslösheten inte längre helt kan lösas av konjunkturuppgångar eller ekonomiska incitament.

För grupperna utrikes födda och personer med funktionshinder sker inte någon betydande förbättring. I gruppen mammor med utomeuropeisk bakgrund uppskattas det finnas ett stort mörkertal som inte syns i arbetslöshetsstatistiken.

En förbättrad konjunktur har medfört en minskad arbetslöshet bland ungdomar generellt, men inte för alla. Lösningarna som diskuteras idag gäller främst för hela ungdomsgruppen. Med tanke på att de flesta ungdomar kommer att komma in på arbetsmarknaden även om det tar lite längre tid vid konjunkturedgångar riskerar samhället att tappa fokus på den grupp unga som har sämst förutsättningar att få ett jobb. För denna grupp behövs dels generella lösningar men främst insatser utifrån den enskilda ungdomens behov, som kan se väldigt olika ut. Dels utifrån sin socioekonomiska bakgrund och dels utifrån sina egna förutsättningar. Framtidskommissionen har uppmärksammat att unga män utan gymnasieutbildning eller arbete är en särskilt utsatt grupp.

Bland de som deltar i kommunens arbetsmarknadsinsatser tenderar bidragstagarna blir fler och mer långvariga inom försörjningsstödet. Av de som deltar i insatserna bedöms endast en tredjedel stå nära arbetsmarknaden. Kunskapen om vilka effekter stadens insatser leder till är begränsad och stadsdelar med egenstyrda arbetsmarknadsenheter kan försvåra arbetet för den arbetslöse.

Positivt är att det nu finns en uppföljningsstruktur i staden för de ungdomar som hoppat av gymnasiet och projektet inom ramen för Europeiska socialfonden utgör ett viktigt tillskott. Genom ESF-projektet Plug in vet vi nu vilka ungdomar som varken går i gymnasiet eller arbetar. Nu gäller det att ta nästa steg för att ge dessa ungdomar en bra start i livet.

Ett mer systematiskt arbete pågår för en uppbyggnad av gemensam utvärderingsstruktur i staden för att få bättre kunskaper om effektiva metoder och gemensam metodutveckling. I syfte att bryta försörjningsstödsberoendet. Ett problem med att fokusera på försörjningsstödsberoendet kan bli att deltagarna matchas mot arbeten som inte skapar en varaktig förändring av försörjningsmönstret vilket också stöds av forskning som pekat på att en relativt stor andel av deltagare i arbetsmarknadsinsatser i de övre åldersgrupperna inte varaktigt bryter försörjningsstödsberoendet. Forskningen visar också vikten av individuellt anpassade insatser men sådana insatser förutsätter en omfattande kartläggning av deltagarnas förutsättningar. Möjlighet till anställningar med stöd utgör en framgångsrik väg ut ur arbetslöshet vilket också erfarenhet och forskningsresultat kan bekräfta.

Differentieringen i näringslivet har ökat och det finns en utbyggd utbildningssektor med bland annat Göteborgs Universitet och Chalmers vilket skapar ökad sysselsättning. Fler göteborgare med eftergymnasial utbildning och ett tillflöde av studenter bidrar till Göteborg som kunskapsstad. Men hur väl möter utbildningssystemet de utsatta grupperna på arbetsmarknaden?

Trots en tilltagande arbetslöshet kvarstår de traditionella nationella politiska målen om full sysselsättning och tillväxt genom fler människor i jobb. I dagsläget klassificeras människor utifrån att stå ”nära” respektive ”långt ifrån” arbetsmarknaden vilket kan ses som signifikativt för synen på individen som ansvarsbärare. Samhällsdebattens indelning i innan- och utanförskap kan leda till ökad segregeringen på arbetsmarknaden. Fler forskare varnar för vad som händer om allt fler människor blir långtidsarbetslösa i ljuset av den starka identifiering som vårt samhälle har byggt upp kring arbete. Går det att prata om en viss typ av jobb som vägen in i samhället om dessa jobb i framtiden inte finns i samma utsträckning? Om inte, vad är i så fall alternativet?

Men ett är säkert, hade lösningarna på dagens arbetslöshet varit lätta att hitta så hade de redan genomförts.

4. Möjliga vägar framåt

Inledning. Utifrån omvärldsanalysen redogör vi här möjliga vägval för Göteborgs Stad för att öka måluppfyllelsen och skapa den önskvärda framtiden.

Oavsett om man vill gå tillbaka till gamla lösningar eller inte så försvåras detta av den globala påverkan på arbetsmarknaden. Istället behöver alla aktörer på arbetsmarknaden hitta nya lösningar. Arbetsförmedlingens förordningar tillkom på en arbetsmarknad med främst konjunkturell arbetslöshet. Arbetsförmedlingens förutsättningar behöver anpassas till de strukturella hinder som medför andra svårigheter för arbetslösa att etablera sig på arbetsmarknaden och förhindra den växande grupp långtidsarbetslösa. Även om arbetsmarknadspolitiken är en nationell angelägenhet finns behov för staden att tydliggöra de utmaningar som staden har och står inför och betydelsen av förändrade förutsättningar hos de nationella institutionerna.

De flesta av förslagen till möjliga vägar framåt handlar om en omfördelning av befintliga resurser inom staden. Minskade kostnader sker genom att effektivisera och ersätta de gamla arbetssätten med nya. Hittills har nya arbetsmodeller och metoder provats i olika projekt men det varierar hur staden förvaltar de lyckade projekten och ersätter de nuvarande arbetssätten. Ju fler som kommer i sysselsättning desto lägre blir stadens kostnader och vinsterna för individen är stor. Ges Arbetsförmedlingen större möjlighet till lokala anpassningar och gemensamma arenor etableras där staden tillsammans med huvudaktörerna inom arbetsmarknadspolitiken samverkar finns ytterligare möjligheter till effektiviseringar och bättre resursutnyttjande. I rapporten om Göteborgs framtida näringsliv betonas även vikten av ett starkt näringsliv för att skapa fler arbetstillfällen vilket ger ökade skatteintäkter för att finansiera välfärden.

Plattform för samverkan. För att staden ska kunna positioneras som en attraktiv stad krävs ett målmedvetet arbete för att motverka utanförskap och att alla tar ett gemensamt ansvar. Arbetsmarknaden kännetecknas i ökad utsträckning av en uppdelad, segmenterad arbetsmarknad med olika förutsättningar. En grupp på arbetsmarknaden har stabila anställningsvillkor med bra framtidsutsikter och en annan grupp som står långt ifrån arbetsmarknaden, befinner sig i arbetslöshet och går mellan arbetsmarknadsåtgärder, tidsbegränsade anställningar och ibland försörjningsstödsberoende. En tydligare samordning av insatserna inom staden tillsammans med Arbetsförmedling, Försäkringskassa, näringsliv och de fackliga organisationerna skulle kunna bilda en plattform under ledning av arbetsmarknadsenheten för ett stadsgemensamt inkluderande arbete. BRG behöver vara en del i detta arbete och ingå i denna plattform. Därigenom skulle möjligheterna till en bredare uppslutning kring stadens arbetsmarknadsinsatser kunna erhållas samtidigt som olika nätverk och kunskap om den lokala arbetsmarknaden utvecklas. Det kan också medföra att ansvaret för exempelvis ”för utsatta grupper” sprids på fler aktörer, arbete med att ta fram olika vägar till arbete utvecklas och utbildningsanordnare skulle få möjlighet att knyta utbildningarna närmare arbetsmarknaden. Gentemot ESF skulle en sådan förankring erbjuda större och mer omfattande projekt med större genomslagskraft.

Gemensamma arenor – workplace. Gemensamma arenor där staden tillsammans med huvudaktörerna inom arbetsmarknadspolitiken samverkar innebär en gemensam struktur och arbetssätt för matchning mot jobb och utbildningsinsatser. Ofta har Arbetsförmedlingen kunskap om den lokala arbetsmarknadens förutsättningar och verktyg för åtgärder medan stadens arbetsmarknadsenheter har en beteendevetenskaplig kompetensbredd. En kombination av dessa kompetenser utgör större möjligheter för långsiktiga genomarbetade lösningar. Vidare innebär sådana arenor ett gränsöverskridande arbete och att staden bildar en helhet. I olika rapporter framkommer att insatser riktade till enskilda personer i alltför stor omfattning föregås av bristande beslutsunderlag. Arbetsmarknadsinsatserna riskerar därmed att få motsatt effekt. Ytterligare vinster med gemensamma arenor är möjligheten till gemensam metodutveckling och

kompetensutveckling. Exempel på sådana arenor hämtas bland annat från London där det i vissa delar av staden har etablerats så kallade workplace.

Koppla sociala kriterier vid markanvisning. När kommunen anvisar mark bör begreppet sociala hänsyn vara en del av underlaget för att ställa krav på entreprenörer. Det kan knappast verka avskräckande för en entreprenör att tillsammans med Arbetsförmedling och Göteborgs Stad anställa och erbjuda lärlings- och praktikplatser för arbetslösa personer.

Utveckla förutsättningarna för den sociala ekonomin. Sociala företag utgör ett viktigt komplement för personer som har särskilda svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden. Sociala företag erbjuder möjligheter till varaktiga anställningar med varierade former av stöd. Ofta återkommande tema i dialogerna med företrädare för de sociala företagen är att dessa har svårt att identifiera inom vilka områden som de sociala företagen kan bli en varaktig partner och aktör. Det blir ofta hänvisningar till exempel från andra länder där de sociala företagen utgör en viktig del av civilsamhället. En tydlig beskrivning som definierar inom vilka områden av kommunens uppdrag och i vilken omfattning som de sociala företagen kan utgöra en partner eller medaktör är nödvändigt för att utveckla de sociala företagen.

Staden som arbetsgivare. Det finns behov av att skapa fler ingångar för anställning inom kommunen. Nuvarande utbildningskrav till flertalet av stadens arbeten kräver gymnasie- och högskolekompetens. Utbildningskraven har uppstått utan hänsyn till möjligheten att kunna utveckla motsvarande yrkeskompetens inom en anställning. Det finns sannolikt en övertro på att formella utbildningskrav är enda svaret på kvalitet och en underskattning av de personliga utvecklingsmöjligheterna i en anställning. Rimligtvis borde det finnas arbetsuppgifter utan omfattande utbildning som kan bli steget in till ett yrke genom kommunalt lärlingssystem. Ytterligare möjligheter för att underlätta inträde för olika grupper på arbetsmarknaden vore att överväga möjligheten att i större utsträckning kunna utföra en del av de verksamheter inom staden som nu utförs av externa entreprenörer.

Staden kan genom riktade insatser för yrkesgrupper där män eller kvinnor är underrepresenterade bli en förebild som arbetsgivare och bidra till en mindre könssegregerad arbetsmarknad.

Växla försörjningsstöd mot anställning. Vid genomgång av personer med försörjningsstöd visar det sig att bakgrunden till behovet av försörjningsstöd för drygt 40 procent av personerna med försörjningsstöd beror på avsaknad av arbete. Samtidigt bekräftas genom forskning att anställning är en framgångsrik väg till att etablera sig på arbetsmarknaden. Genom att använda försörjningsstöd till att finansiera anställningar, kanske i kombination med insatser från Arbetsförmedlingen, skapas möjligheter för insatser som öppnar vägar till en fast etablering på arbetsmarknaden.

Studie- och yrkesvägledarnas viktiga roll. Arbetslivet kommer att präglas av större flexibilitet och det livslånga lärandet blir än viktigare för att klara av att ha de kunskaper som behövs i framtiden och för att vara attraktiv på arbetsmarknaden till dess att man går i pension. Det kan bidra till en sund rörlighet på arbetsmarknaden. Arbetsplatser kan stimulera så att man lär av varandra och bättre tar till vara varandras kompetens och erfarenheter. Det är inte lätt att redan i grundskolan veta vilket yrke eller yrken som den unge göteborgaren vill studera till. Det är även svårt för den vuxne göteborgaren att ha ett grepp om alla yrkesmöjligheter som finns på en arbetsmarknad idag. Det är inte lätt för en förälder att stötta sina barn i studievalet och yrkesval. Studie- och yrkesvägledarna på både grundskolan och i gymnasiet fyller en mycket viktig roll. Här kan staden behöva titta närmare vilka förutsättningar, kompetensbehov och eventuell vidareutbildning som behövs för att bättre kunna matcha både elevens behov och arbetsmarknadens efterfrågan och utbildningskrav.

Fokusera på rätt ungdomsarbetslöshet. Ungdomsarbetslösheten är med rätta uppmärksammat i media. Ungdomar som inte får tillträde till arbetsmarknaden utgör ett växande

problem och kan för många innebära ett permanent utanförskap. Samtidigt omgärdas mätningen av ungdomsarbetslösheten av omfattande tolkningssvårigheter beroende på vilket perspektiv som belyses. Detta innebär svårigheter att bestämma hur hög arbetslösheten egentligen är och framförallt medför denna otydlighet svårigheter att koncentrera insatserna till den begränsade del av ungdomsarbetslösheten som riskerar ett permanent utanförskap. En åtgärd som präglas av att betrakta ungdomsarbetslösheten som ett generellt problem är minskade sociala avgifter för ungdomar. Forskning har visat att denna åtgärd inte har förändrat situationen och framförallt påverkar den inte situationen för de grupper som har svårast att etablera sig på arbetsmarknaden. I ungdomsstyrelsens återkommande rapporter om ”ungdomar som varken arbetar eller studerar” ges beskrivning om vilka ungdomar som löper störst risk att permanentas i sitt utanförskap. Här framkommer att omkring en tredjedel saknar känd aktivitet vilket skulle kunna sannolikt vara en utgångspunkt även för stadens insatser.

5. Referenser och länkar

Arena för tillväxt. 2013. *Förmyelse för framtiden – en rapport om lokal och regional omställning*. Stockholm
Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap. 2010. *Jobb i förändring*.
IFAU. 2011:21 *Sociala kontakter och ungdomars inträde på arbetsmarknaden*.
Medlingsinstitutet. 2003. *Tretton perspektiv på lönebildningen*. Stockholm
OECD. *How's life? – Measuring well-being, 2011*.
SCB Temarapport 2012:4
Svenska EFS-rådet. 2013. *Ett hållbart arbetsliv*.

Trend: Arbetsmarknadsregioner i ständig förändring

Trafikverket. 2011. *Omvärldsanalys*
VGR. 2007. *Tillväxt i Göteborgsregionen – ett underlag för regionens tillväxtstrategi*
VGR. 2011. *Tillgänglighetsatlas över Västra Götaland*.
Vinnova. 2013 *Vad ska man med ett land till? Matchning av bosättning, arbete och produktion för tillväxt*.
www.8millioncity.com
www.mitsloan.mit.edu

Trend: Utbildning, kompetens – vad ska vi ha den till?

Framtidskommissionen. 2013. *Framtidsutmaningar: det nya Sverige*. Stockholm
Socialstyrelsen. 2011. *Social rapport 2010*. Stockholm
VGR. *Utbildnings- och arbetsmarknadsprognos för Västra Götaland med sikte på 2020*
www.ekonomifakta.se/sv/Fakta/Utbildning-och-forskning/

Trend: Mismatch mellan utbud och efterfrågan

Framtidskommissionen. 2012. *Matchning på den svenska arbetsmarknaden*. Stockholm

Trend: Framtidens arbetsmarknad behöver migranter

Arbetsförmedlingen. 2013. *Utlandsrekrytering och arbetskraftsinvandring*. Stockholm
BAKBASEL. 2012. *Migration: Attractiveness – Openness – Integration, An internationell benchmarking for Göteborg and Västsverige*
Europaperspektiv. *Europaperspektiv 2012: Arbetslöshet, migrationspolitik och nationalism*.
LO. 2013. *Fusk och utnyttjande – om avreglering av arbetskraftsinvandringen*. Stockholm
Svenskt Näringsliv. 2013. *Kampen om talangerna*. Stockholm
www.Europaportalen.se
www.ekonomifakta.se
www.migrationasinfo.se/migration/sverige/arbetskraftsinvandring/
www.scb.se

Trend: ÖkadsSegregation på arbetsmarknaden

Nordin M. IFAU rapport 2007:10 *Invandrarnas avkastning på utbildning i Sverige*. Uppsala
S 2010:04 *One stop shops i Europa och Vid arbetslivets gränser – Sysselsättning, matchning, barriärer 1974-2010*.
Underlagsrapport till den parlamentariska socialförsäkringsutredningen.

Trend: Yttre press ger nya villkor på arbetsmarknaden

Calmfors L, m fl. 2013. IFAU Rapport 2013:10 *Jobbskatteavdrag, arbetslöshetsersättning och löner*. Uppsala
Kjellberg A. 2013. *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*.
Sociologiska institutionen, Lunds Universitet.
www.bemanningsforetagen.se/branschfragor/om-branschen_1/fakta

Trend: Skyddsnet är upp till den enskilde

Arbetsförmedlingen. 2013. *Arbetsmarknadsrapport 2013*. Stockholm
Böhlmark A, m fl. IFAU rapport 2009:20 *Invandringsålderns betydelse för social och ekonomisk integration*
Edin P-A, m fl. IFAU rapport 2009:19 *Bostadssegregationens effekter på flyktingsbarns skolresultat*. Uppsala
Eriksson R, m fl. IFAU rapport 2007:18 *Ungdomars och invandrades inträde på arbetsmarknaden 1985-2003*
Fredriksson P, Åslund O. IFAU rapport 2005:3 *Påverkas socialbidragsberoende av omgivningen?* Uppsala
Jacobi L och Kluve J. 2007. *Before and after the Hartz reforms: The performance of active labour market policy in Germany*
Kjellberg A. 2013. *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*.
Sociologiska institutionen, Lunds Universitet.

Trend: Ett paradigmskifte på arbetsmarknaden?

Bergstrand, B-O, muntligt. Social Capital Forum, doktorand Handelshögskolan Göteborgs Universitet.

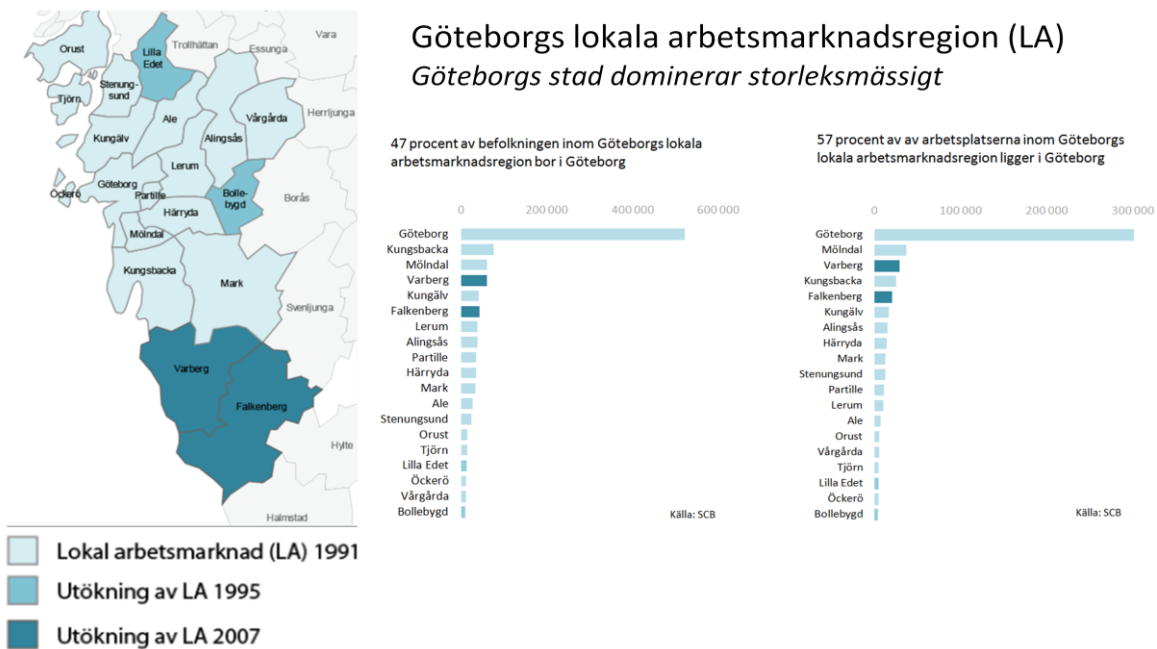
Bilaga: Arbetsmarknadsstatistik

Hur ser arbetsmarknaden ut ur ett statistiskt perspektiv?

Göteborgs lokala arbetsmarknad med fokus på Göteborg

Göteborgs lokala arbetsmarknadsregion (LA)

Lokala arbetsmarknadsregioner (LA) är en indelning som skapades i slutet av 1980-talet av Statistiska centralbyrån. Indelningen utgår ifrån pendlingsströmmar (arbetspendling mellan bostad och arbete) mellan kommuner. Indelningen innebär att man avgränsar regioner, inom vilka det finns ett lokalt samspel mellan tillgång och efterfrågan på arbetskraft. De lokala arbetsmarknaderna är funktionella och förändras över tid beroende på förändringar i pendlingsströmmars riktning och styrka. LA används även för att beskriva regionförstoring.



Göteborg stads storleksmässiga dominans inom den lokala arbetsmarknadsregionen är tydlig. Både avseende folkmängd och antal arbetsplatser dominerar Göteborg kraftigt.

Nattbefolkning inom Göteborgs LA

Med nattbefolkning avses den förvärvsarbetande befolkningen som har bostad inom den aktuella geografiska nivån. Inom Göteborgs LA bodde 2011 ca 542 000 förvärvsarbetande personer, 250 000 av dessa bodde inom Göteborgs stad.

NATTBEFOLKNING

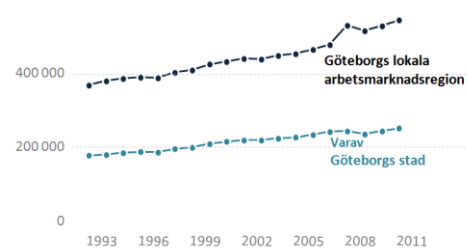
Antal förvärvsarbetande personer med bostad inom den aktuella geografiska nivån

Totalt, 16 år och äldre	1996	2001	2006	2011
Göteborgs lokala arbetsmarknadsregion*	387 981	431 138	463 815	542 399
Varav Göteborgs stad	186 884	214 667	233 865	250 450
Göteborgs stads andel (%)	48,2	49,8	50,4	46,2
Göteborgs lokala arbetsmarknadsregion*	1996	2001	2006	2011
16-24 år	35 505	43 050	46 882	56 053
25-64 år	346 146	382 816	408 090	466 439
65- år	6 330	5 272	8 843	19 907
Män	200 765	222 708	239 685	281 373
Kvinnor	187 216	208 430	224 130	261 026

*Göteborgs LA utökades 2008 med Falkenberg och Varberg

NATTBEFOLKNING - personer 16 år eller äldre

Antal förvärvsarbetande personer med bostad inom den aktuella geografiska nivån. År 1993-2011.



Källa: SCB; Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS)
 *Göteborgs LA utökades 2008 med Falkenberg och Varberg

Dagbefolkning inom Göteborgs LA

Med dagbefolkning avses den förvärvsarbetande befolkningen utifrån arbetsställets belägenhet. År 2011 hade 541 000 personer sitt arbetsställe inom Göteborgs LA, varav 309 000 hade sitt arbetsställe inom Göteborgs stads geografiska gränser.

DAGBEFOLKNING

Antal förvärvsarbetande personer efter arbetsställets belägenhet

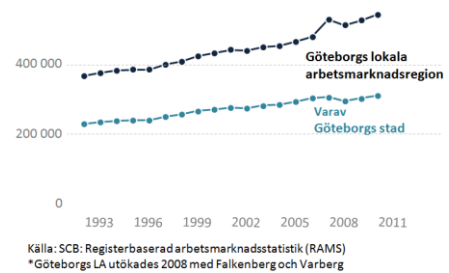
Totalt, 16 år och äldre	1996	2001	2006	2011
Göteborgs lokala arbetsmarknadsregion*	383 268	430 952	463 724	540 542
Varav Göteborgs stad	238 177	269 254	292 014	308 919
Göteborgs stads andel (%)	62,1	62,5	63,0	57,1

Göteborgs lokala arbetsmarknadsregion*	1996	2001	2006	2011
16-24 år	34 404	43 420	47 366	56 402
25-64 år	342 516	382 257	407 490	464 235
65- år	6 348	5 275	8 868	19 905

Män	198 923	224 147	241 099	282 346
Kvinnor	184 345	206 805	222 625	258 196

*Göteborgs LA utökades 2008 med Falkenberg och Varberg

DAGBEFOLKNING - personer 16 år eller äldre
Antal förvärvsarbetande personer efter arbetsställets belägenhet År 1993-2011.



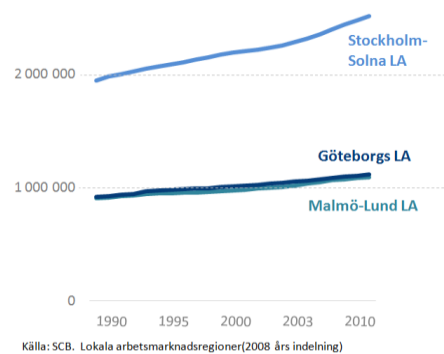
Storstadsregionernas lokala arbetsmarknadsregioner (LA)

Befolkningsutveckling

Befolkningsmässigt kan de lokala arbetsmarknadsregionerna få fler invånare på två sätt. Dels kan befolkningen förtätas inom befintliga gränser, dels kan regionen utökas geografiskt genom att nya kommuner kopplas till den lokala arbetsmarknadsregionen.

Utan att det kopplats till nya kommuner har befolkningen inom Stockholm-Solnas lokala arbetsmarknadsregion ökat snabbare än inom Göteborgs och Malmö- Lunds lokala arbetsmarknadsregioner.

Storstädernas lokala arbetsmarknadsregioner
Befolkningsutveckling 1990-2012

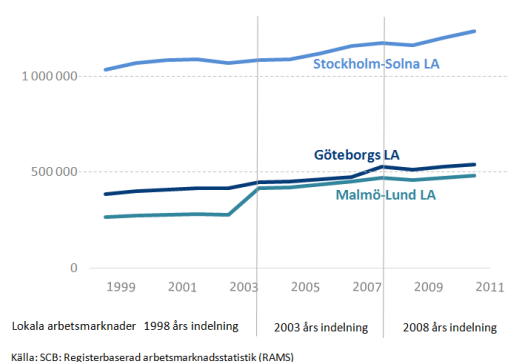


Sysselsättningsutveckling

Antalet sysselsatta personer har ökat sedan 1990-talet inom alla tre storstadsregionerna.

Inom Stockholm-Solnas lokala arbetsmarknad finns idag 200 000 fler sysselsatta personer än vad det gör inom Göteborg och Malmö - Lunds lokala arbetsmarknader tillsammans.

Storstädernas lokala arbetsmarknadsregioner
Antal sysselsatta 1999-2011



Göteborgs LA: 2008 tillkom Varberg och Falkenberg.

Malmö - Lund LA: 2003 tillkom Svalöv, Örkeljunga, Bjuv, Klippan, Åstorp, Båstad, Landskrona, Helsingborg, Höganäs och Ängelholm. 2008 tillkom Perstorp, Tomelilla och Simrishamn.

Arbetsmarknadsstatistik: Göteborgs stad

Var arbetar Göteborgs stads nattbefolkning?

Antal förvärsvarbetande personer med bostad inom Göteborg. År 2011.

		Arbetsplatsens belägenhet			Andel inom Göteborg (%)
		Göteborg	Övr. LA*	Övr riket	
TOTALT		202 527	32 690	15 233	80,9
ÅLDER	16-24 år	20 442	3 636	2 383	77,3
	25-64 år	175 956	28 391	12 477	81,2
	65- år	6 129	663	373	85,5
BAKGRUND	Utrikes födda	43 514	5 844	2 296	84,2
	Födda i Sverige	159 013	26 846	12 937	80,0
UTBILDNING	Förgymnasial utbildning	19 014	2 759	864	84,0
	Gymnasial utbildning	81 699	12 900	4 905	82,1
	Eftergymnasial utbildning	100 513	16 815	9 366	79,3
	Uppgift saknas	1 301	216	98	80,6
KÖN	Män	102 582	17 777	8 921	79,3
	Kvinnor	99 945	14 913	6 312	82,5

Källa: SCB: Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS)

Var bor Göteborgs stads dagbefolkning?

Antal förvärsvarbetande personer med arbetsplats inom Göteborg. År 2011.

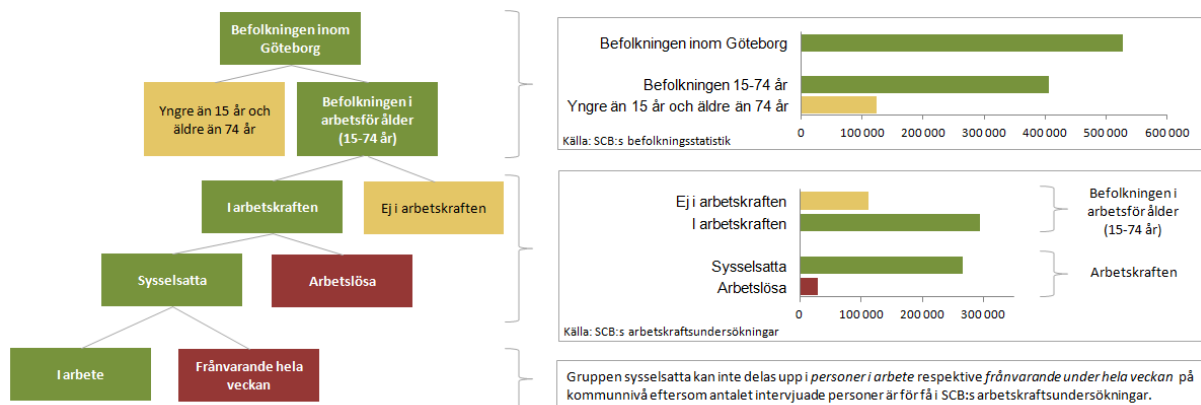
		Bostadens belägenhet			Andel från Göteborg (%)
		Göteborg	Övr. LA*	Övr riket	
TOTALT		202 527	87 707	18 685	65,6
ÅLDER	16-24 år	20 442	6 723	2 657	68,5
	25-64 år	175 956	78 894	15 469	65,1
	65- år	6 129	2 090	559	69,8
BAKGRUND	Utrikes födda	43 514	8 468	2 167	80,4
	Födda i Sverige	159 013	79 239	16 518	62,4
UTBILDNING ** 16-74 år	Förgymnasial utbildning	19 014	7 817	1 608	66,9
	Gymnasial utbildning	81 699	39 546	8 191	63,1
	Eftergymnasial utbildning	100 513	40 145	8 792	67,3
	Uppgift saknas	1 301	199	94	81,6
KÖN	Män	102 582	49 709	12 255	62,3
	Kvinnor	99 945	37 998	6 430	69,2

Källa: SCB: Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS)

Arbetsmarknaden enligt SCB:s arbetskraftsundersökningar (AKU)

- Folkbokbörda personer inom Göteborg, 15-74 år
- Definitionen av arbetslösa från ILO (International Labour Organization)
- Urvalsundersökning (siffrorna är behäftade med en urvalsosäkerhet)

Bilden nedan visar hur SCB delar upp arbetsmarknaden i Sverige i sina arbetskraftsundersökningar. Siffrorna här avser Göteborgs stad år 2012.



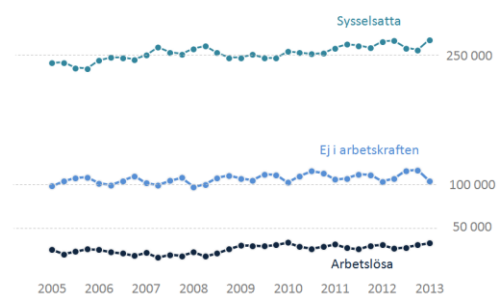
Arbetsmarknadens uppdelning – de olika grupperna

Enligt AKU:s uppskattningar så bodde det 270 000 sysselsatta personer i Göteborg det andra kvartalet 2013. 100 000 personer ingick inte i arbetskraften, vilket innebar att de inte var till arbetsmarknadens förfogande. Drygt 30 000 personer var enligt AKU:s definition arbetslösa. Det kan vara bra att påminna om att heltidsstudenter som söker och kan ta ett arbete om de blir erbjudna klassificeras som arbetslösa enligt den internationella definition AKU använder sig av.

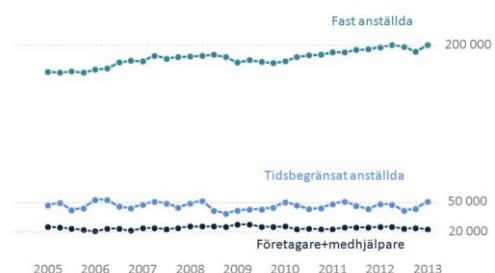
Anknytningsgrad

Genom arbetskraftsundersökningarna är det möjligt att klassificera de sysselsatta personerna utifrån personernas anknytningsgrad till arbetsmarknaden. Av de 270 000 personer som uppskattades vara sysselsatta det andra kvartalet 2013 hade 200 000 en fast anställning. Ungefär 50 000 personer hade en tidsbegränsad anställning. Därutöver tillkommer ca 20 000 personer som är företagare eller klassificerade som medhjälpare till dessa.

Göteborgs stad:
Befolkningen 15-74 år efter arbetskraftstillhörighet



Göteborgs stad:
Befolkningen 15-74 år efter anknytningsgrad till arbetsmarknaden



Observera: Eftersom AKU är en urvalsundersökning har den en viss beräkningsbar osäkerhet. De redovisade uppgifterna är skattningar och hänsyn måste tas till osäkerheten i dessa då slutsatser dras.

Sysselsättningsutveckling inom Göteborgs stad

Göteborgs stads nattbefolkning (förvärsarbetande som bor i Göteborg)

Antal sysselsatta: sammansättning och utveckling

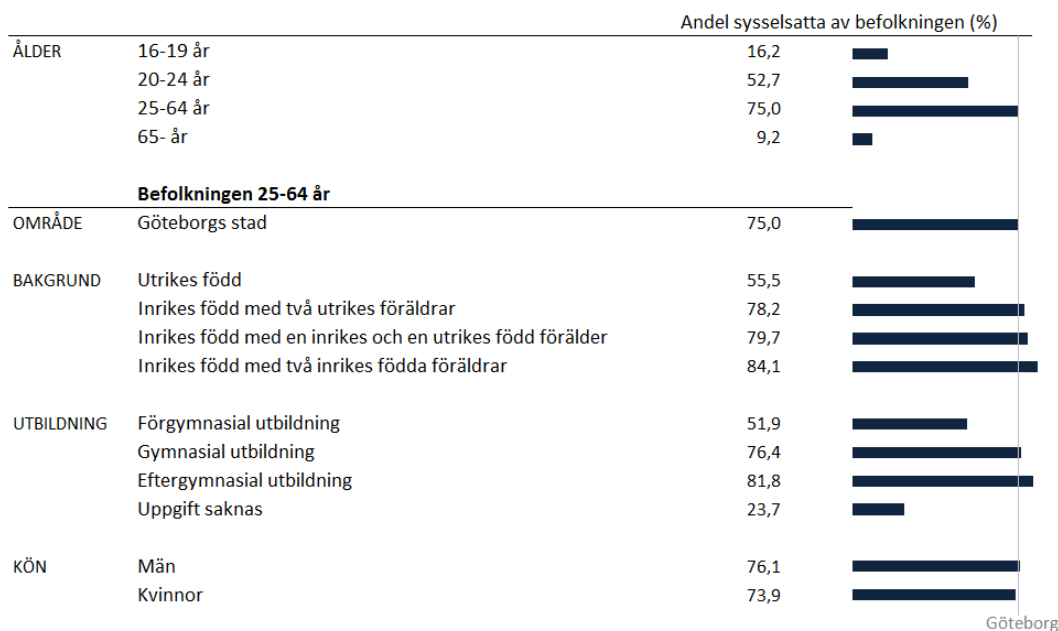
		1993	1998	2003	2008	2011	Förändring (%) 1993-2011
OMRÅDE	Göteborgs stad	177 210	195 172	218 400	243 723	250 450	41,3
ÅLDER	16-19 år	2 302	2 962	3 747	4 336	3 641	58,2
	20-24 år	14 448	17 774	19 306	22 605	22 820	57,9
	25-34 år	48 900	56 088	62 232	68 628	68 639	40,4
	35-44 år	44 017	44 999	52 344	57 720	58 267	32,4
	45-54 år	41 798	45 257	45 356	47 390	50 706	21,3
	55-59 år	13 915	16 377	21 367	20 997	21 813	56,8
	60-64 år	8 324	8 153	11 810	17 102	17 399	109,0
	65+ år	3 506	3 562	2 238	4 945	7 165	104,4
KÖN	Män	87 347	100 109	112 317	125 904	129 280	48,0
	Kvinnor	89 863	95 063	106 083	117 819	121 170	34,8

Källa: SCB (Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik, RAMS)

År 2011 bodde det en kvarts miljon sysselsatta personer inom Göteborgs stad. Sedan början av 1990-talet har antalet sysselsatta personer ökat med drygt 40 procent. Procentuellt sett så har ökningen varit störst bland personer över 60 år, där en fördubbling skett.

Göteborgs stads befolkning (år 2011)

Förvärvsfrekvens (andel sysselsatta personer)



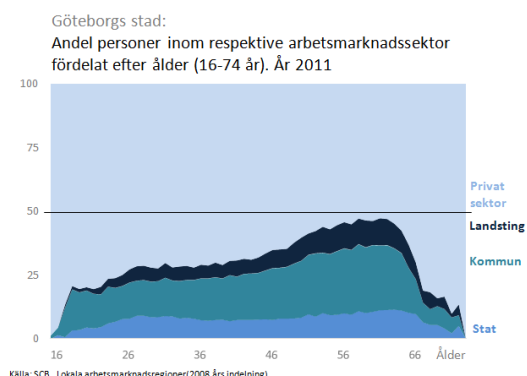
Källa: SCB (Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik, RAMS)

Förvärvsfrekvensen, dvs. andelen sysselsatta personer, är högst bland personer med eftergymnasial utbildning och bland personer som är födda i Sverige med två inrikes födda föräldrar. Här är andelen sysselsatta av befolkningen över 80 procent, vilket kan jämföras med Göteborg totalt (25-64 år) där andelen är 75 procent.

Sysselsatta efter arbetsmarknadssektor

Stora pensionsavgångar väntar den offentliga sektorn framöver. Ser man till hela arbetsmarknaden väntar emellertid fler pensionsavgångar inom den privata sektorn.

Bland personer som är 55 år och äldre med sin arbetsplats inom Göteborg arbetar nästan varannan person inom den offentliga sektorn. I de yngre åldrarna är det bara var fjärde sysselsatt person som arbetar i den offentliga sektorn.



Arbetslöshet inom Göteborgs stad

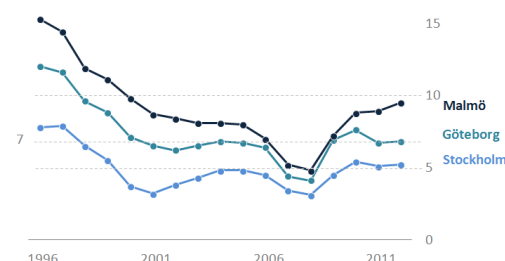
Hur hög är arbetslösheten?

Svaret är att det beror på hur man väljer att definiera arbetslöshet. Den redovisade "arbetslösheten" beror nämligen på vilken källa som används.

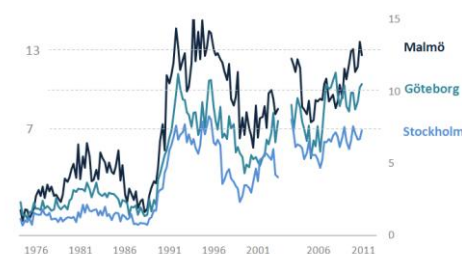
Ett vanligt sätt att mäta arbetslösheten är att räkna antalet personer som registrerar sig som arbetslösa vid Arbetsförmedlingen. Sveriges officiella arbetslöshetsstatistik ansvarar Statistiska centralbyrån (SCB) för genom sina Arbetskraftsundersökningar. SCB utnyttjar istället en internationell definition kring vad som menas med arbetslöshet och frågar sen ett urval av människor hur deras arbetsmarknadssituation ser ut.

Syftet med SCB:s undersökning är att kartlägga situationen på hela arbetsmarknaden i Sverige, där arbetslösheten är en del av resultaten. För vissa syften fungerar det sämre att använda SCB:s undersökning. Heltidsstudenter som söker och kan ta ett arbete räknas definitionsmässigt som arbetslösa, men är knappast aktuella för Arbetsförmedlingens arbetsmarknadsprogram eller kommunala insatser. Arbetsförmedlingens statistik är främst avsedd för dimensionering av arbetsmarknadsåtgärder och som verksamhetsstatistik. En nackdel är att inte alla arbetslösa personer – beroende på vad som menas med att vara arbetslös – kommer med i statistiken eftersom det inte är självklart att alla arbetslösa registrerar sig vid en arbetsförmedling.

Arbetsförmedlingen: Inskrivna arbetslösa 1996-2012
Andel av befolkningen 16-64 år.



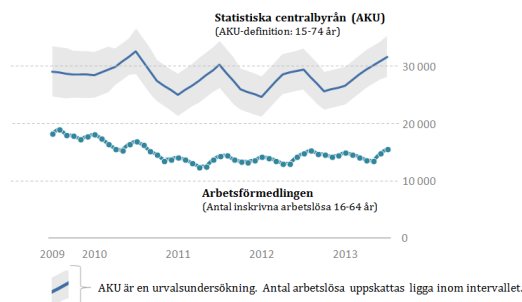
SCB:s Arbetskraftsundersökningar: Andel arbetslösa av arbetskraften
Kvartalsstatistik 1976-2013.



Tidseriebrott: År 2005 utökades populationen 16-64 år till 15-74 år. 2007 övergick AKU till den internationella ILO-definitionen vilket bl.a. innebär att heltidsstuderande som sökt och kunnat arbeta klassas som arbetslösa. Förändringen innebär att de arbetslösa blir fler och därmed också att arbetslösheten ökar jämfört med tidigare definition.

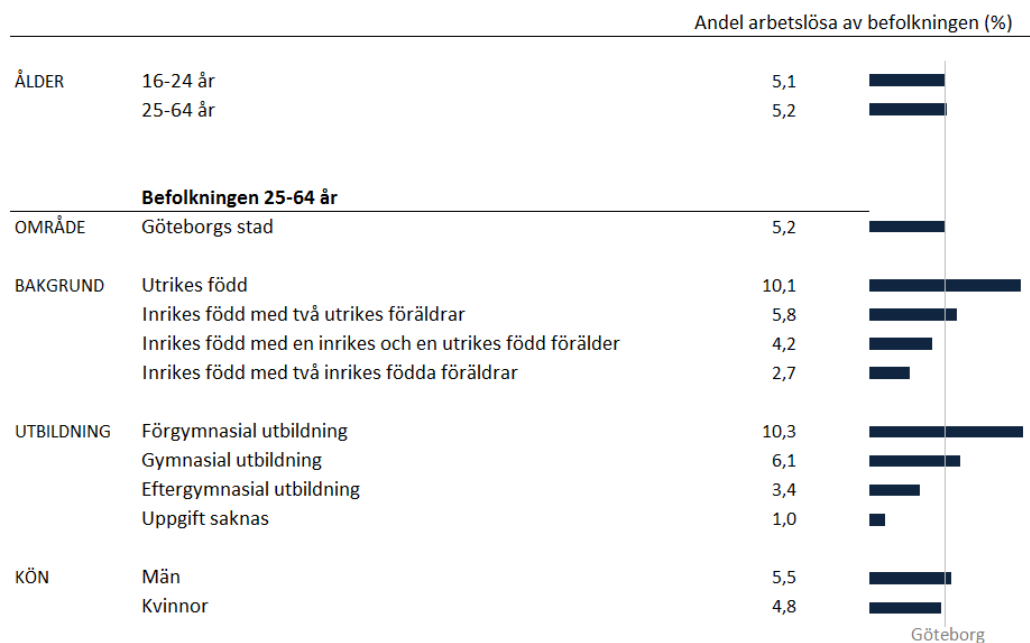
Hur många är arbetslösa inom Göteborg?

SCB:s arbetskraftsundersökningar (AKU, kvartal) och Arbetsförmedlingens månadsstatistik. År 2009-2013.



Observera att det finns flera anledningar som gör att siffrorna skäljer sig åt mellan SCB och Arbetsförmedlingen.

Andel arbetslösa 2011



Källa: SCB (AMPAK)

Statistiken på den här sidan bygger på SCB:s AMPAK-statistik och utgår ifrån huvudsaklig försörjningskälla i november 2011. Den bygger alltså inte på någon av de ”vanliga” datakällorna SCB-AKU eller Arbetsförmedlingens sökandestatistik. Tabellen är med för att kunna bryta ner på valda delgrupper men nivåerna får tolkas varsamt med vetskapen att de inte är desamma som för AKU eller Arbetsförmedlingens sökandestatistik. Utrikes födda personer och personer med förgymnasial utbildning som högsta utbildning är de grupper som har högst arbetslöshet.

Hur försörjer sig personer som inte är förvärvsarbetande eller arbetslösa?

Göteborgs stads befolkning

Huvudsaklig försörjningskälla för personer ej i Arbetskraften (dvs. ej förvärvsarbetande eller arbetslösa)

	ÅLDER	Antal	Andel (%) per försörjningskälla					
			Långtids-sjukskr.	Förtids-pension	Föräldra-penning	Studerandebidrag	Socialbidrag	Övrigt
	16-24 år	36 055	0	2	2	79	3	13
	25-64 år	57 322	4	29	6	17	11	33
Befolkningen 25-64 år								
OMRÅDE	Göteborgs stad	57 322	4	30	6	18	11	31
BAKGRUND	Utrikes född	29 561	3	25	8	13	15	35
	Inrikes född med två utrikes föräldrar	1 824	5	30	6	19	12	27
	Inrikes född med en inrikes och en utrikes född förälder	3 437	4	34	4	23	11	23
	Inrikes född med två inrikes födda föräldrar	22 500	5	37	4	23	6	26
UTBILDNING	Förgymnasial utbildning	13 464	3	47	6	5	21	18
	Gymnasial utbildning	18 537	6	40	6	10	12	27
	Eftergymnasial utbildning	21 034	3	13	7	35	5	36
	Uppgift saknas	4 287	0	15	6	6	12	60
KÖN	Män	27 139	3	30	2	17	12	37
	Kvinnor	30 183	4	31	11	19	11	25

Källa: SCB (AMPAK)

Sjukfrånvaro/Ohälsotal

Sjuktalet

Antal utbetalda dagar med sjukpenning per registrerad försäkrad i åldrarna 16-64 år exklusive försäkrade med hel sjukersättning eller aktivitetsersättning. Alla dagar räknas som EN dag oavsett omfattningen är hel, halv osv.

Den trend där sjuktalet sjunkit under 2000-talet bröts år 2012.

Ohälsotal

Ohälsotalet anger antal utbetalda dagar med sjukpenning, arbetsskadesjukpenning, rehabiliteringspenning samt sjukersättning/aktivitetsersättning från socialförsäkringen relaterat till antal registrerade försäkrade (befolkningen) 16-64 år. Alla dagar är omräknade till nettodagar, t.ex. TVÅ dagar med halv ersättning blir EN dag.

Ohälsotalet ökade under de första åren av 2000-talet och nådde sin topp år 2003 Sedan dess har den ersatta sjukfrånvaron minskat och år 2010 var ohälsotalet i riket 29 dagar. Inom Göteborg är mönstret detsamma.

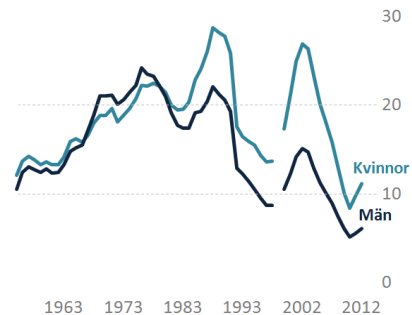
Under hela 2000-talet har ohälsotalet varit högre för kvinnor än för män, även om minskningen varit kraftigare för kvinnor. Den ersatta sjukfrånvaron har också minskat för alla åldersgrupper under 2000-talet. I samband med detta har också den relativa spridningen i ersatt sjukfrånvaro minskat mellan olika åldrar. Trots detta kvarstår fortfarande tydliga skillnader mellan olika åldrar där äldre personer har klart högre ohälsotal än yngre personer.

Utbildningsnivå och ohälsotal

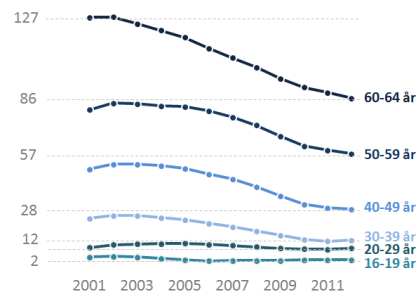
Ohälsotalet har minskat för alla kommuner under 2000-talet. Det finns en tendens att kommuner med ett högt ohälsotal också har en liten andel av befolkningen i arbetsför ålder som har eftergymnasial utbildning.

Även om det finns ett samband mellan ohälsotalet och utbildningsnivå så finns det också andra faktorer som har betydelse för varför ohälsotalet skiljer sig åt mellan kommuner. Exempel på sådana faktorer är demografiska skillnader (såsom ålder), samt skillnader i levnads- och arbetsförhållanden eller geografisk rörlighet (källa Försäkringskassan).

SVERIGE totalt:
Sjuktalet fördelat på kön, år 1955-2012

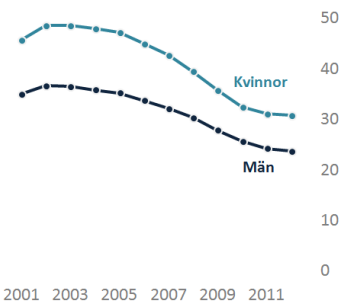


Källa: Försäkringskassan
Ny definition från och med 1998
Göteborgs stad 16-64 år:
Ohälsotal, antal utbetalda dagar/person
År 2001-2012



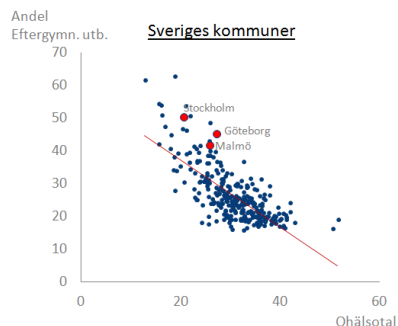
Källa: Försäkringskassan

Göteborgs stad 16-64 år:
Ohälsotal, antal utbetalda dagar/person
År 2001-2012



Källa: Försäkringskassan

Sveriges kommuner 16-64 år:
Ohälsotal och eftergymnasial utbildning
År 2012



Källa: SCB och Försäkringskassan

Bemanningsbranschen – en växande bransch

Inom bemanningsbranschen har antalet sysselsatta mer än fördubblats mellan 2002 och 2011. År 2002 var 25 000 personer sysselsatta i branschen i riket och år 2011 handlade det om 60 000. Inom Göteborg har antalet sysselsatta gått från 3 000 till över 6 000 under samma period. I likhet med andra branscher sjönk dock sysselsättningen mellan 2008 och 2009.

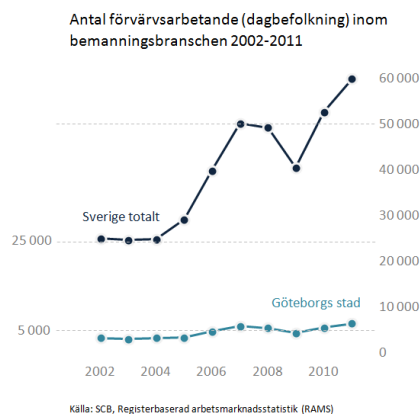
Enligt SCB är det stora företaget som dominerar bemanningsbranschen. År 2010 var det 68 företag, eller sex procent, som svarade för 79 procent av sysselsättningen.

Språngbräda till arbetsmarknaden

Antalet sysselsatta i RAMS avser huvudsysselsättningen i november månad respektive år. Bemanningsbranschen hade 53 000 sysselsatta 2010 men under hela 2010 hade branschen 136 000 anställningar. Det var alltså 2,6 gånger fler anställningar i branschen jämfört med antalet sysselsatta i november månad. Motsvarande siffra för hela arbetsmarknaden är 1,8, vilket visar att personalomsättningen är hög i bemanningsbranschen.

Mellan 2002 och 2010 hade 184 000 personer sin huvudsysselsättning i branschen. Cirka 90 procent var anställda endast ett till tre år. Rörligheten till och från branschen är alltså mycket hög och många arbetar kortare perioder. Många betraktar ett kortvarigt arbete i bemanningsbranschen som en språngbräda ut på arbetsmarknaden (Källa: SCB - Tidningen Källa Företag).

Bemanningsbranschen utgör med sina drygt 6 000 sysselsatta personer ungefär 2 procent av antalet sysselsatta inom Göteborg.



Hur ser arbetsmarknaden ut idag – yrkesstruktur

Det största yrket i Göteborg och Malmö var Undersköterskor, sjukvårdsbiträden m.fl. I Stockholm var Systemerare och programmerare det största yrket. Flera av Stockholmsregionens stora sjukhus ligger utanför Stockholms stad vilket är en anledning till att Undersköterskor, sjukvårdsbiträden m.fl. inte är fler inom Stockholm. Flera av yrkeskategorierna har en ojämn könsfördelning.

Största yrkena i storstadskommunerna

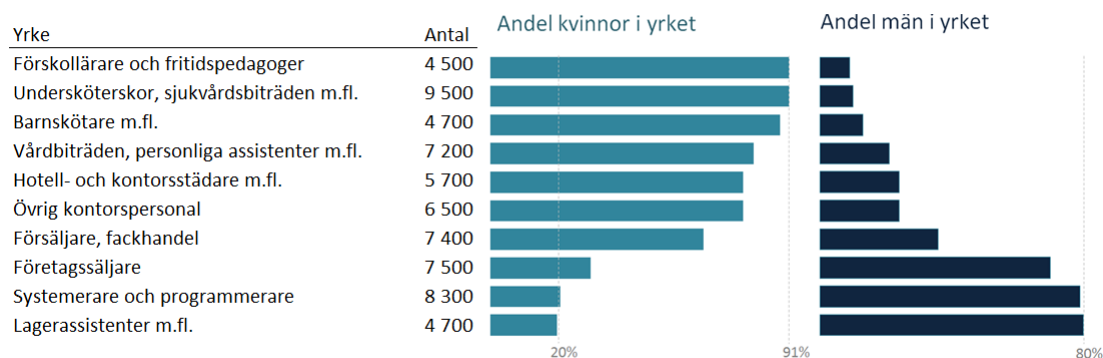
	Yrke ¹	Totalt Antal anställda	Kvinnor (%)	Män (%)
Stockholm	Systemerare och programmerare	23 200	21	79
	Företagssäljare	18 100	34	66
	Försäljare, fackhandel	15 600	66	34
	Vårdbiträden, personliga assistenter m.fl.	15 200	74	26
	Övrig kontorspersonal	13 800	74	26
	Administrativa assistenter	11 000	79	21
	Barnskötare m.fl.	10 600	83	17
	Journalister, författare, informatörer m.fl.	10 500	58	42
	Datatekniker	10 000	23	77
	Administratörer i offentlig förvaltning	9 500	60	40
Göteborg	Undersköterskor, sjukvårdsbiträden m.fl.	9 500	90	10
	Systemerare och programmerare	8 300	21	79
	Företagssäljare	7 500	30	70
	Försäljare, fackhandel	7 400	64	36
	Vårdbiträden, personliga assistenter m.fl.	7 200	79	21
	Övrig kontorspersonal	6 500	76	24
	Hotell- och kontorsstädare m.fl.	5 700	76	24
	Lagerassistenter m.fl.	4 700	20	80
	Barnskötare m.fl.	4 700	87	13
	Förskollärare och fritidspedagoger	4 500	91	9
Malmö	Undersköterskor, sjukvårdsbiträden m.fl.	4 800	91	9
	Företagssäljare	4 700	30	70
	Försäljare, fackhandel	4 400	61	39
	Övrig kontorspersonal	4 100	72	28
	Systemerare och programmerare	3 900	18	82
	Hotell- och kontorsstädare m.fl.	3 700	71	29
	Vårdbiträden, personliga assistenter m.fl.	3 600	77	23
	Barnskötare m.fl.	2 800	87	13
	Förskollärare och fritidspedagoger	2 300	90	10
	Köks- och restaurangbiträden	2 100	65	35

¹ SSYK4 enligt Standard för svensk yrkesklassificering 1996 (SSYK96).

Siffrorna är avrundade till närmaste 100-tal.

Källa: SCB - Yrkesregistret (uppgifterna avser år 2010)

Könsfördelning bland de största yrkena inom Göteborg



Källa: SCB - Yrkesregistret (uppgifterna avser år 2010)

Funktionshindrades arbetsmarknad

Arbetsförmedlingen har genomfört en undersökning av situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning.

Med funktionsnedsättning menas i denna undersökning att man kan ha nedsatt syn eller hörsel, ha tal- eller röstproblem, rörelsenedsättning, allergi eller någon form av psykisk funktionsnedsättning. Det kan också vara att man har diabetes, hjärt-lungproblem, mag-tarmsjukdom, psoriasis, epilepsi, dyslexi eller något liknande. Definitionen av personer med funktionsnedsättning baserar sig på FN:s standardregler.

Valda resultat från undersökningen (avser Sverige totalt):

Tabell B17

I arbete. Personer med funktionsnedsättning totalt, med och utan nedsatt arbetsförmåga, övriga i befolkningen och befolkningen totalt. Inrikes/utrikes födda. Procent. År 2012

	Personer med funktionsnedsättning						Övriga i befolkningen		Befolkningen totalt	
	Totalt		Med nedsatt arbetsförmåga		Utan nedsatt arbetsförmåga					
Inrikes födda	87,8 ± 2,6	83,2 ± 5,1	91,0 ± 2,4	84,5 ± 1,7	85,2 ± 1,4					
Utrikes födda	12,2 ± 2,6	16,8 ± 5,1	9,0 ± 2,4	15,5 ± 1,7	14,8 ± 1,4					
Totalt	100,0 ± 0,0	100,0 ± 0,0	100,0 ± 0,0	100,0 ± 0,0	100,0 ± 0,0					
Uppräknat antal	890 300 ± 67 400	362 100 ± 45 800	528 200 ± 54 500	3 347 800 ± 87 400	4 238 100 ± 69 900					

Tabell 2

Huvudsaklig sysselsättning. Personer med funktionsnedsättning totalt, med och utan nedsatt arbetsförmåga, övriga i befolkningen och befolkningen totalt. Procent. År 2012

	Personer med funktionsnedsättning			Övriga i befolkningen	Befolkningen totalt
	Totalt	Med nedsatt arbetsförmåga	Utan nedsatt arbetsförmåga		
Arbetar som anställd	51,3 ± 3,0	39,6 ± 4,2	64,2 ± 4,5	64,5 ± 1,7	61,0 ± 1,4
Föräldraledig	1,1 ± 0,6	0,9 ± 0,8	1,2 ± 0,9	1,9 ± 0,4	1,7 ± 0,4
Egen företagare	4,6 ± 1,4	3,6 ± 1,5	5,8 ± 2,4	8,8 ± 1,1	7,8 ± 0,9
Studerar	12,1 ± 2,2	8,3 ± 2,7	16,3 ± 3,7	14,0 ± 1,2	13,5 ± 1,0
Arbetslös	8,6 ± 1,9	10,1 ± 2,9	6,9 ± 2,6	5,8 ± 0,9	6,6 ± 0,8
Hemarbetande, sköter eget hushåll	. ± .	. ± .	. ± .	0,6 ± 0,3	0,7 ± 0,3
Ålderspensionär	0,6 ± 0,3	0,9 ± 0,6	0,3 ± 0,1	0,8 ± 0,2	0,8 ± 0,2
Sjuk-/aktivitetsersättning (förtids-, sjukpensionerad)	12,2 ± 1,9	21,7 ± 3,3	1,6 ± 1,0	0,9 ± 0,3	3,8 ± 0,5
Långtidssjukskrivna (mer än 3 månader)	4,1 ± 1,3	7,4 ± 2,5	0,3 ± 0,1	0,3 ± 0,2	1,3 ± 0,4
Hjälper till i familjemedlems företag	. ± .	. ± .	. ± .	0,1 ± 0,0	0,1 ± 0,0
Annan	4,5 ± 0,8	5,9 ± 1,3	3,1 ± 1,0	2,1 ± 0,2	2,8 ± 0,3
Totalt	100,0 ± 0,0	100,0 ± 0,0	100,0 ± 0,0	100,0 ± 0,0	100,0 ± 0,0

Observera: Undersökningen har genomförts som en urvalsundersökning och siffrorna är därför behäftade med en urvalsosäkerhet (anges efter ± i tabellerna ovan). Mer statistik och kommentarer finns att läsa i rapporten: Förutsättningar i arbetslivet (SCB/Arbetsförmedlingen).