

Tjugohundratalets arbetsmarknad – fortsatt uppkvalificering eller jobbpolarisering?

RUNE ÅBERG

är professor emeritus vid Sociologiska institutionen, Umeå universitet. Han forskar främst om social förändring, välfärd och arbetsmarknad. rune.berg@soc.umu.se

Artikeln redovisar en analys av jobbstrukturens förändring baserad på registerdata hämtade från lönestrukturstatistiken. Huvudresultatet från studien är att utvecklingen i Sverige, sett över hela perioden efter millennieskiftet, har gått i polariserande riktning, dvs att både låg- och höglönejobben har vuxit relativt mer än jobb i lönenivåerna däremellan. Det stöder den teoririktning som menar att såväl ny teknik som globalisering får sådana effekter. Men även politik och konjunktur har sannolikt påverkat utvecklingen, som efter regeringskifte och lågkonjunktur inneburit en fortsatt tillväxt av låglönejobb men små förändringar av antalet jobb med höga löner och höga kvalifikationskrav.

Jobbstrukturen i Sverige har länge utmärkts av att jobb med högre kvalifikations- och lönenivåer har vuxit snabbare än andra jobb, särskilt låglönejobb. Denna utveckling har i huvudsak setts som tecken på positiv ekonomisk utveckling. Men i den politiska debatten har också röster höjts till försvar för en politik som syftar mot fler låglönejobb och jobb som inte kräver så höga utbildningskrav. Syftet med denna artikel är att studera hur den svenska arbetsmarknaden faktiskt har utvecklats med avseende på jobbstrukturens förändring sedan millennieskiftet.

Forskningen kring orsaker bakom jobbstrukturens förändring har haft starkt fokus på den tekniska utvecklingen. Detta formuleras i en teoririktning som i den engelskspråkiga litteraturen kommit att benämnas *Skill-Biased Technological Change (SBTC)*. Inledningsvis tänkte man sig att ny teknik skulle ta över enklare jobb. Vidare antogs att ett högteknologiskt och modernt samhälle skulle kräva allt mer av kvalificerade tjänstejobb och en utbildningsexpansion. En sådan uppgradering av kvalifikationsnivån, som antas följa av den tekniska utvecklingen, vore naturligtvis även positiv för produktivitetsutveckling och ekonomisk tillväxt. Den beskrivningen känns för de flesta välbekant, men vissa studier har på senare tid pekat på att utvecklingen i många länder är mer heterogen och drivs mot polarisering, dvs en kraftigare tillväxt av både höglönejobb och låglönejobb än av jobben däremellan.

Goos m fl (2009) har mot den bakgrunden modifierat SBTC-teorin och lyft fram några faktorer som skulle kunna förklara polariseringsmönstret. För det första pekar de på att det är rutinjobb med kognitivt innehåll, t ex många kontorsjobb, som ofta lönemässigt ligger i mitten av löne- och utbildningsskalan, som i och med informationsteknikens landvinningar har kunnat ersättas med den nya tekniken. (I tidigare skeden skedde samma sak när

mekaniseringen ersatte rutinarbete inom industrin.) De icke-rutinmässiga manuella jobben, som ofta är låglönejobb, är inte lika lätta att rationalisera bort med datorer eller annan ny teknik. Exempel på denna typ av jobb är lokalvårdare och serveringspersonal. För det andra tenderar ökad inkomstspridning att leda till att fler välbeställda har råd att efterfråga tjänster av olika slag. Därmed bidrar de till en ökad efterfrågan på låglönejobb inom den privata tjänstesektorn. Även ökad ekonomisk tillväxt kan leda till att fler än bara höginkomsttagare ökar sin efterfrågan på privata tjänster.

Ytterligare en möjlig förklaringsfaktor är globaliseringen, som har inneburit ökad internationell konkurrens och påverkat många jobb i både positiv och negativ riktning. Men inte heller globaliseringen är något stort hot mot de icke rutinmässiga manuella tjänstejobben. Däremot kan den vara det mot andra jobb som kan flyttas till länder med lägre lönenivåer. Nytt är också att den nya informationstekniken kan ha bidragit till att tjänster som kan beskrivas som icke personbundna och som kan levereras elektroniskt har blivit fler och förväntas öka. Konkurrensen om dem är gränsöverskridande och ofta producerade i jobb med relativt hög kvalifikationsnivå. Blinder (2006) talar t o m om detta som nästa industriella revolution, men det återstår att se vilken genomslagskraft utvecklingen har på denna punkt.

Dessa förklaringar till jobbstrukturens förändring försöker fånga generella mönster kopplade till teknisk förändring, men i varje land finns också specifika förhållanden som gör att mönstren inte enhetligt kan antas följa SBTC-teorin. Inte minst kan man förvänta sig att institutionella förhållanden och politiska insatser påverkar utvecklingen. Till exempel har låglönesatsningar i Sverige utgjort hinder för tillväxt av låglönejobb, samtidigt som en generös arbetslöshetsförsäkring i kombination med utbyggd utbildnings- och omställningspolitik har minskat trycket på de arbetssökande att acceptera låglönejobb. Huvudtanken i den sk Rehn-Meidner-modellen var just att produktivitet och tillväxt skulle främjas genom solidarisk lönepolitik (oftast låglönesatsningar) för att hålla tillbaka låglönejobb och med arbetsmarknadspolitik underlätta omställning till jobb med högre produktivitet och högre löner.

Efter år 2007 har viktiga politikförändringar skett. Särskilda skattelättnader för ungdomsjobb har införts, avgifterna för arbetslöshetsförsäkringen har höjts och det särskilt mycket i branscher med hög arbetslöshet och lägre löner, arbetslöshetsförsäkringens ersättningsnivåer och ersättnings-tider har sänkts ytterligare. Samtidigt har kvalifikationskraven för inträde i försäkringen höjts och jobbskatteavdrag har ökat nettoinkomstskillnaderna mellan dem som har arbete och de arbetslösa. Detta kan antas ha ökat pressen på de arbetslösa att öka sin sökaktivitet, sänka kraven och i högre grad acceptera även jobb med låga löner. Liknande förändringar har genomförts i sjukförsäkringen, där den nya sk rehabkedjan har lett till att många tidigare långtidssjuka har utförsäkrats och flyttats över till arbetsmarknadspolitiken. Låglönesektorn kan ha gynnats av detta, men också av direkta subventioner till den privata tjänstesektorn i form av RUT-avdrag och sänkt

restaurangmoms. Dessutom har inkomstspridningen fortsatt att öka, vilket kan ha ökat efterfrågan på sådana tjänster.

Det finns således skäl att förmoda att det även i Sverige har skett en förändring av jobbstrukturen, från uppkvalificering mot polarisering, understödd av såväl logiken i den tekniska utvecklingen som av politiska förändringar. Ett huvudsyfte med denna artikel är att ta reda på om det går att empiriskt belägga ett sådant mönster. Men redan nu bör påpekas att det vid sidan av de ovan nämnda förändringskrafterna naturligtvis finns andra. Till exempel tillkommer och försvinner jobb på grund av konjunktursvängningar, demografiska förändringar och säkert av flera andra skäl av mer tillfällig karaktär. Det är därför svårt att med någon precision fastställa orsaker bakom strukturförändringar, särskilt över korta tidsperioder. Huvudsyftet i denna artikel är dock i första hand att undersöka hur jobbstrukturen faktiskt har förändrats sedan millennieskiftet.

1. Vad ger tidigare forskning för bild av utvecklingen?

På 1970-talet debatterades flitigt, i spåren av Braverman (1974), om jobbens kvalifikationsnivå tenderade att sänkas eller höjas. Den empiri som så småningom presenterades gav starkt stöd för att utbildnings- och jobbkrav tenderade att växa, medan okvalificerade jobb minskade sin andel av de sysselsatta; jobb inom tjänstesektorn ökade och manuella jobb minskade. Processen beskrevs som en naturlig del av övergången till det postindustriella samhället, informationssamhället eller vilka benämningar man nu använde. Under senare decennier har, som tidigare nämnts, mycket av denna forskning fokuserat på jobbens lönenivå. Studier i framför allt USA visade att fram t o m slutet av 1980-talet kunde man observera en tydlig tendens till uppkvalificering, dvs relativt snabbare tillväxt av höglönejobb än av andra jobb, men därefter övergick utvecklingen till polarisering, dvs relativt snabbaste tillväxt av såväl låg- som höglönejobb (se Wright och Dwyer 2003 samt Autor m fl 2006). Resultatet tolkades utifrån ett SBTC-teoretiskt perspektiv. För att testa det universella i den tolkningen genomförde Goos m fl (2009) en komparativ studie inkluderande 17 EU-länder med data från 1993–2006. Studien gav i stort sett stöd för polariseringstesen, särskilt vad gäller bortrationalisering av jobb i mellanlöneskiktet. Även Oesch och Menés (2011) finner stöd för detta i en studie av fem länder för perioden 1990–2008. Men alla länder passade inte in i mönstret, vilket denna studie och även Fernández-Macías (2012) lyfter fram. Därmed riktade de uppmärksamheten mot de institutionella och politiska faktorernas betydelse i sammanhanget. Fernández-Macías studie omfattade 15 länder och täckte perioden 1995–2007.

För Sveriges vidkommande pekade data från Goos m fl (2009) på polarisering, medan Fernández-Macías (2012) data pekade på uppkvalificering, vilket han tolkade som ett resultat av de relativt höga lönerna i låglönejobben som, enligt hans data, tenderade att minska. Hurley m fl (2011), vars data i

stort sett är desamma som Fernández-Macías, konstaterar också att utvecklingen i Sverige under åren efter krisen 2008 utmärks av uppkvalificering. Själv fann jag i en analys baserad på SCB:s ULF-databas (Åberg 2004) att det skedde en relativt kraftig uppkvalificering mellan 1995 och 2001 men att det även var fallet under tidigare perioder: 1977 till 1987 samt, mindre utpräglat, 1988 till 1995. Frågan är vad som egentligen hänt efter år 2000.

2. Den svenska arbetsmarknaden – mot uppkvalificering eller jobbpolarisering?

Analysen förutsätter tillgång på individdata som innehåller uppgifter om näringsgren, yrke och lön. De studier som tidigare refererats till har oftast baserat sina analyser på arbetskraftsundersökningar, men den analys som här ska presenteras utgår från registerdata som är väl anpassade för att studera lönebaserade strukturförändringar på arbetsmarknaden. De registerdata som används är den årligen insamlade lönestrukturstatistiken. Den omfattar alla anställda, har enhetliga näringsgrens- och yrkeskoder samt, viktigast av allt, ett enhetligt lönemått som är jämförbart mellan alla anställda.¹ Den metod som används för att analysera jobbstrukturens förändring är i princip densamma som använts i flera av de citerade studierna – Wright och Dwyer (2003), Åberg (2004), Fernández-Macías (2012), Hurley m fl (2011), Oesch och Menés (2011) – och har det gemensamt med dessa studier att grunddata för analysen är jobb som klassificerats efter lönenivå.²

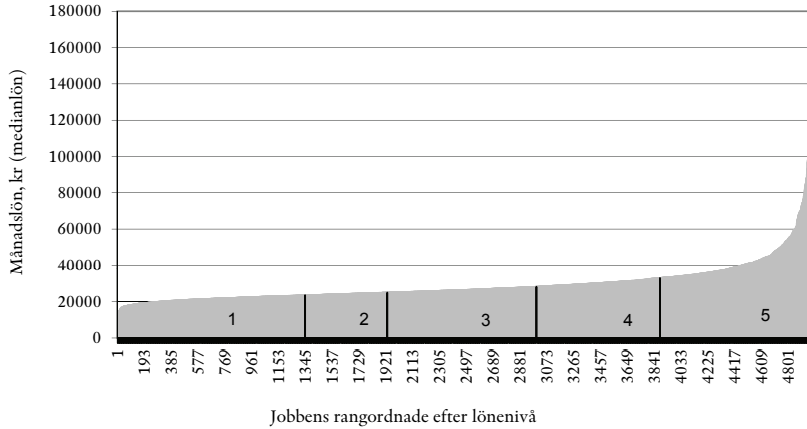
Lönestrukturstatistiken är en totalundersökning vad gäller anställda i den offentliga sektorn samt i företag med mer än 500 anställda. Ett slumpmässigt urval på ca 10 000 företag med färre än 500 anställda representerar denna del av arbetsmarknaden och täcker ca 50 procent av alla anställda i den kategorin. De personer som ingår är mellan 18 och 65 år gamla. Antalet individer i urvalet uppgår årligen till ca 2,5 miljoner, vilket uppviktat till hela populationen blir ca 3,8 miljoner anställda per år.

I den analys som ska presenteras har två perioder studerats, den mellan år 2000 och år 2007 samt den mellan år 2008 och år 2011. Skälet till denna

¹ Det lönemått som används är månadslön och där ingår fast lön inklusive fasta lönetillägg, prestationslön, avtalad bonus, tantiem etc, tillägg för skift, obekvämt arbetstid etc, ersättning för beredskap och jour, förmåner och andra kontanta ersättningar. Alla löner är uppräknade till heltid.

² De analyser som baserats på data från arbetskraftsundersökningarna är av flera skäl inte jämförbara med resultaten i denna analys. För det första har en del baserat analyserna på selskapsdata och inte enbart anställda. Problemet med det är att lönenivån för egenföretagare är svår att bestämma och inte jämförbar med löneanställdas löner. För det andra finns inte löneuppgifter i arbetskraftsundersökningarna, varför dessa måste imputeras från andra datakällor, vilket i sig innebär felkällor vars storlek är svår att bedöma. För det tredje skiljer sig skattningarna av antalet anställda i arbetskraftsundersökningarna från den i lönestatistiken. Det beror framför allt på att anställningar utan arbetade timmar under mätperioden på grund av tjänstledighet, längre sjukfrånvaro och dylikt inte ingår i lönestrukturstatistiken; inte heller tillfälliga anställningar med arbetsmarknadsstöd, praktikanter, arvodesanställningar eller anställningar av mindre omfattning än fem procent av heltid. Lönestatistikens mätperioder varierar för olika sektorer men infaller mellan september och november varje år.

Figur 1
Lönen för jobb
rangordnade efter
medianlönen
2008–11



Anm: Siffrorna 1–5 i figuren anger kvartilgrupper. Lönerna anges i 2011 års lönenivå.
Källa: Egna data.

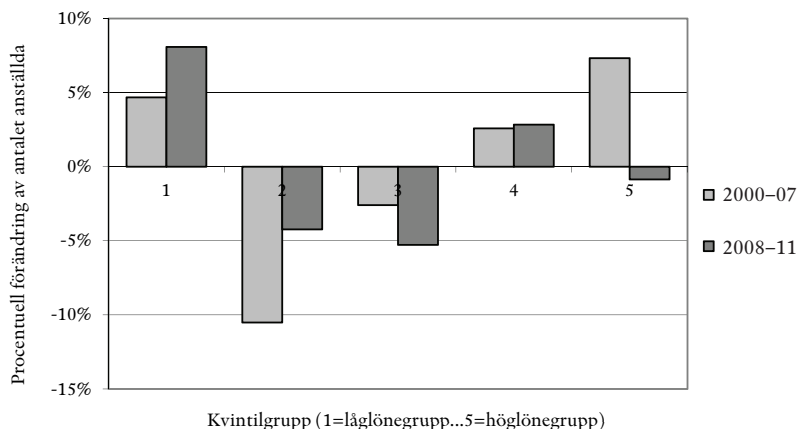
periodindelning är tyvärr betingad av det byte av näringsgrenskod som skedde mellan åren 2007 och 2008. Skillnaden mellan koderna är sådan att det inte går att transformera den ena till den andra utan att alltför stora fel uppstår. En fördel med att periodskiftet skedde 2008 är dock att det året inträffade den internationella finanskrisen vars effekter på ekonomi och arbetsmarknad världen över blev betydande. Således täcker analysen dels perioden före krisen, dels perioden därefter. I den mån politik påverkat den utveckling som ska studeras så torde man också kunna säga att den senare perioden präglas av Alliansregeringens inflytande, medan den tidigare präglas av Socialdemokraterna och deras stödpartier.

Analysmetodens första steg är att skapa ett ”rutmönster” där den ena axeln utgörs av de olika näringsgrenarna och den andra av de olika yrkesgrupperna, dvs en matris med olika celler som för den första perioden ger 4 208 celler och för den andra 4 953.³ Dessa celler utgör undersökningens operationella definition av jobb. För var och en av de studerade perioderna fylls cellerna med alla individer från vart och ett av åren inom perioden.⁴ För vart och ett av jobben har därefter medianlönen, omräknad till 2011 års lönenivå, beräknats. Nästa steg är att rangordna jobben (cellerna i matrisen) efter lönenivån. Figur 1 visar lönespridningen mellan jobben för perioden 2008–11.

Utifrån figur 1 kan vi klargöra vad som menas med låg- och höglönejobb samt med jobblönegrupper däremellan. De rangordnade jobben är indelade i kvartilgrupper, t ex utgörs låglönejobben av jobben i kvartilgrupp 1 och höglönejobben av jobben i kvartilgrupp 5.

3 Näringsgrenskodens 2-siffernivå och yrkeskodens 3-siffernivå har använts. Skälet till att både näringsgren och yrke används som klassificeringsvariabler är att det är de två alternativa sätt på vilka man beskriver produktionsstrukturen. Yrke spelar dock en betydligt större roll för lönen än vad näringsgren gör.

4 Varje enskild individ kan således förekomma mer än en gång.



Figur 2
Förändring av antalet anställda rangordnade från låg- till höglönejobb 2000-07 samt 2008-11

Anm: Figurens nolllinje utgörs av den procentuella förändringen av antalet anställda under perioderna.

Källa: Egna data.

Den fråga som återstår att besvara är om den svenska arbetsmarknaden under senare år har präglats av uppkvalificering, som Hurley m fl (2011) och Fernández-Macías (2012) hävdar, eller om den snarare utmärks av polarisering, som t ex data från Goos m fl (2009) antyder. För att ta reda på detta har antalet anställda i respektive kvintilgrupp beräknats för varje år inom de studerade perioderna. För varje period ligger definitionsmässigt i genomsnitt ca 20 procent av alla jobb i respektive kvintilgrupp, men i början och slutet av perioden behöver det inte vara så. Det är förändringen mellan periodernas första och sista år vad gäller antalet jobb i varje kvintilgrupp som utgör vårt mått på jobbstrukturens förändring. Eftersom strukturförändring är en fråga om relativ förändring är vi intresserade av den procentuella förändringen av antalet anställda inom varje kvintilgrupp minus den procentuella förändringen av alla anställda under perioden.⁵ Resultatet framgår av figur 2, som visar den relativa nettoförändringen av antalet jobb i de olika kvintilgrupperna för båda perioderna.

Den bild som framträder i figur 2 pekar tydligt mot jobbpolarisering snarare än uppkvalificering. Totalt sett över hela perioden har det skett en tillväxt av jobb både i låglönegruppen och i de två höglönegrupperna. Detta är en annan bild än den som gällde decennierna före millennieskiftet. Då kunde man, enligt de analyser jag då gjorde, skönja en tydlig uppkvalificering (Åberg 2004). Slutsatsen blir således att den tendens till uppkvalificering vi tidigare sett nu växlat över mot en tendens till jobbpolarisering.

Frågan är vad som ligger bakom denna förändring. Sett ur ett SBTC-perspektiv borde jobb med låga kvalifikationskrav men som är svåra att rationalisera bort vara säkrade och växa i antal om efterfrågan på dem ökar, t ex som effekt av ökad inkomstspridning. Jobb som har kunnat tas över av

⁵ Under första perioden ökade antalet anställda med 4,6 procent och under andra perioden med 1,4 procent.

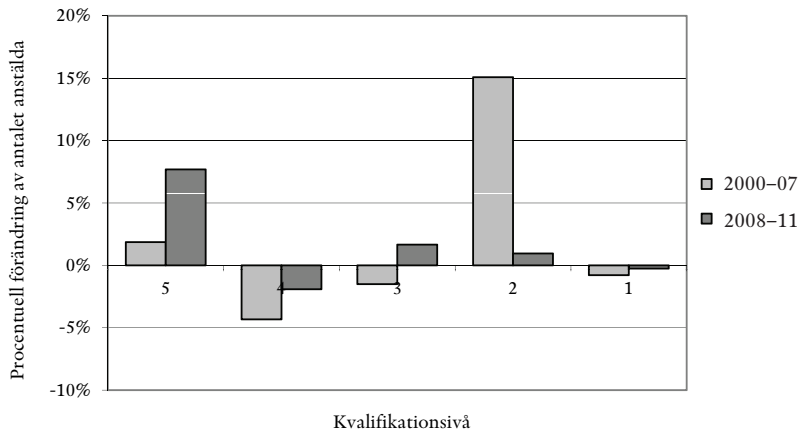
Kvalifikationsnivå	Kvintil 1		Kvintil 2		Kvintil 3		Kvintil 4		Kvintil 5	
	2000	2011	2000	2011	2000	2011	2000	2011	2000	2011
1	0	0	0	0	0	1	5	4	25	24
2	0	0	0	0	4	12	34	24	45	55
3	1	2	6	4	23	25	35	45	27	19
4	70	71	92	94	66	58	25	25	0	1
5	29	27	2	2	7	4	2	2	2	1
Totalt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	101%	100%	99%	100%

Tabell 1 Anm: Kvalifikationsnivå:
 1 Ledningsarbete
 2 Längre högskoleutbildning och akademisk examen
 3 Gymnasieskola med påbyggnad eller kortare högskoleutbildning
 4 Gymnasiekompetens
 5 Inga eller små krav på utbildning
 Källa: Egna data.

ny teknik eller påverkats att globaliseringens nya konkurrensmönster har däremot en tendens att försvinna även om kunskapskraven har varit höga. Något direkt mått på jobbets känslighet för att flyttas ut eller ersättas med ny teknik finns inte, men däremot är det möjligt att i yrkeskoden klassificera jobben efter de kvalifikationskrav man normalt ställer på dem. Tabell 1 visar hur kvalifikationskraven samvarierar med kvintilgrupperna samt hur de har förändrats inom de olika kvintilgrupperna.

Tabell 1 visar att inom kvintilgrupperna 3 och 5 har sammansättningen sedan år 2000 förändrats så att jobb med högre kvalifikationsnivåer har ökat sin andel. Inom kvintilgrupp 4 har det gått åt andra hållet. Varför det blivit så är svårt att veta, men det som är viktigt här är det mycket starka sambandet mellan kvintilgrupp och kvalifikationsnivå, vilket utgör ett kvitto på att indelningen av jobben efter lönenivå är rimlig. Då sambandet mellan kvintilgrupp och kvalifikationsnivå är så starkt borde en beskrivning av jobbstrukturens förändring under de två studerade perioderna baserad på jobbets kvalifikationsnivå bli ungefär densamma som vad den lönebaserade analysen visade. Det som talar för detta är också att jobbets kvalifikationsnivå förklarar 27 procent av den individuella lönevariationen, men i stället för att anta vilken bild av jobbstrukturens förändring en kvalifikationsbaserad analys skulle ge presenterar jag en sådan. Den är intressant i sig men utgör också ett komplement som underlättar identifieringen av jobb som har tillkommit och försvunnit inom de olika kvalifikations- och lönesegmenten under de båda perioderna.

I den lönebaserade analysen har lönegrupperna bestämts genom en relativ definition, varför alla grupperna i genomsnitt för den studerade perioden har gjorts ungefär lika stora. I den kvalifikationsbaserade analysen, däremot, har grupperna bestämts på ett absolut sätt efter de kvalifikationskrav som krävs i varje jobb. De kvalifikationsbaserade jobbgruppernas



Figur 3
Förändring av antalet anställda i jobb med olika kvalifikationsnivåer 2000-07 samt 2008-11

Anm: Figurens nollinje utgörs av den procentuella förändringen av antalet anställda under perioderna. Kvalifikationsnivå:

- 1 Ledningsarbete
- 2 Längre högskoleutbildning och akademisk examen
- 3 Gymnasieskola med påbyggnad eller kortare högskoleutbildning
- 4 Gymnasiekompetens
- 5 Inga eller små krav på utbildning

Källa: Egna data.

storlek varierar då avsevärt. Till exempel är nivå 2 ungefär tre gånger så stor som nivå 5. Jobbförändringen mäts här, liksom tidigare, som den procentuella förändringen av anställda inom varje kvalifikationsnivå minus den procentuella förändringen av alla anställda under respektive period. Figur 3 visar hur jobbstrukturen har förändrats när jobben klassificeras efter kvalifikationsnivå.

Figur 3 ger ingen anledning att revidera slutsatsen att utvecklingen på den svenska arbetsmarknaden har utvecklats i jobbpolariserande riktning. Under den första perioden skedde en liten relativ ökning av jobb med låg kvalifikationsnivå, en relativ minskning av jobb i mellannivåerna och en kraftig relativ ökning av jobb med höga kvalifikationskrav. Under den senare perioden är det främst jobb med låga kvalifikationskrav som har ökat markant, medan förändringarna i de övriga kvalifikationsnivåerna varit relativt små. Sett över bägge perioderna blir polariseringstendensen tydlig.

Av särskilt intresse för att förstå polariseringstendensen är att titta på förändringen av antalet yrken bland *låglönejobb och jobb med låga kvalifikationskrav*. Under perioden 2000-07 var det framför allt inom vård och omsorg som jobben växte kraftigt. Särskilt skedde det inom den kommunala sektorn, men också inom den privata. Andra tillväxtyrken var övriga servicearbeten, kundinformatörer, vissa jobb inom byggbranschen samt köks- och restaurangbiträden. Städjobb minskade inom den offentliga sektorn men ökade inom den privata. Jobb som gick tillbaka under perioden är handpakterare och brevbärare. Under perioden 2008-11 är det fortfarande låglönejobb inom vård och omsorg som ökar, men nu är ökningen

större inom den privata än inom den offentliga sektorn. Städjobben har nu ökat betydligt mer än under den tidigare perioden och, som tidigare, har de minskat inom den offentliga sektorn. Restaurangjobben har fortsatt att öka och det starkare än under den tidigare perioden. Dessa jobb är i de flesta fall sådana som är svåra att ersätta med ny teknik och passar därför in i SBCT-resonemanget. Det som kan förklara den stigande efterfrågan på jobb inom vård och omsorg har troligen att göra med såväl demografiskt betingade behov som kommunernas prioriteringar och möjligheter att finansiera nya jobb. Med städ- och restaurangjobb är det mer en fråga om ökad privat efterfrågan och skattesubventionerade prissänkningar på tjänsterna, även om sänkningen av restaurangmomsen inte har kunnat påverka dessa resultat. Man kan också konstatera att inkomstfördelningen har blivit mer ojämn under hela den period som här studeras, vilket kan ha bidragit till att fler börjat efterfråga dessa tjänster. Särskilt har gapet mellan de med de högsta inkomsterna och de med de lägsta inkomsterna vuxit (SCB 2012).

Sysselsättningsökningen i vård och omsorg, restaurang och städjobb svarar för över hälften av ökningen bland låglönejobben. I vad mån dessa och även andra jobb, som var för sig inte ökat lika mycket (det rör sig om ytterligare 46 jobb), har gjort det på grund av förändringar i arbetslöshetsförsäkringen, jobbskatteavdrag och annat som har pressat de lägsta lönerna nedåt går inte att avgöra. Men bland låglönejobben finns också jobb som har minskat – övrig kontorspersonal, handpaketerare och brevbärare – kanske exempel på jobb som har kunnat rationaliseras bort. Nettoeffekten har dock blivit en förskjutning mot relativ ökad jobbtillväxt i mer lågkvalificerade sektorer.

I *mellanlönegrupperna* är det svårt att se några tydliga mönster i fråga om förändring i antalet jobb, men även inom dessa löneskikt ökade under båda perioderna jobb med inriktning mot vård och omsorg samt förskollärare, fritidspedagoger och behandlingsassistenter. Även jobb inom bygg och anläggning har ökat under båda perioderna, liksom säljare och inköpare. Det finns också jobb som har minskat under båda perioderna och hit hör kontorssekreterare, bokförings- och redovisningsassistenter, elmontörer, tele- och elektronikreparatörer och övriga maskinoperatörer samt, under den senare perioden, vissa ingenjörer och tekniker. Dessa exempel tyder på att konjunktur och teknikförändring har haft betydelse för neddragningar inom dessa kvalifikations- och löneskikt.

De kvalificerade höglönejobben är också av särskilt intresse, främst därför att de nästan har upphört att växa efter 2008. Så skedde inte i samma omfattning under krisåren i början av 1990-talet. Under perioden före 2008 skedde en betydande ökning av antalet civilingenjörer, dataspecialister, företagskonomer, administratörer i offentlig sektor, jurister, psykologer, sjukvårdsspecialister, gymnasie- samt universitets och högskolelärare. Knappt någon yrkesgrupp inom detta skikt minskade i antal under perioden. Efter 2008 har det också skett en viss ökning i dessa yrken och då i första hand av universitets- och högskolelärare samt dataspecialister. Jobb

som har minskat är chefer för mindre företag och enheter. Genomgående är dock förändringarna små efter 2008 för de yrken som ingår bland de kvalificerade höglönejobben.

3. Slutsatser och diskussion

Den viktiga slutsatsen från denna analys är att den svenska arbetsmarknaden efter millennieskiftet verkar ha utvecklats i jobbpolariserande riktning. Bakom den förändringen ligger sannolikt krafter som har med globaliseringen och den tekniska utvecklingen att göra. Det gäller i Sverige såväl som i många andra länder. Därför är det inte orimligt att anta att vi här observerat ett mer djupgående och bestående förändringsmönster. Men givetvis har resultatet också påverkats av både konjunktur och politik. Intressant är det då att notera att jobbstrukturens förändring efter 1990-talets ekonomiska kris skiljer sig ifrån det som skedde efter krisen 2008–09, med reservation för att vi ännu inte sett någon riktig återhämtning. Under 1990-talskrisen var det låglönejobb inom vård- och omsorg som försvann i stor omfattning och, fast i mindre omfattning, även jobb i låg- och mellanlöneskikt inom andra områden. Höglönejobben fortsatte att växa fast i lägre takt. Effekterna av den senaste ekonomiska krisen slog direkt ut många jobb i mellanlöneskikten inom industrin, som dock återhämtade sig redan 2010, varför nettoförändringen under hela perioden blev relativt liten. Det gäller även jobb med höga löner och hög kvalifikationsnivå. Låglönejobben, däremot, fortsatte att växa mer än vad andra jobb gjorde.

Autor, H D, F Lawrence and M S Kearney (2006), "The Polarization of the U.S. Labor Market", *American Economic Review*, vol 96, s 189–194.

Blinder, A S (2006), "Offshoring: The Next Industrial Revolution?", *Foreign Affairs*, vol 85, s 113–128.

Braverman, H (1974), *Labor and Monopoly Capital*, Monthly Review Press, New York.

Fernández-Macías, E (2012), "Job Polarization in Europe? Changes in the Employment Structure and Job Quality 1995–2007", *Work and Occupations*, vol 39, s 157–182.

Goos, M, A Manning och A Salomins (2009), "Job Polarization in Europe", *American Economic Review: Papers & Proceedings*, vol 99, s 58–63.

Hurley, J, D Storrie and J-M Jungbult (2011), *Shifts in the Job Structure in Europe during the*

Great Recession, Eurofound, www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1141.htm (2012-11-12).

Oesch, D and J R Menés (2011), "Upgrading or Polarization? Occupational Change in Britain, Germany, Spain and Switzerland 1990–2008", *Socio-Economic Review*, vol 9, s 503–531.

SCB (2012), *Hushållens ekonomiska standard*, www.scb.se/Statistik/HE/HE0103/_dokument/Hush_ek_standard_2012.pdf (2012-11-02).

Wright, E O and R E Dwyer (2003), "Patterns of Job Expansions in the USA: A Comparison of the 1960s and 1990s", *Socio-Economic Review*, vol 1, s 289–325.

Åberg, R (2004), "Vilka jobb har skapats på den svenska arbetsmarknaden de senaste decennierna?", *Ekonomisk Debatt*, årg 32, nr 7, s 37–46.

REFERENSER