

Vad händer efter avslutad högre utbildning?

Hur stor andel får jobb och vilken typ av anställning får de?

C – uppsats

HT – 2010

Författare: Nina Hrelja

Handledare: Inga Persson

Nationalekonomiska institutionen

Lunds universitet

Abstract

Uppsatsens syfte är att undersöka hur det har gått för nyexaminerade tre år efter examen, om de har fått jobb och vad för slags anställning de har. Under den undersökta perioden tittar jag på två kohorter för en jämförelse (en kohort som följs upp år 2004 och en annan som följs upp år 2008). Lämpliga nationalekonomiska teorimodeller belyser de förväntade effekterna vid förändringar på arbetsmarknaden. Trots det ökade antalet nyexaminerade, visar resultatet att en större andel är i arbete år 2008 än 2004. Detta tyder på att efterfrågan har ökat lika mycket och kompenserat det ökade antalet nyexaminerade. Resultatet visar även att andelen tillsvidareanställda har ökat från år 2004 till 2008.

Innehållsförteckning

Innehåll

1. Inledning.....	4
1.1 Syfte och frågeställning.....	5
1.2 Metod och data.....	5
1.3 Uppsatsens uppbyggnad.....	6
2. Bakgrund.....	7
2.1 De nyexaminerade.....	7
2.2 Den ekonomiska utvecklingen.....	9
2.3 Arbetsrätt- den juridiska aspekten.....	11
2.3.1 Typ av anställningsformer.....	11
2.3.2 Rättsutvecklingen.....	12
3. Teoretiskt ramverk.....	14
3.1 Wage Structure – modellen.....	14
3.2 Utbudet av högutbildade.....	16
3.2.1 ”Schooling” modellen.....	16
3.2.2 Signaleringsmodellen.....	18
3.3 Efterfrågan på högutbildade.....	18
3.4 Sammanfattning.....	21
4. Empiriska resultat.....	23
4.1 Data.....	23
4.2 Huvudsysselsättning tre år efter avslutad examen.....	25
4.3 Typ av anställning.....	37
5. Analys och diskussion.....	49
5.1 Huvudsysselsättning.....	49
5.2 Anställningstyp.....	50

1. Inledning

Enligt en studie från IFAU sker ungdomars inträde på arbetsmarknaden allt senare.¹ Detta beror till viss del på att allt fler väljer att vidareutbilda sig efter gymnasiet. En annan förklaring är att det är svårare för ungdomar utan arbetserfarenhet att komma in på arbetsmarknaden. Det faktum att ungdomar med högre utbildning inte så lätt kan komma in på arbetsmarknaden är av betydelse för hela landet, då dessa bland annat tvingas att vara arbetslösa och/eller får nöja sig med ett jobb som de är överkvalificerade för.

Inträdet på arbetsmarknaden är en fråga som har studerats och studeras fortfarande. Statistiska centralbyrån gör kontinuerliga studier där nyexaminerade från högskolor och universitet följs upp tre år efter examen, för att se hur det har gått för dem, bland annat om de har fått jobb och i så fall hur länge det dröjde, med mera.

Anledningen till att jag började intressera mig för den här frågan är att jag själv är en student som snart ska ut i arbetslivet. Jag är därför intresserad av hur läget ser ut på arbetsmarknaden för nyexaminerade och vad man kan förvänta sig i framtiden.

¹ IFAU(Eriksson m.fl.)(2007).

1.1 Syfte och frågeställning

- Syftet med uppsatsen är att undersöka hur det har gått för de nyexaminerade från universitet och högskolor efter deras examen.

Jag ska försöka att besvara följande:

- Hur många har lyckats få ett jobb en viss tid efter examen och vilken slags anställning har de?

Avgränsningar

- Jag kommer att jämföra två kohorter som har följts upp tre år efter deras examen, där den ena kohorten tog examen år 2001, och följdes upp år 2004, och den andra tog examen år 2005, och följdes upp år 2008. Anledningen till att jag väljer just dessa två kohorter är för att det ligger så nära vår tid.

1.2 Metod och data

För att kunna jämföra de två olika kohorterna kommer jag att genomföra både en teoretisk och en empirisk analys. Den teoretiska delen kommer att behandla utbud och efterfrågan på arbetskraft, samt samspelet mellan dessa.

”Schooling” modellen och ”signaleringsmodellen” ska behandla utbudet på arbetskraft med högre utbildning och vad som gör att en individ väljer att investera i en högre utbildning.

Modellen där arbetsgivaren antas ha såväl fasta som rörliga kostnader kommer att användas för att ge en uppfattning om hur företag tänker när de ska anställa och vilka alternativ de ställs inför. Detta för att beröra efterfrågan på arbetskraft och valet av anställningsform.

Modellen över marknaden för högutbildade (wage structure modellen) ska behandla samspelet på arbetsmarknaden, där utbud och efterfrågan bestämmer både den relativa sysselsättningen och lönen mellan de högutbildade och lågutbildade.

Avsikten med det teoretiska avsnittet av uppsatsen är att kunna förutspå vilka effekter eventuella förändringar på arbetsmarknaden kan tänkas ha.

Den empiriska delen av uppsatsen kommer att visa hur utfallet blev, dvs. hur många som fick ett arbete tre år efter avslutad utbildning samt vilken typ av anställning de fick.

Data kommer från Statistiska centralbyrån, från uppföljningsundersökningar som har gjorts på nyexaminerade tre år efter deras examen.

1.3 Uppsatsens uppbyggnad

Uppsatsens uppbyggnad kommer att vara följande: den andra delen presenterar en bakgrund som förbereder läsaren på vilken slags miljö de nyexaminerade ställs inför efter examen.

Vidare består den tredje delen av teori, för att kunna belysa vad som kan förväntas hända vid förändringar på arbetsmarknaden. Den fjärde delen utgör den empiriska delen och där beskrivs och analyseras hur det i själva verket ser ut på arbetsmarknaden när de två kohorterna kommer ut som nyexaminerade och vilka utfall de får. Den femte och sista delen är den avslutande analysen och diskussionen där jag försöker komma fram till varför det blev som det blev, om teorin stämde eller inte och möjliga förklaringar till detta.

2. Bakgrund

Som en introduktion till uppsatsen kommer jag att måla upp en bild av det slags miljö till vilken de nyexaminerade kommer ut. Det här avsnittet kommer därför att handla om följande:

Jag kommer att beskriva hur utbudet av den nya arbetskraften, dvs. de nyexaminerade, ser ut och har sett ut under den period som jag ämnar undersöka. Detta gör jag först rent generellt och sedan fördelat på kön och ämnesområden. Vidare ska jag försöka få en helhetsbild av landets ekonomi i form av arbetslöshet och hur den har utvecklats under den här perioden. Anledningen till detta är att om man tittar på arbetslöshet för hela landet så kan man försöka förutspå vilken effekt en ökning/minskning av nyexaminerade kommer att ha på arbetslösheten som helhet, samt om de kommer att få problem med att etablera sig på arbetsmarknaden eller inte. Avslutningsvis ska jag ta upp lite vad lagen säger om olika anställningstyper och hur det har utvecklats under den undersökta perioden, för att lättare sätta mig in i arbetsgivarnas tankesätt och för att försöka analysera efterfrågan på ny arbetskraft och valet av anställningsform. Genom hela avsnittet kommer jag att använda händelserna för de kohorter som jag ska undersöka och försöka lokalisera de tidpunkter som är relevanta för min studie, dvs. år 2001, då den första kohorten tog examen och år 2004 då den första kohorten följdes upp, samt år 2004 då den andra kohorten tog examen och år 2008 då den följdes upp.

2.1 De nyexaminerade

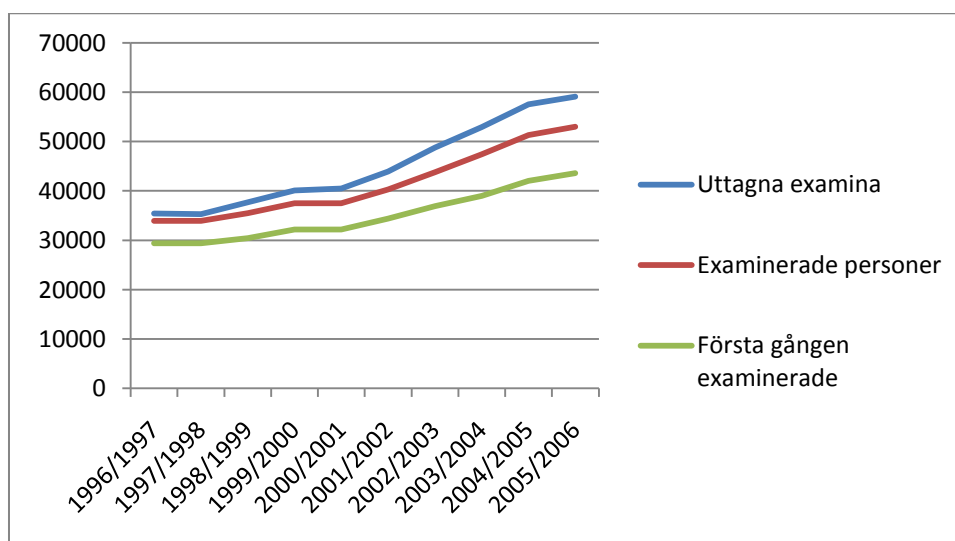
Rent generellt har antalet nyexaminerade under en tioårsperiod från 1996/1997 till 2005/2006 ökat med 67 procent. När man talar om examina så finns det vissa begrepp som bör klargöras. ”Antal uttagna examina” är antalet utfärdade examensbevis, ”antal examinerade personer” innebär hur många personer som har tagit ut en eller två eller fler examina och ”för första gången examinerade” innebär personer som har tagit ut en examen för första gången. Anledningen till detta är att det kan vara så att en person först tar ut en kandidatexamen inom ett visst ämne och därefter bygger på med en magisterexamen, vilket blir två examina men bara en person, vilket kan vara vilseledande. Tabell 1 och diagram 1 nedan visar utvecklingen under den här perioden rent generellt, fördelat på dessa tre begrepp.

Tabell 1: Antal examinerade enligt olika definitioner

	Uttagna examina	Examinerade personer	Första gången examinerade
1996/1997	35400	33900	29400
1997/1998	35300	33900	29400
1998/1999	37700	35500	30400
1999/2000	40100	37500	32200
2000/2001	40500	37500	32200
2001/2002	43900	40300	34400
2002/2003	48800	43800	36900
2003/2004	52900	47400	39000
2004/2005	57500	51300	42000
2005/2006	59100	53000	43600

Källa: SCB(2008a)²

Diagram 1: Utvecklingen av antalet examinerade



Källa: SCB(2008a)³

Av figur 1 framgår att det funnits en tydlig uppgång under hela perioden, både vad gäller uttagna examina, antal examinerade och för första gången examinerade. Även om figuren inte täcker hela den period som jag ämnar undersöka så kan jag ändå dra slutsatsen att det finns en klar ökning, samt att det ökar hela tiden. Jag tror därför att det kommer att fortsätta öka även efter år 2006 och min bedömning är att figuren ger tillräckligt med information för att kunna fungera som en bra bakgrund för mina fortsatta analyser.

² SCB(2008a), Sid. 30 av 60

³ Diagrammet är omarbetat utifrån Tabell 1

Fördelat på ämnen och kön kan man se att under den här perioden är samhällsvetenskap och vård/omsorg de ämnen där kvinnorna har dominerat, samt de områden där den största ökningen absolut sett har skett. Därefter kommer undervisning och sist teknik. Vad gäller männen så är teknik och juridik/samhällsvetenskap de ämnen där flest examina har avlagts under hela den här perioden. Då är det oftast civilingenjörs- och högskoleingenjörsexamina det handlar om. Ämnen som undervisning och vård/omsorg har för männen sett ungefär likadant ut under hela perioden.⁴

Som vi har sett både från tabell 1 och diagram 1 finns det en klar ökning av de nyexaminerade under hela den här perioden, samt att de ökar hela tiden. År 2001/2002 då min första kohort (kohorten som följdes upp, i fortsättningen kallad ”kohort 2004”) kom ut på arbetsmarknaden var antalet examinerade 40300st, vilket var en ökning med 7,5 procent från året innan. År 2005/2006 då min andra kohort (kohorten som följdes upp, i fortsättningen kallad ”kohort 2008”) kom ut på arbetsmarknaden var antalet examinerade 53000st, vilket var en ökning med 3,3 procent från året innan. Rent intuitivt så borde kohort 2008 ha större problem med att få ett jobb och etablera sig på arbetsmarknaden än kohort 2004 i och med att det fanns fler som konkurrerade om jobben, om det inte var så att efterfrågan på arbetskraft med högre utbildning också hade ökat i samma utsträckning som utbudet.

2.2 Den ekonomiska utvecklingen

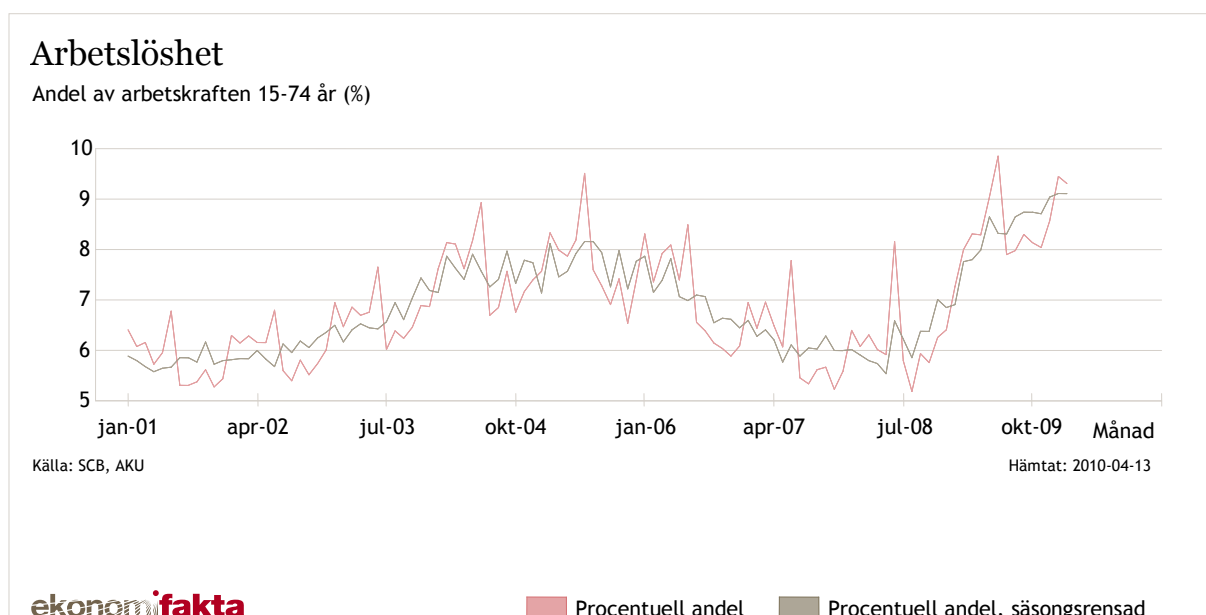
Sedan oktober 2007 har Sverige gjort om sin definition av arbetslösa till den internationella av ILO rekommenderade. Detta för att kunna jämföra med andra länder på ett mer rättvisande sätt. Förändringar som har gjorts är att man nu hör till den arbetsföra befolkningen när man är i åldern 15-74 år, istället för 16-64 år som det var innan, samt att heltidsstuderande som är beredda att ta ett jobb och aktivt söker jobb räknas till den arbetslösa gruppen. Den nya definitionen på arbetslös är således en person som:

- ”Inte är sysselsatt
- Kan börja ett arbete inom 14 dagar
- har aktivt sökt ett arbete under de senaste 4 veckorna eller inväntar att börja ett arbete inom tre månader efter mätveckan”⁵

⁴ SCB(2008a), Sid. 35 av 60

⁵ Ekonomifakta

Diagram 2: Arbetslösheten i Sverige under den undersökta perioden.



Källa: Ekonomifakta

I diagrammet kan vi se hur arbetslösheten varierat under den här perioden. Det finns klart ett mönster mellan de olika årstiderna, där arbetslösheten tenderar att stiga under våren och fram till sommaren och når sin topp någon gång under hösten, för att sedan avta fram till nästa vår. En möjlig förklaring till en så stor variation är att ungdomar oftast går ut på arbetsmarknaden i början av våren för att hitta sommarjobb, vilket helt klart påverkar arbetslösheten. Det finns även perioder då den allmänna efterfrågan på arbetskraft är hög respektive låg. År 2001 och 2002 har relativt sett låg arbetslöshet. Vidare ökar arbetslösheten efter år 2002 och är högst från mitten av år 2003 fram till år 2006. Efter år 2006 sjunker arbetslösheten fram till år 2008, då den ökar relativt snabbt och mycket jämfört med tidigare.

När den första kohorten (kohort 2004) kom ut på arbetsmarknaden år 2001 var arbetslösheten relativt sett låg och därför är det sannolikt att den kohorten inte hade så stora problem med att etablera sig och få jobb snabbt. När den andra kohorten (kohort 2008) däremot kom ut på arbetsmarknaden år 2005 var arbetslösheten som högst under den här perioden, vilket sannolikt försvårade situationen för de nyexaminerade. Baserat på det här diagrammet skulle man således förvänta sig att kohort 2008 hade svårare än kohort 2004 att få jobb.⁶

⁶ Ekonomifakta

2.3 Arbetsrätt- den juridiska aspekten

Det här avsnittet kommer, som tidigare nämnts, att behandla den juridiska sidan och vad lagen säger om olika anställningstyper med mera. Inledningsvis kommer jag att beskriva rättsutvecklingen. Vidare beskriver jag de olika anställningstyperna och vad de innebär. I och med att en av lagändringarna är av intresse för mig (i maj 2006 antog riksdagen nya regler gällande tidsbegränsade anställningar) kommer jag därför att dela in de olika anställningstyperna i en period före den här lagändringen och en period efter, för att underlätta för den kommande analysen. Anledningen till att jag tittar på det här är för att arbetsrätten är en viktig beståndsdel på arbetsmarknaden, inte minst för företagen då de ska anställa nya, men även för arbetarna. Eftersom lagen ändras hela tiden är det viktigt att veta vad som gäller och vilka rättigheter man har. Jag tror att lagen har stort inflytande på utvecklingen på arbetsmarknaden och tänker därför undersöka detta närmare.

Eftersom en viktig ändring i lagen gjordes år 2006, vilket är under den undersökta perioden, blir det en bra utgångspunkt för en jämförelse mellan kohorterna, då den ena undersöks innan år 2006 (2004) och den andra efter år 2006 (2008). Därför är det angeläget att dela in avsnittet i två delar, där den första behandlar de vanligaste anställningsformerna före år 2006 och den andra efter år 2006. Dock kommer jag att först ta upp de två vanligaste anställningsformerna, samt utvecklingen av lagen innan jag går vidare med de två perioderna.

2.3.1 Typ av anställningsformer

Det finns två typer av anställningsformer; *tillsvidareanställning* och *tidsbegränsad anställning*. I det fall där parterna inte har kommit överens om en tidsbegränsad anställning, är det tillsvidareanställning som gäller. För att en tillsvidareanställning ska upphöra krävs en saklig grund från arbetsgivarens sida.

I ett avtal gällande en tidsbegränsad anställning ska det klart och tydligt stå när anställningen börjar och när den ska avslutas. Vidare behövs inga skäl från arbetsgivaren för att anställningen ska upphöra vid den angivna sluttiden.⁷

⁷ Källström och Malmberg (2009), sid115-116

2.3.2 Rättsutvecklingen

Lagen om anställningsskydd (LAS) bygger enligt ”Anställningsförhållandet” på en distinktion mellan ett tidsbegränsat avtal och ett tidsobestämt avtal. Ett tidsobestämt anställningsavtal kan upphöra efter uppsägning, antingen av en arbetstagare eller arbetsgivare. För att arbetsgivaren ska kunna säga upp en arbetstagare behövs saklig grund för detta. Som tidigare nämnts, så behövs inga skäl för uppsägning vid ett tidsbegränsat anställningsavtal.

Vid införandet av LAS var tillsvidareanställning den vanligaste formen av anställning, vilket gjorde att lagen framför allt gällde vid den här typen av anställning. Till följd av detta har tidsbegränsade anställningstagare sämre skydd än de med tillsvidareanställning. För att motverka detta ändrade man i lagen 1974 så att det endast i vissa situationer var tillåtet att anställa på tidsbegränsad basis, bland annat vid vikariat. År 1982 tilläts fler tidsbegränsade anställningar, såsom projektanställningar. År 1996 fick arbetsgivaren ökade möjligheter att anställa tidsbegränsat och under hela 1990 – talet ökade antalet tidsbegränsade anställningar.

I maj 2006 antog riksdagen nya regler gällande tidsbegränsade anställningar, där det nu skulle vara lättare för en arbetsgivare att anställa tidsbegränsat utan att behöva ha särskilda skäl till detta. Det beslutades att tillsvidareanställningar ska vara grunden på arbetsmarknaden, men att tidsbegränsade anställningar fortfarande var viktiga, bland annat för att det ger arbetsgivarna möjlighet att anställa fler vid olika tidpunkter. Man menade att en tidsbegränsad anställning var en viktig väg för bland annat ungdomar att komma in på arbetsmarknaden.

Före maj 2006

Före maj 2006 fanns följande möjliga former av tidsbegränsade anställningar:

a). Provanställning

Provanställning är en form av anställning där både arbetsgivaren och arbetstagaren har rätt till att avbryta avtalet utan särskilda skäl. Syftet med en provanställning är att arbetsgivaren ska kunna testa arbetstagaren och hans/hennes lämplighet för tjänsten. En provanställning får maximalt vara under sex månader, därefter övergår den till en tillsvidareanställning, om inget annat bestäms.⁸

⁸ Källström och Malmberg (2009), sid116

c). *Vikariat*

Vikariat är en anställningsform där personen ifråga ersätter en ordinarie anställd under en viss period, då denna är ledig eller tills en annan ersättare hittats. En person får maximalt vara vikarie i två år under en femårsperiod. Arbetsgivaren kan emellertid skifta mellan *vikariat* och *allmän visstidsanställning* och på så sätt ha en tidsbegränsad anställning i fyra år under en femårsperiod. Därefter får arbetsgivaren endast anställa samma person med *prov-säsongsanställning*.⁹

d). *Säsongsanställning*

Säsongsanställning är en form av anställning som oftast äger rum under en viss period på året. Den är beroende av naturens växlingar. Avtal ingås då för varje säsong.¹⁰

Efter maj 2006

Efter maj 2006 utvidgades de möjliga formerna av tidsbegränsade anställningar med nedanstående:

b). *Allmän visstidsanställning*

Allmän visstidsanställning är en annan form av tidsbegränsad anställning där arbetsgivaren inte behöver ha några särskilda skäl till tidsbegränsningen. Arbetsgivaren har rätt till att anställa någon tidsbegränsat under en längre period än vid en *Provanställning*. Däremot får den här typen av anställning inte överstiga två år under en femårsperiod. Detta för att skydda arbetstagaren.¹¹

e). *Anställning efter pension*

Den här typen av anställning är till för dem som har fyllt 67 år, men fortfarande vill arbeta. Det finns inte någon tidsbegränsning för den här typen av anställningsform.¹²

Utifrån den rättsliga utvecklingen, där det efter den lagändring som ägde rum år 2006, blev enklare för företag att anställa mer tidsbegränsat, så borde antalet tidsbegränsade anställningar förväntas öka. Utifrån detta är min hypotes att tidsbegränsade anställningar kommer att äga rum i större utsträckning för kohort 2008 än för kohort 2004.

⁹ Källström och Malmberg (2009), sid118

¹⁰ Källström och Malmberg (2009), sid118

¹¹ Källström och Malmberg (2009), sid119

¹² Källström och Malmberg (2009), sid117

3. Teoretiskt ramverk

I det här avsnittet kommer jag att behandla de arbetsmarknadsekonomiska teorier som är relevanta för mina frågeställningar och min studie. Jag kommer först att titta på arbetsmarknaden som helhet, med både *utbud* och *efterfrågan* och hur de samspelar. Därefter ska jag behandla var och en av dem separat.

Val av teorimodeller

För att analysera arbetsmarknaden som helhet har jag valt att använda mig av ”Wage Structure” modellen. Anledningen till att jag har valt den är för att den ger en bra helhetsbild av samspelet på arbetsmarknaden och vilka effekter eventuella förändringar kan förväntas ha.

Vidare tänkte jag analysera utbud och efterfrågan på högutbildad arbetskraft separat.

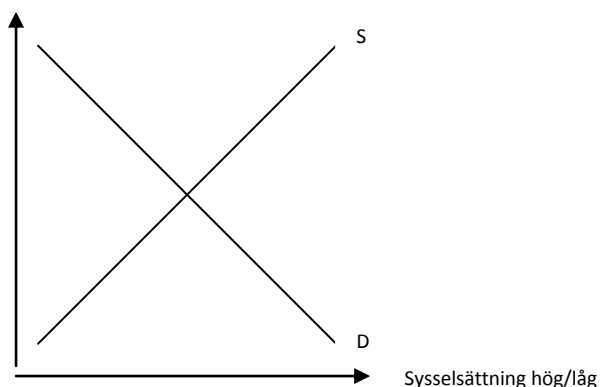
För att analysera utbudet använder jag mig av ”Schooling” modellen samt ”Signaleringsmodellen”. Dessa två tillsammans ger en helhetsbild av hur en individ kan tänkas resonera inför valet att investera eller inte investera i högre utbildning. För efterfrågan har jag tagit fram modellen där arbetsgivaren antas ha både fasta och rörliga kostnader vid anställningen av ny personal. Eftersom företag alltid strävar efter att vinstmaximera/kostnadsminimera, så är detta en bra modell som täcker kostnadsdelen.

3.1 Wage Structure – modellen

Modellen säger att den relativa lönen och den relativa sysselsättningen mellan högutbildade och lågutbildade bestäms av utbudet och efterfrågan på de högutbildade relativt lågutbildade. Jag kommer att använda beteckningen ”högutbildade” för akademiker och ”lågutbildade” för de med en lägre utbildning.

Figur 1: Utbud och efterfrågan

Lön hög/låg

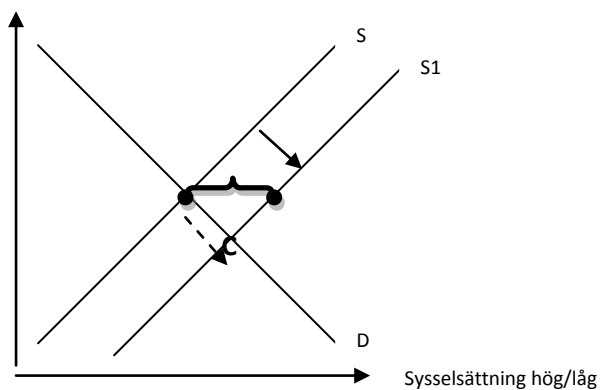


Figur 1 visar utbud (S) och efterfrågan (D) på högutbildad arbetskraft relativt lågutbildad. Den relativa marknadslönen samt den relativa sysselsättningen bestäms där utbud och efterfrågan möts. Om den ena av dessa ändras utan att den andra också gör det, så ändras den relativa lönen och sysselsättningen på arbetsmarknaden. Då lönerna är mer trögrörliga än sysselsättningen är det oftast så att arbetslösheten, åtminstone på kort sikt minskar/ökar som en konsekvens av att antingen utbud eller efterfrågan ändras.

I fallet då vi har en ökning av utbudet av högutbildad arbetskraft så kan vi förvänta oss att arbetslösheten bland dessa kommer att stiga om relativlönen inte ändras och om efterfrågan inte ökar lika mycket. Figur 2 illustrerar en ökning av högutbildade relativt lågutbildade, med ett skift i utbudskurvan.

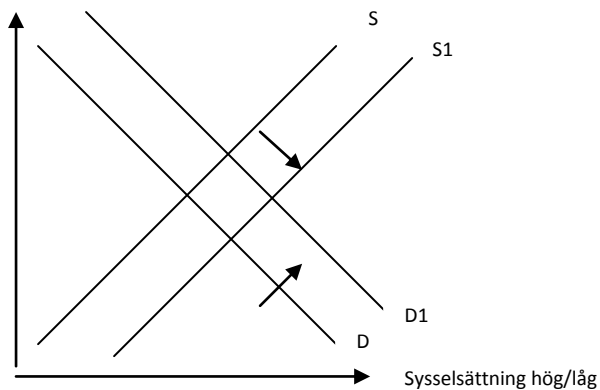
Figur 2: Ökning av högutbildad arbetskraft relativt lågutbildad, skift i utbudskurvan

Lön hög/låg



Figur 3: Ökning av efterfrågan på högutbildad arbetskraft relativt lågutbildad, skift i efterfrågekurvan

Lön hög/låg



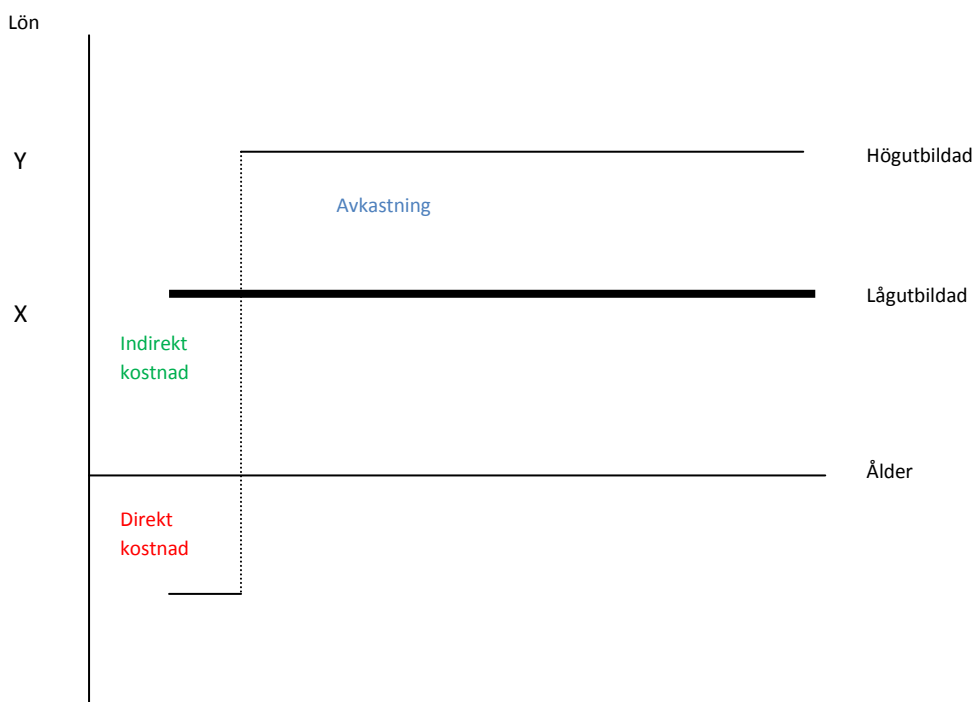
Som figur 2 och 3 visar så ökar utbudet av högutbildad arbetskraft relativt lågutbildad. Om efterfrågan samtidigt skulle öka lika mycket så kommer vi inte att få någon förändring i relativa lönen (eller arbetslösheten), som skiftet i efterfrågekurvan från D till D1 i figur 3 illustrerar. Om vi däremot inte har en lika stor ökning i efterfrågan, se Figur 2, så har vi ett utbudsöverskott på högutbildad arbetskraft relativt lågutbildad, om relativlönen inte ändras. Relativlönen kan anpassa sig och minska, vilket gör att vi hamnar i punkt C. I så fall är arbetslösheten den naturliga och vi är åter i jämvikt på arbetsmarknaden. Om relativlönen däremot inte minskar så kan vi vänta oss att arbetslösheten för de högutbildade stiger.

3.2 Utbudet av högutbildade

3.2.1 "Schooling" modellen

"Schooling" modellen har att göra med utbudet på arbetskraft och huruvida en individ bestämmer sig för att vidareutbilda sig eller inte. Ju mer man utbildar sig, desto mer produktiv är man på arbetsmarknaden och desto högre lön kan man förväntas få. Detta illustreras med hjälp av Figur 4 över en individs utbildningsinvestering i högre utbildning.

Figur 4: Utbildningsinvestering för en individ



När en individ har avslutat gymnasiet står han/hon inför två val: att jobba för X kr per månad fram till pensionen eller att utbilda sig och få Y kr per månad fram till pensionen. Som figuren visar så är den förväntade lönen Y större än X, dvs. om man utbildar sig så förväntas man tjäna mer än om man inte utbildar sig.

Om man bestämmer sig för att utbilda sig, får man en indirekt kostnad på X kr per månad under perioden man pluggar, dvs. det man hade tjänat om man hade börjat jobba direkt, samt en direkt kostnad som består av böcker, avgifter till universitetet mm. Hur man då väljer som individ beror på hur stort X är, det man hade fått i lön utan en akademisk utbildning, hur stort Y är, det man förväntas få i lön efter avslutad utbildning, de direkta kostnaderna, hur lång utbildningen är samt *diskonteringsräntan*. Diskonteringsräntan är individuell och olika för varje individ. Den diskonterar den förväntade framtida lönen till ett nuvärde, så att man som individ kan jämföra de förväntade nuvärdena av de två alternativen och på så sätt bestämma sig för om det är värt att investera i en utbildning eller inte. Ju högre diskonteringsränta man har, desto mer värdesätter man nuet relativt framtiden. Och ju lägre diskonteringsränta man har, desto mer värdesätter man framtiden relativt nuet.

För att räkna ut nuvärdena används följande formel:

$$(1) \quad NV_{Lågutbildad} : w + \frac{w_{låg}}{(1+r)^1} + \frac{w_{låg}}{(1+r)^2} + \dots + \frac{w_{låg}}{(1+r)^n}$$

$$(2) \quad NV_{Högutbildad} : -H - \frac{H}{(1+r)^1} - \frac{H}{(1+r)^2} - \frac{H}{(1+r)^3} + \frac{w_{hög}}{(1+r)^4} + \frac{w_{hög}}{(1+r)^5} + \dots + \frac{w_{hög}}{(1+r)^n}$$

där:

n = antal år fram till pensionen

w = lönen

H = de direkta kostnaderna

r = diskonteringsräntan

Enligt "Schooling" modellen används formel 1 och 2 då man beräknar nuvärdet för att plugga vidare respektive börja jobba direkt efter gymnasieutbildningen. I det här exemplet är den högre utbildningen på fyra år, vilket man kan se i formel 2, att man börjar tjäna pengar efter fyra år. Efter att ha räknat ut nuvärdet för de två alternativen, så ska man bestämma sig om man vill vidareutbilda sig eller börja jobba direkt. Det nuvärde som är störst är det som avgör om man vidareutbildar sig eller inte, enligt den här modellen.

3.2.2 Signaleringsmodellen

Till skillnad från "Schooling" modellen där produktiviteten antas öka med utbildningsår och på så sätt lönen också, så antar "Signaleringsmodellen" att man inte nödvändigtvis blir mer produktiv för att man har ett högskolediplom. Istället kan utbildningsdiplomet fungera som en slags signal till potentiella arbetsgivare om att man är kvalificerad för "smartare" jobb. Detta gör att man lättare kan särskilja dessa arbetare från dem med lägre produktivitet (och utan högre utbildning) och på så sätt få en bättre matchning på arbetsmarknaden.¹³

Vilken modell man använder sig av spelar ingen roll för individen; om man blir mer produktiv på arbetsmarknaden eller om man har ett diplom som signal som säger att man är smart. Individen utbildar sig för att få mer avkastning/högre lön än vad man skulle fått om man inte hade utbildat sig och det kan man förväntas få enligt båda modellerna.

3.3 Efterfrågan på högutbildade

Efterfrågan på arbetskraft beror på en hel del saker, bland annat vilka kostnader ett företag står inför. Därför tänker jag fokusera på vad det är för kostnader som ett företag har när det anställer. Målet för varje företag är att kostnadsminimera/vinstmaximera och arbetsgivarna agerar därför utifrån detta. Den modell jag valt att använda mig av som analysinstrument är den där arbetsgivaren antas ha såväl fasta som rörliga kostnader för arbetskraft.

¹³ För mer ingående beskrivning se Borjas, kapitel 7, sid.268.

Kvasi-fasta kostnader

Arbetskraft kan ses som en kvasi-fast produktionsfaktor, dvs. kostnaderna för den består av både fasta och rörliga kostnader. De fasta kostnaderna är anställningskostnader och eventuella uppsägningskostnader. De rörliga kostnaderna är lönerna till de anställda. Om detta är fallet så kommer arbetsgivarens anställningsbeslut att få karaktären av ett investeringsbeslut, vilket illustreras av sambandet:

$$MRP_0 + \frac{MRP_1}{(1+r)^1} + \frac{MRP_2}{(1+r)^2} + \dots + \frac{MRP_n}{(1+r)^n} \geq F_0 + w_0 + \frac{W_1}{(1+r)^1} + \frac{W_2}{(1+r)^2} + \dots + \frac{W_n}{(1+r)^n} + \frac{F_n}{(1+r)^n} \quad 14$$

där:

n = förväntad anställningslängd (antal år till exempel)

MRP_t = marginalnyttan den anställde tillför företaget i respektive tidsperiod

F_0 = de fasta anställningskostnaderna i samband med anställningsbörjan

w_t = lönen till den anställde i respektive tidsperiod

F_n = eventuella uppsägningskostnader för period n

r = diskonteringsräntan

Till vänster om likhetstecknet har vi det *förväntade* diskonterade värdet av den produktion som den nyanställda tillför företaget under n perioder. På den högra sidan har vi de *förväntade* kostnaderna som den nyanställda medför, där de rörliga kostnaderna samt eventuella uppsägningskostnader diskonteras. När ett företag står inför valet att anställa eller inte är det de förväntade intäkterna och de förväntade kostnaderna som är av betydelse. Om den vänstra sidan om likhetstecknet är större och man förväntas få en högre intäkt än kostnad så väljer företaget att anställa. Om det är tvärtom, dvs. att man förväntas få högre kostnader än intäkter så väljer företaget att inte anställa.

¹⁴ Formeln är tagen från "Elliot(1991)Labor Economics-a comparative text" och modifierad

Vad gäller olika typer av anställningar så kan man anta att den förväntade marginalnyttan inte ändras beroende på anställningstyp. Däremot ser kostnadssidan annorlunda ut beroende på vilken typ av anställning det handlar om. Tillsviareanställningar är förknippade med såväl fasta kostnader som rörliga, samt en eventuell uppsägningskostnad. De tidsbegränsade anställningstyperna berörs *inte* av en eventuell uppsägningskostnad, eftersom de redan från början är tidsbegränsade. Däri ligger skillnaden mellan de olika anställningstyperna, där det enligt denna modell helt klart är billigare för ett företag att anställa någon tidsbegränsat istället för tillsvidare, då man kommer ifrån eventuella uppsägningskostnader. Baserat på detta kan vi förvänta oss att företag, allt annat lika, hellre väljer att anställa tidsbegränsat än tillsvidare. Dock kan det vara så att annat inte är lika och att det finns andra fördelar med tillsvidareanställningar som uppväger risken för att drabbas av uppsägningskostnader.

3.4 Sammanfattning

Avslutningsvis sammanfattar jag här några av de viktigaste punkter som har tagits upp och som är relevanta för min fortsatta analys.

Här kommer därför att tas upp individen och vad som kan tänkas påverka en individs beslut om vidareutbildning, vad som händer när utbudet av högutbildade respektive lågutbildade ökar samt arbetsgivarens val av anställningstyp och vad som kan tänkas ligga bakom detta.

Individens investeringsval av högre utbildning

Den främsta orsaken till vidareutbildning är lönen och avkastningen på utbildning. Andra faktorer som kan tänkas påverka är att högre utbildning anses ge högre status, där *signaleringsmodellen* kommer in, inte bara inom arbetsmarknaden men även inom samhället i stort. Om man delar in utbildning i olika ämnesområden så varierar det från ämne till ämne. Vad det skulle kunna ha att göra med är att relativlönerna mellan hög- och lågutbildade varierar och/eller att olika ämnesområden är förknippade med olika (icke-pekuniära) arbetsvillkor och arbetsförhållanden. Ibland kanske det inte "lönar sig" att utbilda sig, då relativlönen inte är så hög. En annan orsak till vidareutbildning kan vara att man helt enkelt inte hittar jobb och utbildar sig för att få en bättre chans på arbetsmarknaden.

Vad händer om utbudet ökar?

Om utbudet av högutbildad relativt lågutbildad arbetskraft ökar så kan vi förvänta oss ett antal olika scenarier:

- Efterfrågan på högutbildade ökar lika mycket – om efterfrågan skulle öka lika mycket så kommer ingenting att hända och vi kommer att fortsätta vara i jämvikt på arbetsmarknaden och arbetslösheten kommer att vara den naturliga.
- Relativlönen anpassar sig – om efterfrågan inte ökar då utbudet ökar så finns det en möjlighet att relativlönen istället anpassar sig och minskar, vilket leder oss tillbaka till jämvikten och arbetslösheten blir oförändrad.

Om varken efterfrågan eller relativlönen anpassar sig till det ökade utbudet så kan följande inträffa:

- Fler blir arbetslösa – vi kan förvänta oss att fler av de nyexaminerade blir arbetslösa och att arbetslösheten stiger.
- Acceptera andra jobb – vi kan förvänta oss att de nyexaminerade kommer att vara tvungna att ta andra slags jobb som de kanske är överkvalificerade för, för att slippa vara arbetslösa. De nyexaminerade kan också, i ökad utsträckning, tvingas acceptera tidsbegränsade anställningar istället för tillsvidareanställningar.

Arbetsgivarens val av anställning

Det som påverkar en arbetsgivare och om denna väljer att anställa en högutbildad är framförallt kostnaderna och huruvida man har råd med detta. Olika typer av anställningar kostar däremot olika mycket, där det oftast är så att tidsbegränsade anställningar är billigare för arbetsgivaren då man slipper eventuella uppsägningskostnader. Utvecklingen av arbetsrätten har gjort att arbetsgivarna nu har lättare för att anställa personal mer tidsbegränsat än vad man kunde göra tidigare. Till följd av detta kan man förvänta sig fler tidsbegränsade anställningar för de nyexaminerade.

4. Empiriska resultat

Hittills har jag undersökt hur läget har sett ut på arbetsmarknaden som helhet under perioden då de två olika kohorterna kom ut som nyexaminerade. Eftersom lagen spelar stor roll på arbetsmarknaden, har jag även tittat på den rättsliga sidan och hur den har utvecklats med tiden. Vidare har jag även behandlat relevanta arbetsmarknadsekonomiska teorier för att med hjälp av dessa försöka förutspå vilka effekter som kan väntas.

Det här avsnittet kommer därför att handla om vad som *har hänt* sedan de två olika kohorterna kom ut på arbetsmarknaden.

Avsnittet är indelat i två delar där den första delen behandlar vilken huvudsysselsättning de nyexaminerade har, tre år efter examen, först rent generellt och sedan efter ämnesområde. Den andra delen visar vilken typ av anställning de har. Syftet med detta är att först och främst se hur arbetslösheten, men även anställningsformen har utvecklats under den här perioden för att vidare, med hjälp av de tidigare avsnitten, kunna analysera och försöka komma fram till vad orsaken skulle kunna vara och om mina förväntningar stämde eller inte.

Först ska jag dock i nästa avsnitt kort redogöra för de undersökningar från vilka jag hämtat mitt datamaterial.

4.1 Data

Datamaterialet är hämtat från Statistiska centralbyråns urval av de examinerade ett visst år, där nyexaminerade från högskolor och universitet följs upp tre år efter avslutade studier för att se hur det har gått för dem på arbetsmarknaden. Datamaterialet är mikrodata, där de utvalda individerna svarar på frågor som handlar om deras situation på arbetsmarknaden under en viss vecka i den utvalda månaden. Undersökningarna utförs av SCB Intervju och sker via telefon.¹⁵

”Syftet med undersökningarna är att beskriva de aktuella sysselsättningsförhållandena och att ge information om utvecklingen på arbetsmarknaden.”¹⁶

¹⁵ SCB(2010-01-22)

¹⁶ SCB(2008b)

De som ingår i undersökningen svarar på frågor som handlar bland annat om vilken sysselsättning de har för tillfället, hur väl deras jobb stämmer överens med utbildningen, vilken anställning de har för tillfället med mera. De frågor jag har använt mig av i uppsatsen är:

1. Examinera huvudsakliga sysselsättning i mars/april, tre år efter avslutad högskoleutbildning
2. Anställningsform i mars/april - tre år efter avslutad utbildning bland högskoleexaminerade

Antalet individer som svarade på fråga 1 år 2004 var 35639 stycken och 45278 stycken år 2008. Fråga 2 besvarades år 2004 av 32805 stycken och år 2008 av 43053 stycken.

Eftersom urvalen är små, finns det risk att resultaten inte är statistiskt signifikanta. Detta tar jag hänsyn till i min kommande analys. Små förändringar/skillnader kanske inte är statistiskt signifikanta och kommer därför inte att kommenteras.

4.2 Huvudsysselsättning tre år efter avslutad examen

Inledningsvis visar diagram 3 och 4 en helhetsbild av hur det har sett ut mellan de här två kohorterna, dvs. vad de har för sysselsättning tre år efter avslutad examen. Därefter delas de två kohorterna upp i ämnesområden och kön för en djupare jämförelse. Diagram 3 och 4 kommer att användas som underlag för kommande jämförelser.

Diagram 3 – Huvudsysselsättning för kohort 2004¹⁷

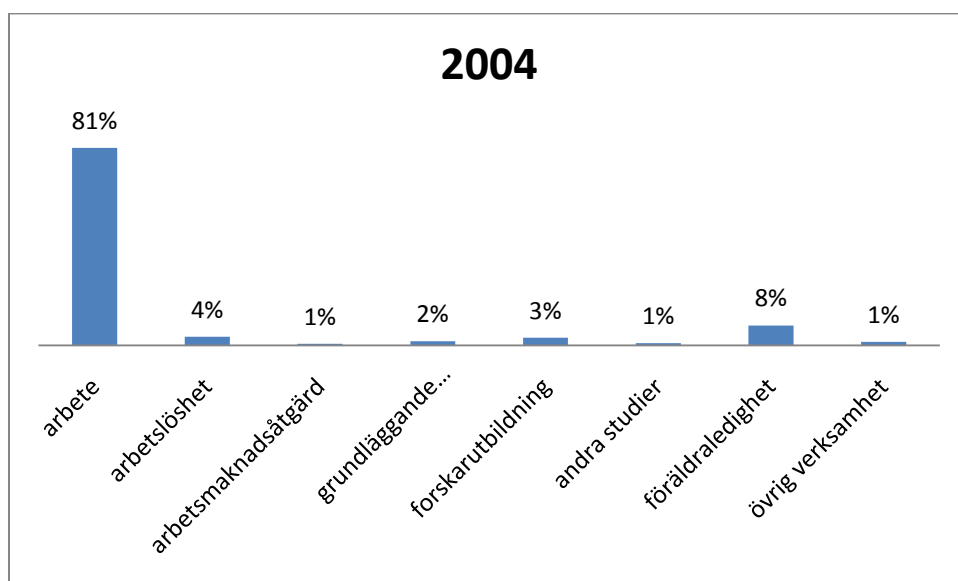
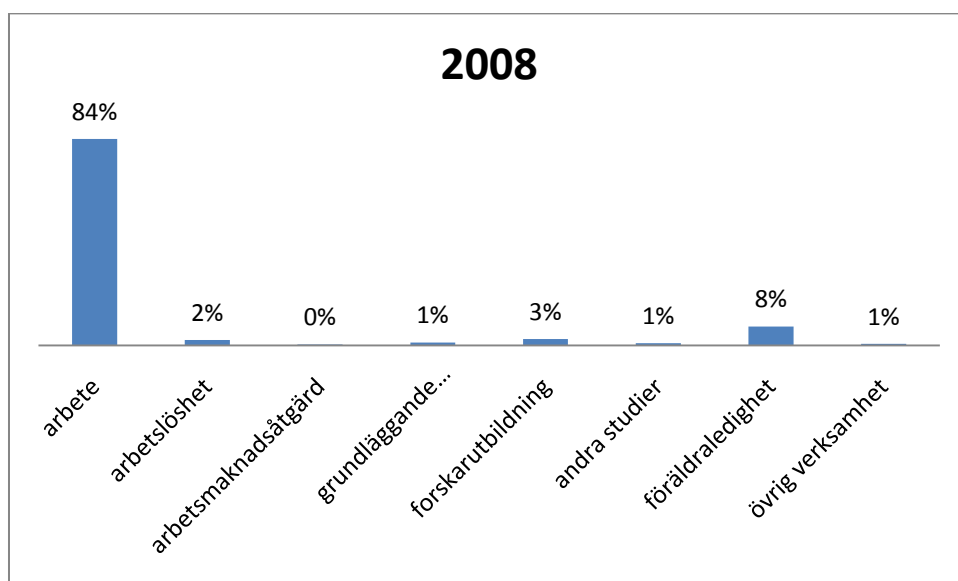


Diagram 4 – Huvudsysselsättning för kohort 2008



¹⁷ "grundläggande..." står för "grundläggande utbildning"

Om man jämför de två kohorterna rent generellt, ser man ur diagram 3 och diagram 4 att en större andel hade arbete år 2008 än år 2004, samt att arbetslösheten var högre år 2004 än år 2008. De andra kategorierna skiljer sig inte så mycket åt mellan de två kohorterna.

Arbetslösheten i hela landet var högre år 2004 än år 2008, vilket kan vara en bidragande faktor till att arbetslösheten bland dessa två kohorter skiljer sig åt på det här sättet och också till att andelen sysselsatta var högre.

Diagram 5 – Humaniora och teologi

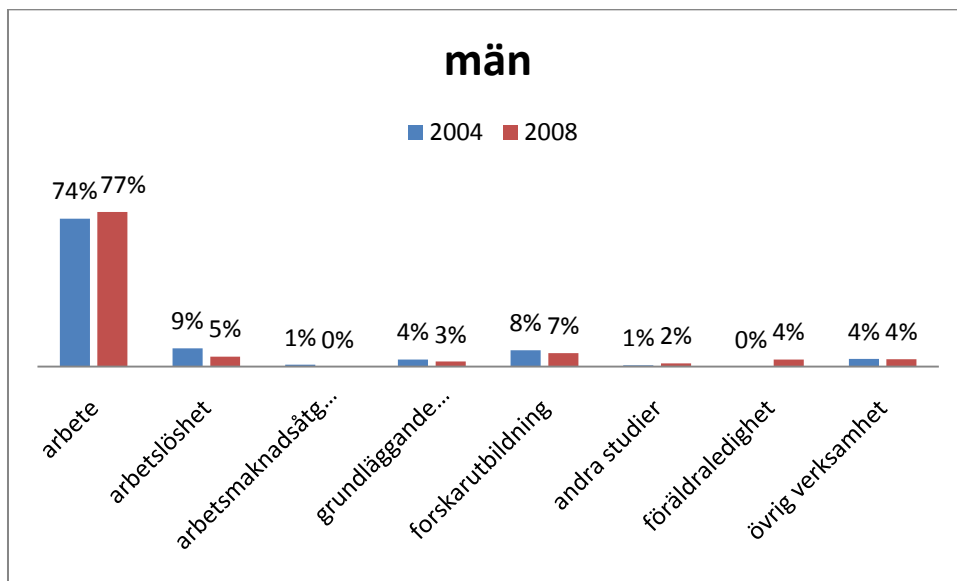
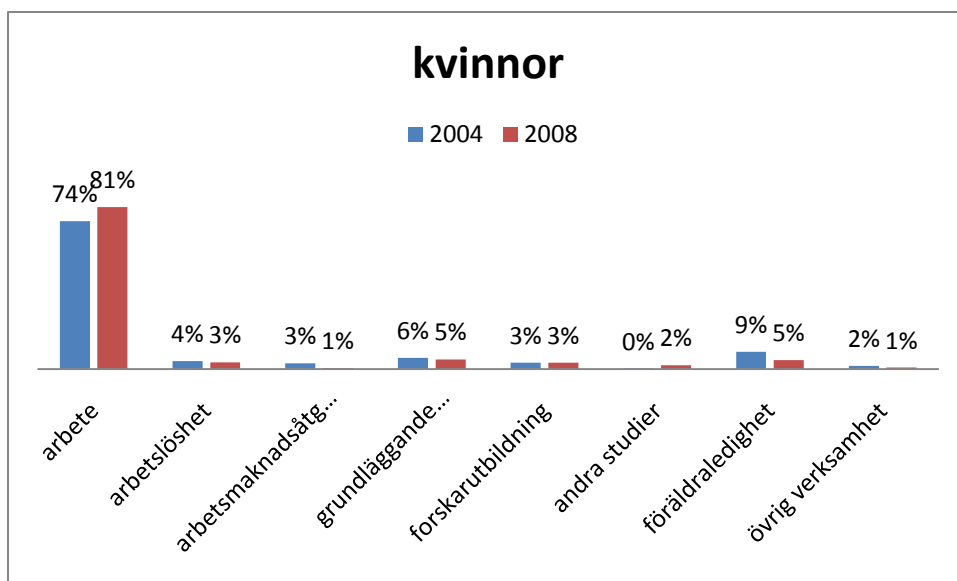


Diagram 6 – Humaniora och teologi



Om man jämför nivån i arbete inom *humaniora och teologi* med genomsnittet (diagram 3 och 4), ser vi att nivån ligger *under* genomsnittet, för både män och kvinnor (74 % jämfört med 81 % år 2004) och (77 % och 81 % jämfört med 84 %).

Det finns inga skillnader mellan könen år 2004. Däremot var det en större andel kvinnor i arbete år 2008 jämfört med männen. Om man även tar hänsyn till andelen föräldralediga ser vi att år 2004 är 74 procent (74 % + 0 %) av männen sysselsatta, samtidigt som 83 procent (74 % + 9 %) av kvinnorna är sysselsatta. År 2008 är 81 procent av männen sysselsatta och 86 procent av kvinnorna.

Baserat på dessa siffror är det kvinnor som dominerar, både år 2004 och år 2008. År 2008 är det fler kvinnor i arbete, samtidigt som fler män tar föräldraledigt. Dock är det så att fler kvinnor än män är sysselsatta inom detta ämne. Det finns en klar ökning från år 2004 till år 2008, både bland män och kvinnor.

Diagram 7 – Juridik och samhällsvetenskap

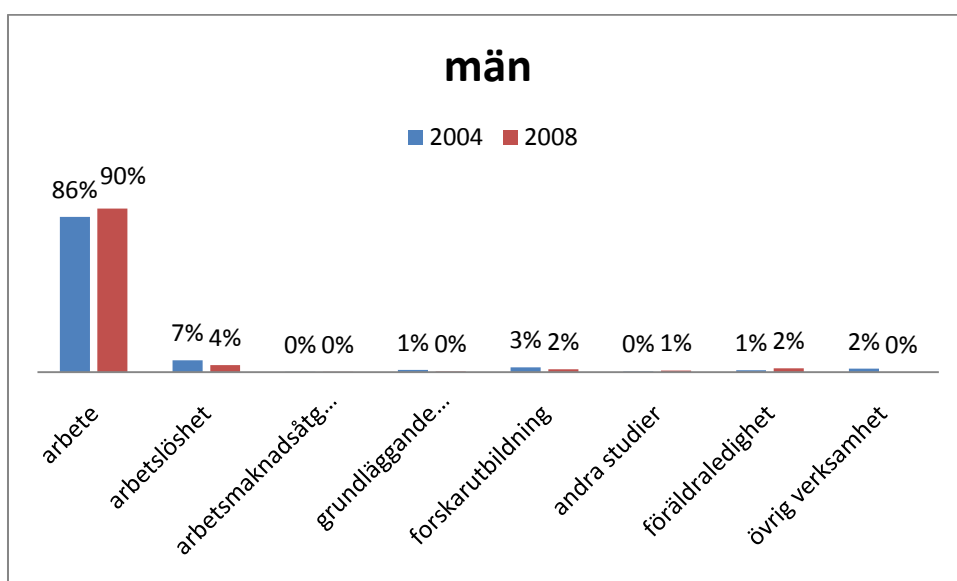
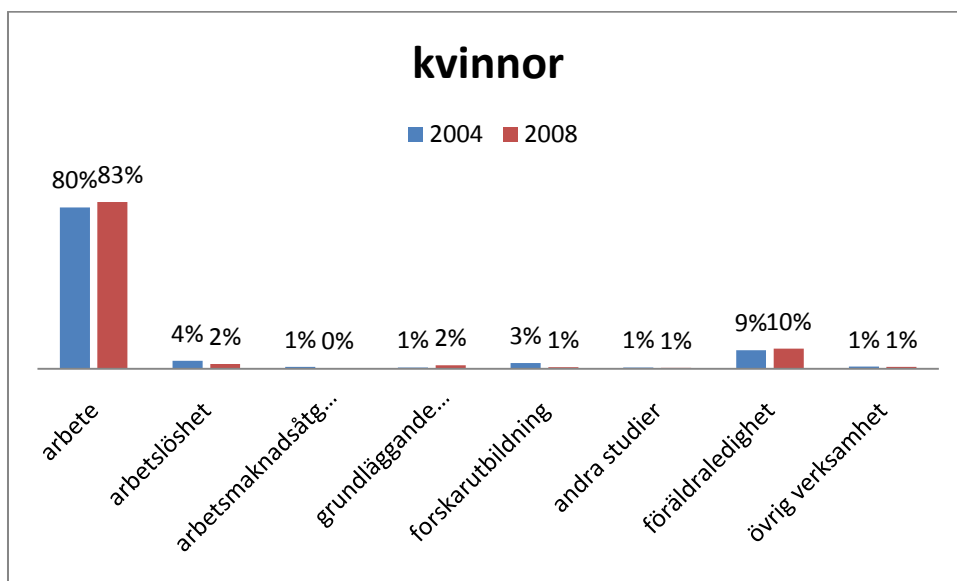


Diagram 8 – Juridik och samhällsvetenskap



Nivån i arbete inom *juridik och samhällsvetenskap* ligger över genomsnittet för männen och under för kvinnorna, både år 2004 och år 2008.

Det finns helt klart könsskillnader både år 2004 och år 2008. Tar man också hänsyn till föräldraledighet ser det någorlunda jämnt ut mellan könen. År 2004 är 87 procent av männen sysselsatta och 89 procent av kvinnorna. År 2008 är 92 procent av männen sysselsatta och 93 procent av kvinnorna. En markant könsskillnad finns också vad gäller föräldraledighet där det är större andel bland kvinnor än bland män som är föräldralediga, båda perioderna. Vad detta kan bero på är att ämnen som *juridik och samhällsvetenskap* öppnar möjligheter för att göra karriär, där det oftast är männen som gör det. Kvinnorna prioriterar kanske familjen före karriären, vilket skulle kunna bidra till denna olikhet mellan könen.

Med hänsyn till föräldraledighet ser det någorlunda jämnt ut mellan könen, båda perioderna. Det finns en ökning av andelen sysselsatta från år 2004 till år 2008, både för män och kvinnor.

Diagram 9 – Undervisning

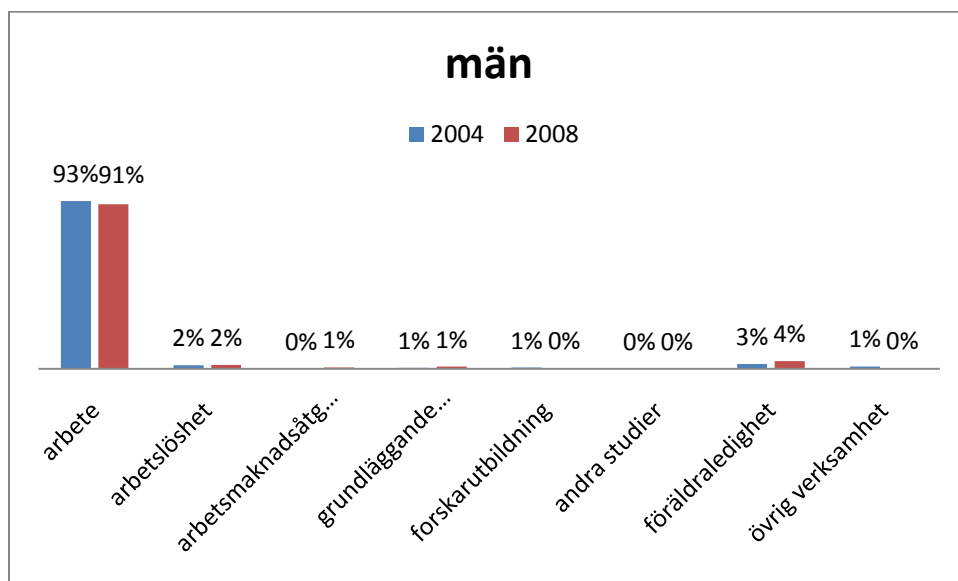
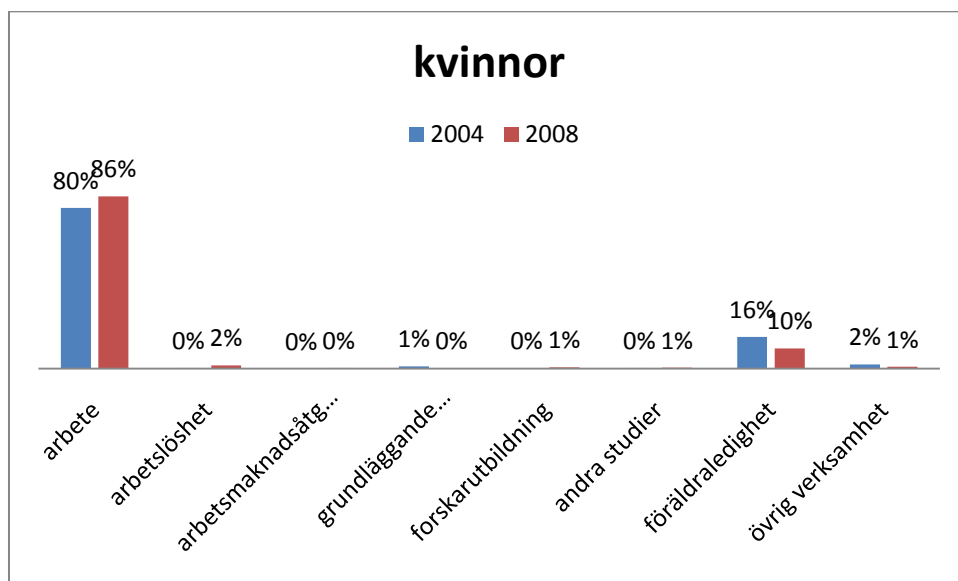


Diagram 10 – Undervisning



Nivån i arbete inom *undervisning* ligger *över* genomsnittet för männen, båda perioderna. För kvinnorna däremot ligger det *under* genomsnittet år 2004 och *över* år 2008.

Det finns helt klart könsskillnader under båda perioderna, där det är männen som dominerar inom detta ämne. Tar man hänsyn till andelen föräldralediga hamnar männen på 96 procent år 2004 och 95 procent år 2008. Andelen kvinnor som är sysselsatta hamnar på 96 procent båda perioderna.

Inom ämnet *undervisning* verkar det finnas en trade-off mellan att arbeta och vara föräldraledig. För männen minskar andelen som arbetar år 2008 jämfört med år 2004, samtidigt som föräldraledigheten ökar med ungefär samma procenttal år 2008 jämfört med år 2004. För kvinnorna ökar andelen som har arbete år 2008 jämfört med år 2004, samtidigt som andelen föräldralediga minskar med samma procenttal.

Diagram 11 – Naturvetenskap och teknik

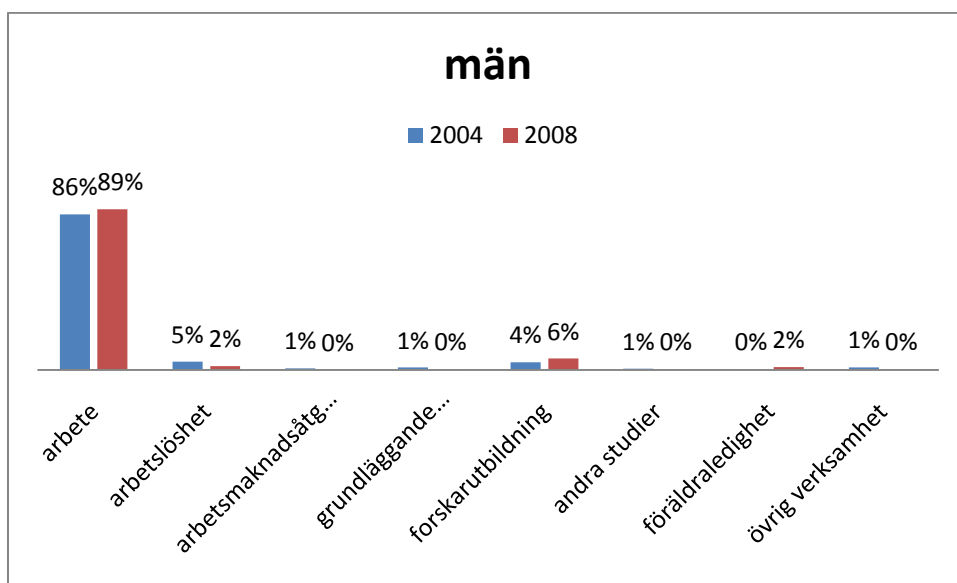
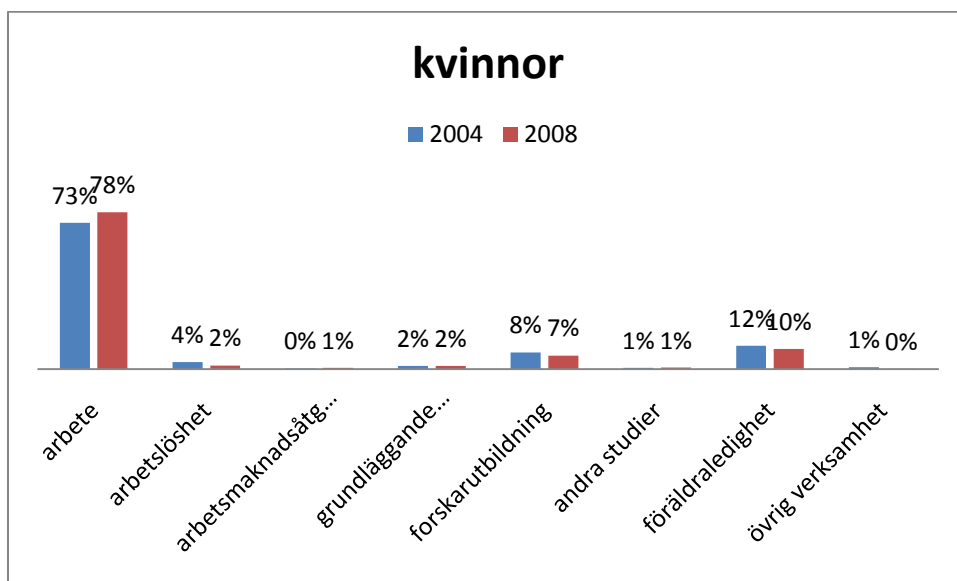


Diagram 12 – Naturvetenskap och teknik



Nivån i arbete inom *naturvetenskap och teknik* är för männen *över* genomsnittet, båda perioderna. För kvinnorna ligger den *under* genomsnittet båda perioderna.

Det finns relativt stor könsskillnad för detta ämnesområde. Tar man hänsyn till föräldraledigheten ser det dock jämnare ut mellan könen. En annan skillnad är att en större andel av kvinnorna än av männen är föräldralediga, under båda perioderna. Även här är detta förmodligen en bidragande orsak till att andelen som arbetar bland naturvetarna är markant högre för män än för kvinnor.

Andelen sysselsatta ökar från år 2004 till år 2008, både för män och kvinnor.

Diagram 13 – Lant- och skogsbruk

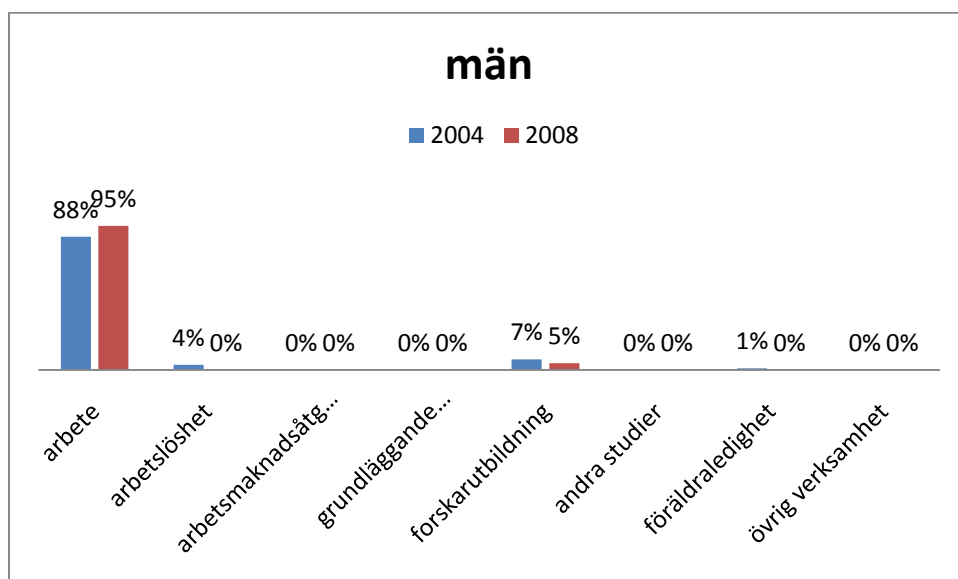
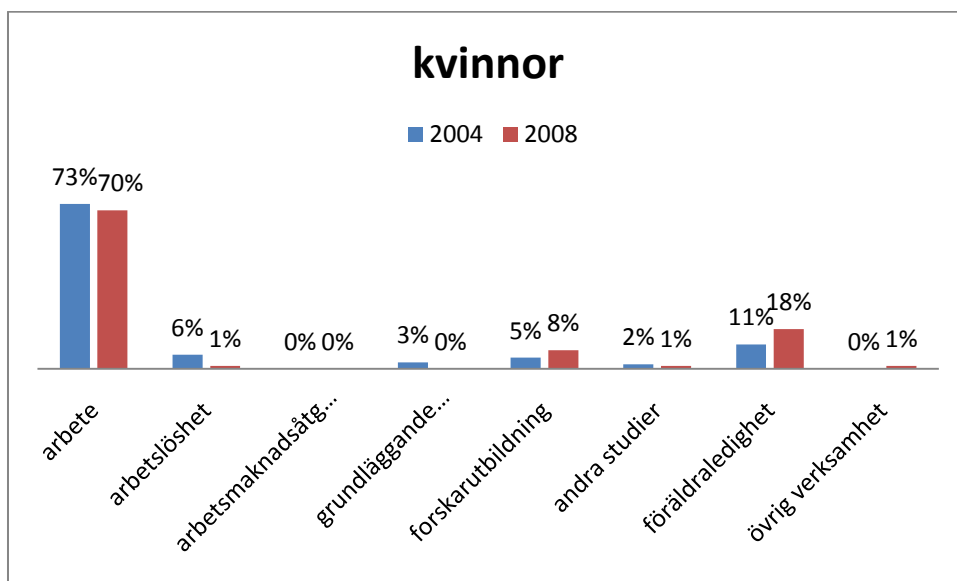


Diagram 14 – Lant- och skogsbruk



Nivån i arbete inom *lant- och skogsbruk* är för männen *över* genomsnittet, båda perioderna. För kvinnorna ligger den *under* genomsnittet båda perioderna.

Även här finns det relativt sett stora könsskillnader mellan de som är i arbete. Tar man hänsyn till andelen föräldralediga finns det fortfarande skillnader, där männen dominerar inom detta ämnesområde. Skillnaden mellan könen är att andelen i arbete ökar för männen från år 2004 till år 2008, där det istället minskar för kvinnorna. Kvinnorna verkar däremot vara påtagligt mer föräldralediga än männen under båda perioderna, vilket kan vara en förklaring till nedgången av andelen i arbete under den senare perioden, liksom att kvinnorna väljer att investera i en forskarutbildning i större utsträckning än männen under den senare perioden.

Andelen sysselsatta ökar från år 2004 till år 2008, både för män och kvinnor.

Diagram 15 – Medicin och odontologi

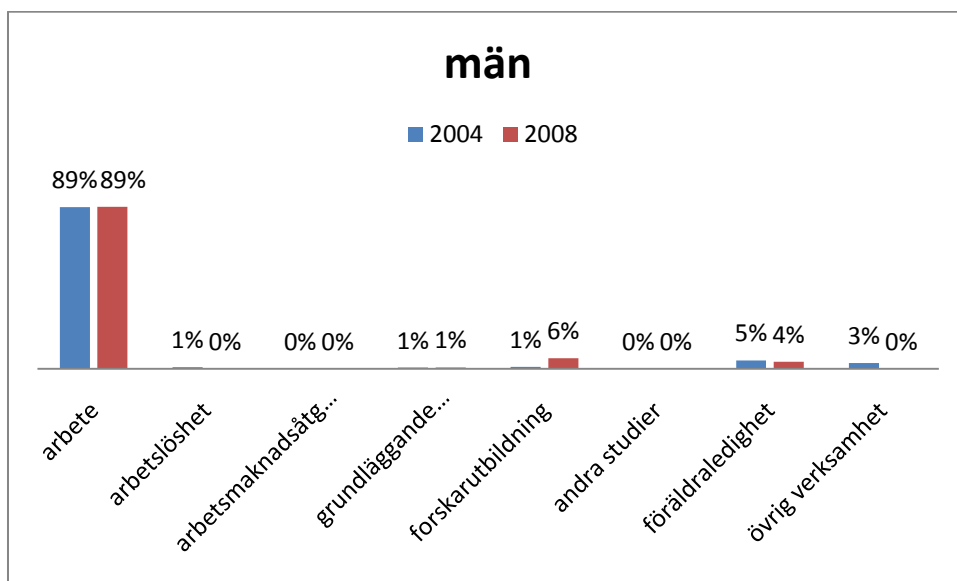
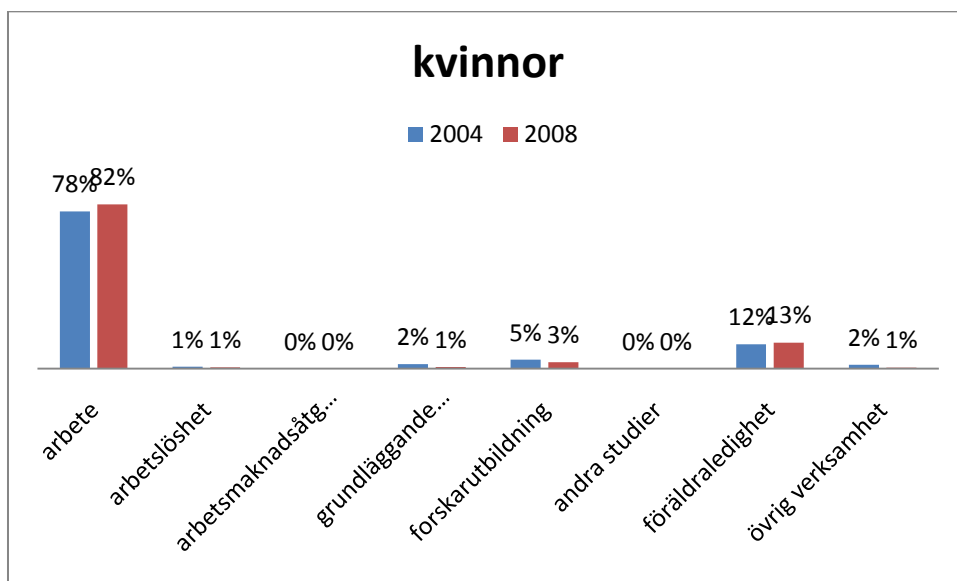


Diagram 16 – Medicin och odontologi



Nivån i arbete inom *medicin och odontologi* är för männen *över* genomsnittet, båda perioderna. För kvinnorna ligger den *under* genomsnittet båda perioderna.

Det finns könsskillnader, där det är fler män som arbetar inom detta ämne. Däremot är det fler kvinnor som är föräldralediga. Tar man även hänsyn till detta ser det någorlunda jämnare ut bland könen år 2004. År 2008 är det istället kvinnorna som dominerar, där de antingen är i arbete eller föräldralediga. En möjlig förklaring till detta kan vara det faktum att fler män väljer att investera i en forskarutbildning än kvinnor år 2008.

Förändringen från år 2004 till år 2008 är att fler kvinnor är sysselsatta, där de antingen är i arbete eller föräldralediga. Andelen sysselsatta män minskar från år 2004 till år 2008, dock inte avsevärt mycket.

Diagram 17 – Vård och omsorg

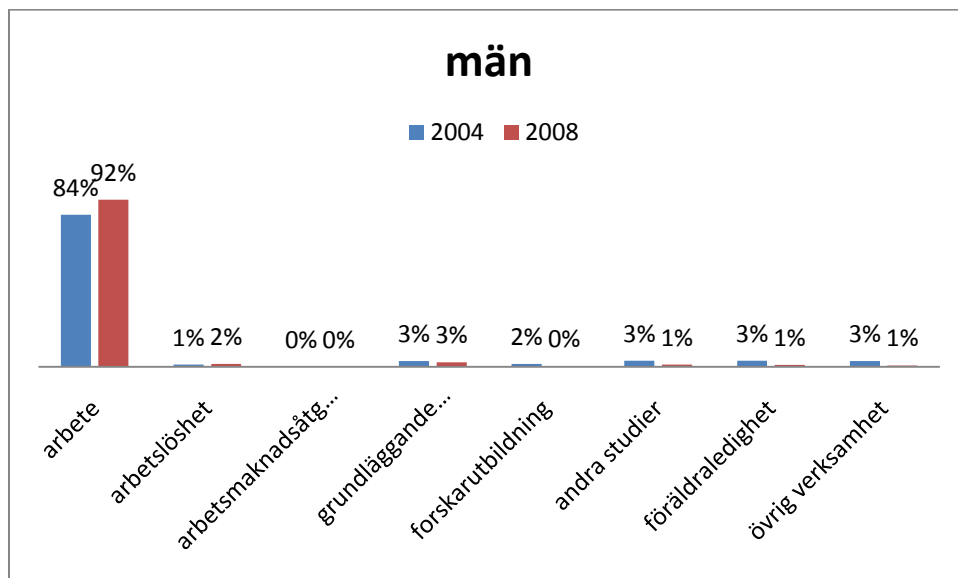
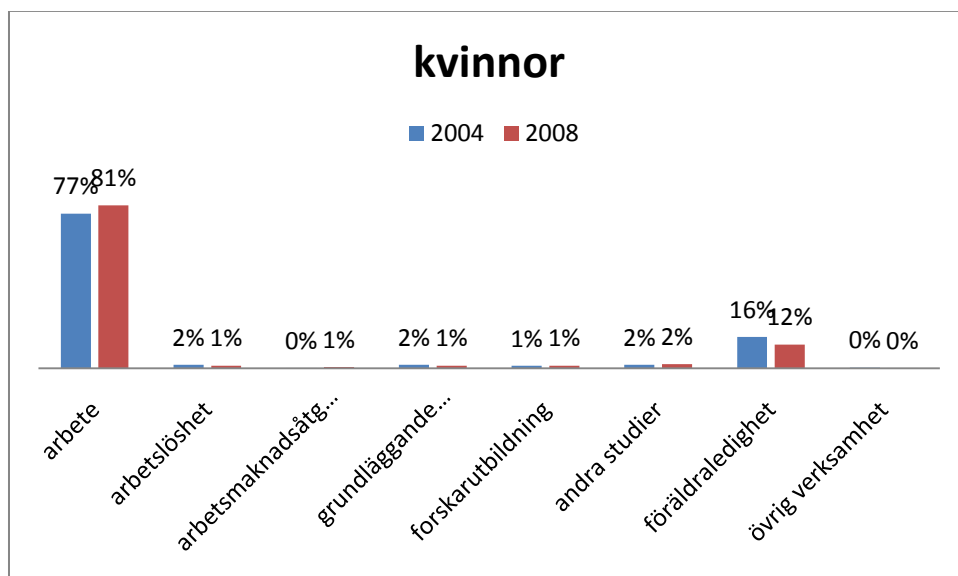


Diagram 18 – Vård och omsorg



Andelen i arbete inom *vård och omsorg* ligger för männen *över* genomsnittet och *under* för kvinnorna, båda perioderna.

Det finns könsskillnader under båda perioderna, där det är männen som dominerar inom detta ämne. Om man lägger till andelen föräldralediga så är fler kvinnor sysselsatta år 2004 än män. År 2008 ligger de på samma nivå.

Andelen sysselsatta män har ökat från år 2004 till år 2008, medan det för kvinnorna är oförändrat under de två perioderna.

Diagram 19 – Konstnärligt område

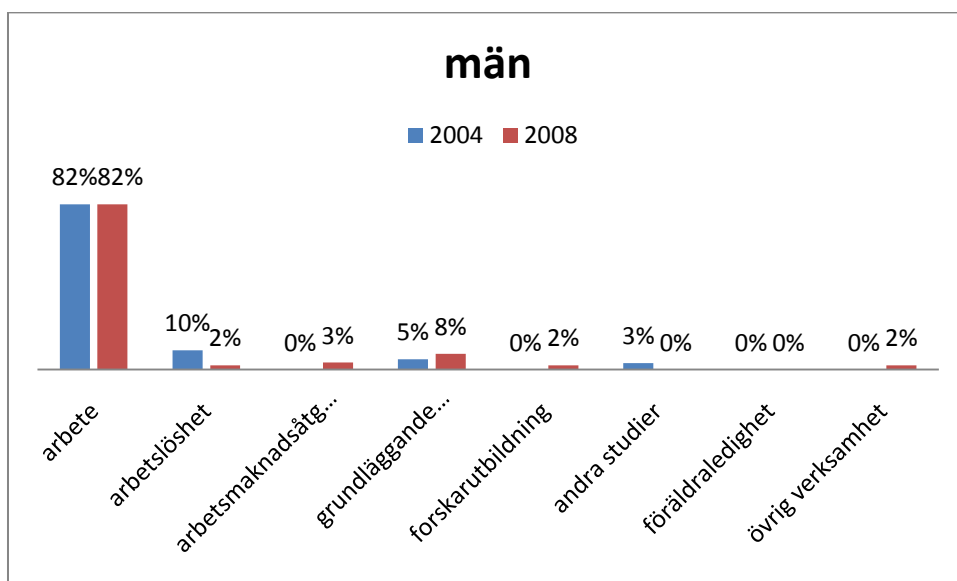
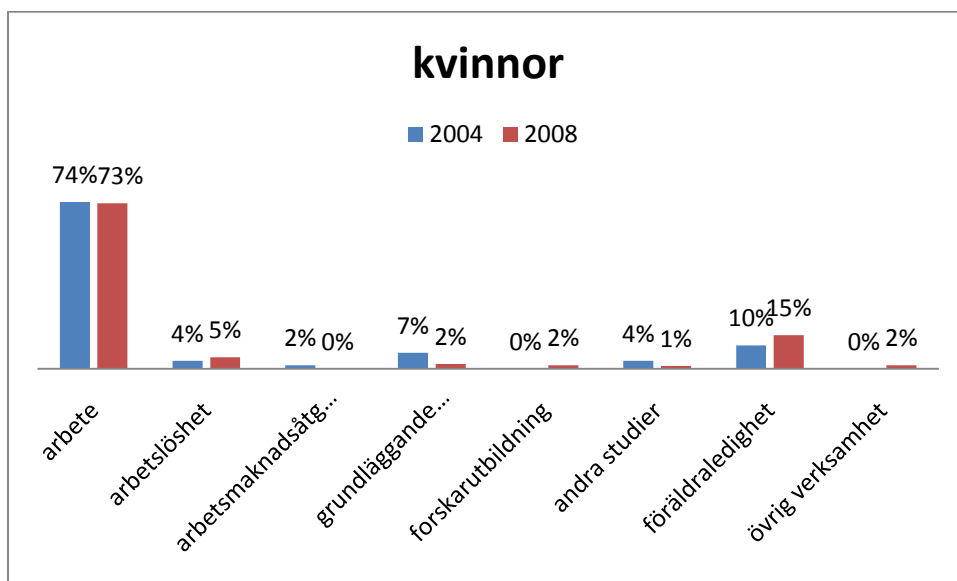


Diagram 20 – Konstnärligt område



Inom *konstnärligt område* är nivån på andelen i arbete *under* genomsnittet, båda perioderna, med undantag från männen år 2004 då de ligger en procentenhet *över* genomsnittet.

Det finns även könsskillnader inom detta ämne, där det är fler män i arbete båda perioderna. Tar man hänsyn till andelen föräldralediga blir resultatet annorlunda, där det istället är kvinnorna som är fler. Den största skillnaden verkar här vara att fler kvinnor än män är föräldralediga, samt att arbetslösheten bland männen var hög relativt arbetslösheten bland kvinnorna år 2004.

Vidare ser det ganska stabilt ut mellan de två perioderna, det tycks inte ha skett så stora förändringar. För männen sker ingen förändring från år 2004 till år 2008. För kvinnorna ökar andelen i sysselsättning till år 2008.

4.3 Typ av anställning

Som tidigare nämnts kommer jag i detta avsnitt att visa vilken typ av anställning som dominerar bland de typer som ingick i undersökningen, samt hur det har sett ut under de två perioderna. Som introduktion kommer en helhetsbild att visas. Därefter delas de två perioderna in i ämnesområden och kön, precis som i avsnitt 4.2.

Diagram 21 - Anställningsform¹⁸

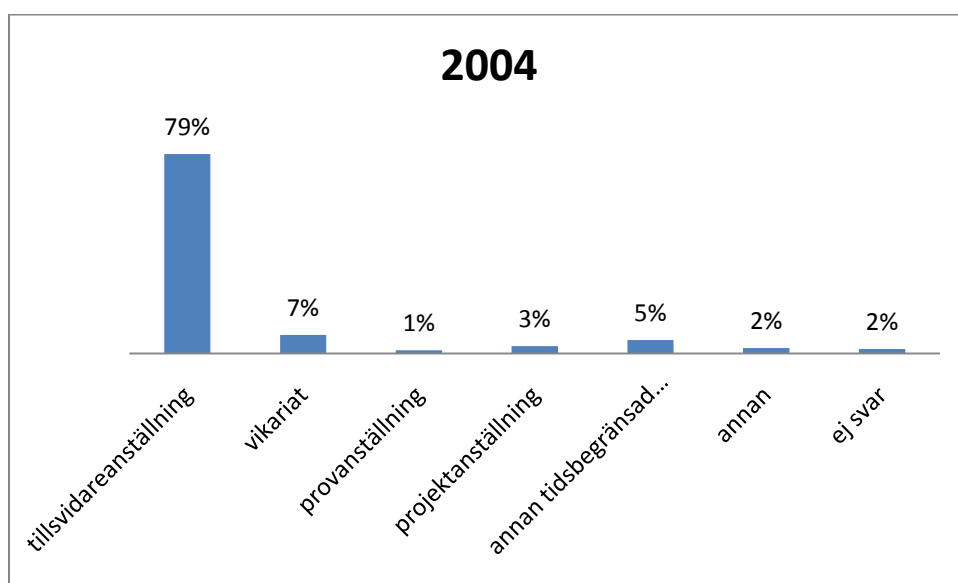
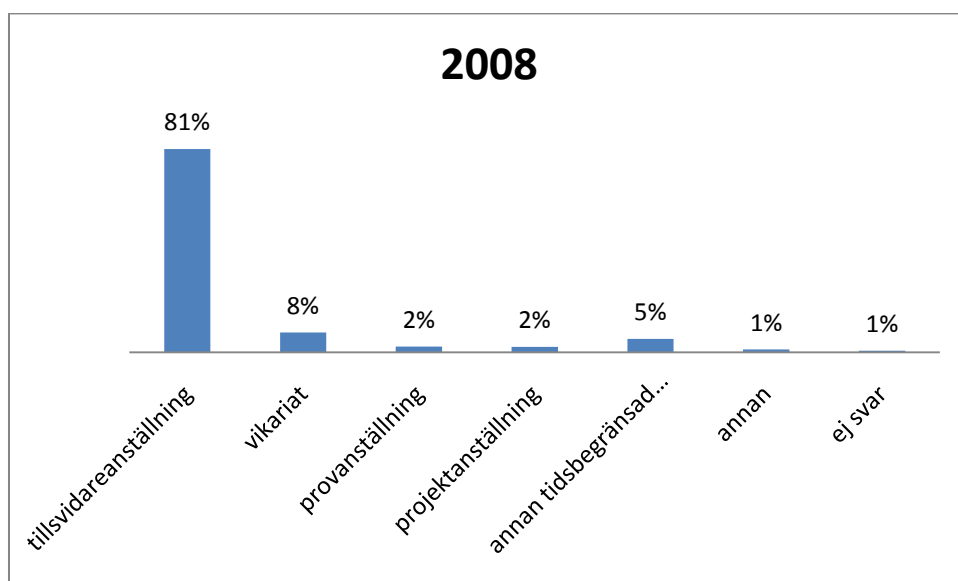


Diagram 22 - Anställningsform



¹⁸ "annan tidsbegränsad..." står för "annan tidsbegränsad anställning"

Mellan 2004 och 2008 har andelen med tillsvidareanställning ökat något. Vidare är det vikariat och annan tidsbegränsad anställning som dominerar bland tidsbegränsad anställning.

Diagram 23 – Humaniora och teologi¹⁹

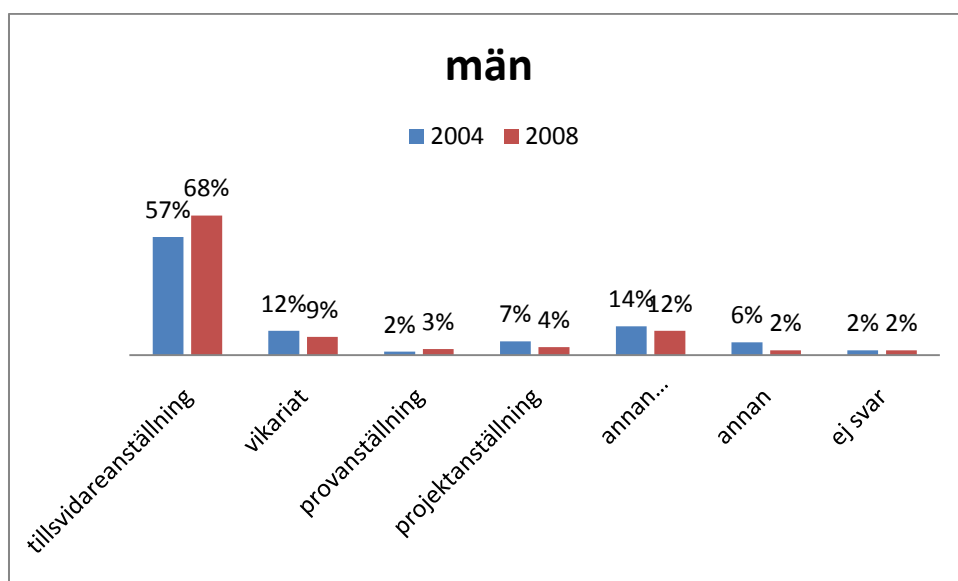
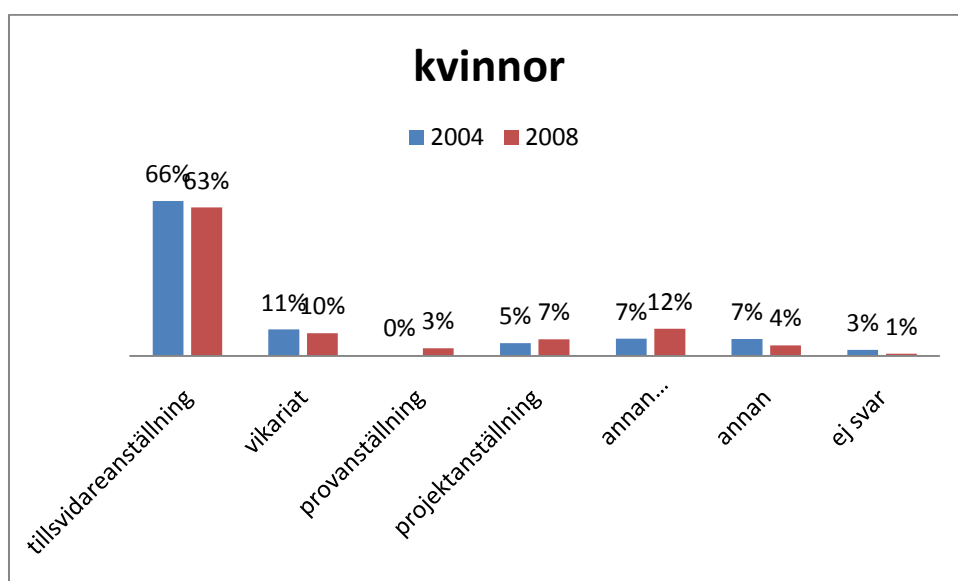


Diagram 24 – Humaniora och teologi



¹⁹ "annan..." står för "annan tidsbegränsad anställning"

Inom *humaniora och teologi* ligger andelen tillsvidareanställda *under* den genomsnittliga nivån (diagram 21 och 22), båda perioderna. Vad gäller tidsbegränsad anställning är det *vikariat* och *annan tidsbegränsad anställning* som dominerar, precis som genomsnittet.

Det ser olika ut mellan könen för de olika perioderna. För männen har andelen med tillsvidareanställning ökat från år 2004 till år 2008, under det att andelen för kvinnorna istället har minskat. Vidare har de tidsbegränsade anställningarna generellt minskat för männen. För kvinnorna ser det lite annorlunda ut beroende på typ av tidsbegränsad anställning, men i stort sett har det ökat år 2008 jämfört med år 2004.

Diagram 25 – Juridik och samhällsvetenskap

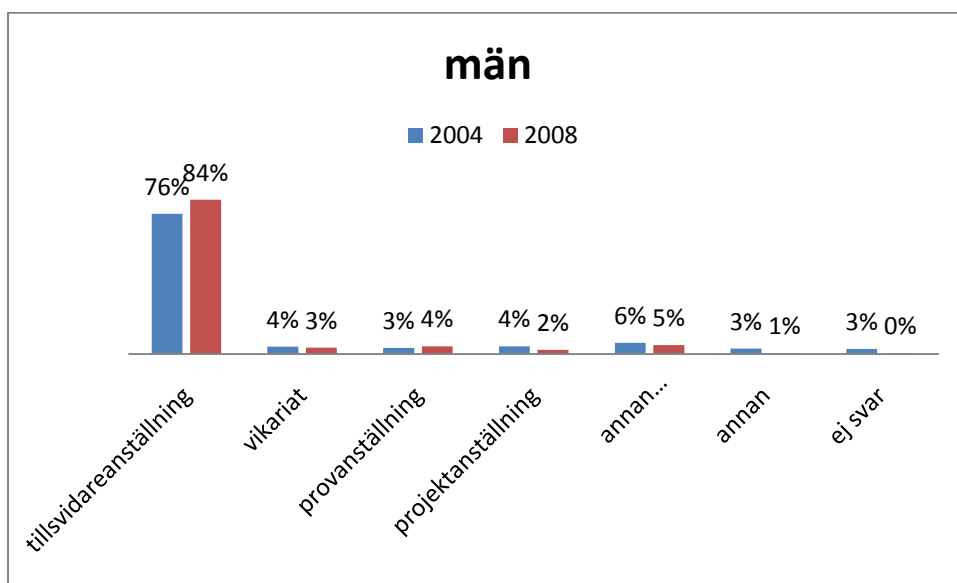
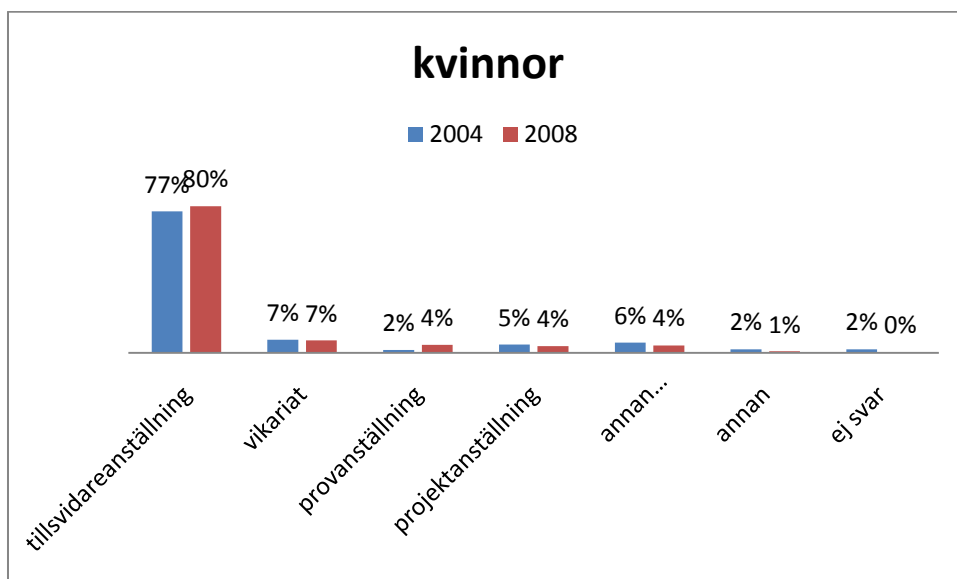


Diagram 26 – Juridik och samhällsvetenskap



Jämfört med genomsnittet ligger andelen tillsvidareanställda jurister och naturvetare under genomsnittet år 2004. År 2008 har de ökat och ligger i fas med genomsnittet, både män och kvinnor. Inom tidsbegränsad anställning är det för männen *annan tidsbegränsad anställning* som svagt utmärker sig. För kvinnorna är det *vikariat* och *annan tidsbegränsad anställning*.

Könsfördelningen är ganska jämn år 2004. År 2008 är fler män tillsvidareanställda samtidigt som fler kvinnor har en vikariat anställning.

Vidare har andelen tillsvidareanställda ökat både bland män och kvinnor från år 2004 till år 2008.

Diagram 27 – Undervisning

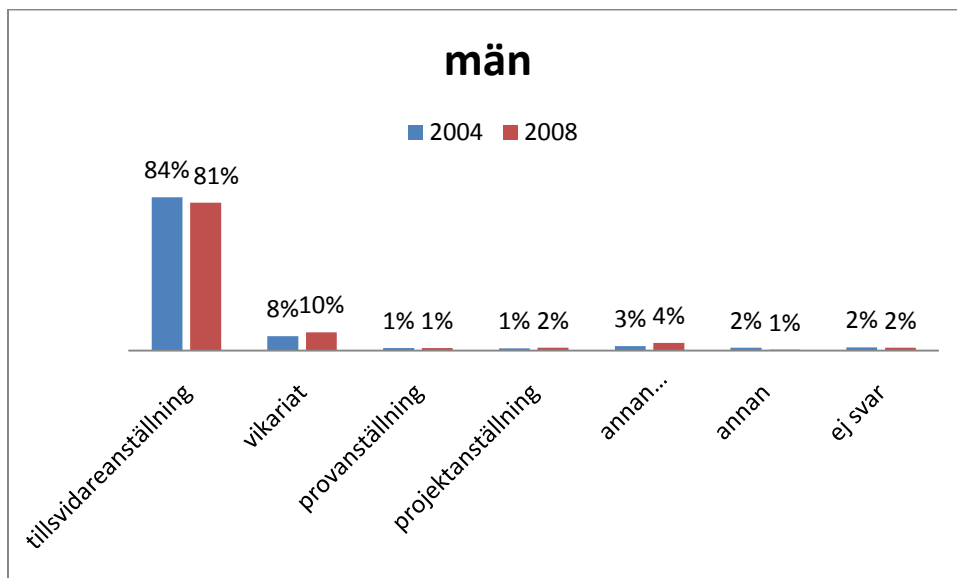
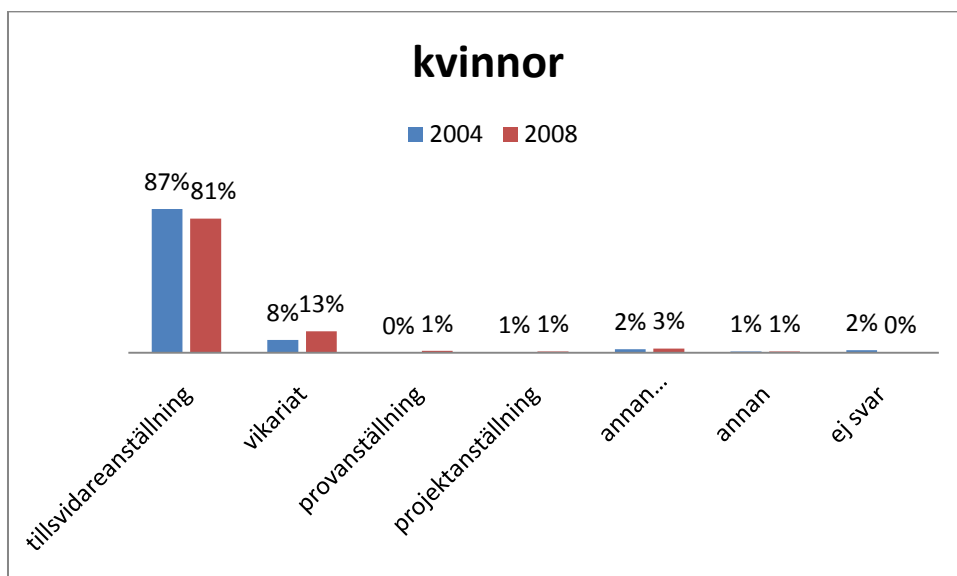


Diagram 28 – Undervisning



Andelen tillsvidareanställda inom *undervisning* ligger år 2004 över genomsnittet. År 2008 ligger de i fas med genomsnittet, fastän andelen har minskat från tidigare period. Även här är de vanligaste tidsbegränsade anställningsformerna *vikariat* och *annan tidsbegränsad anställning*.

Vad gäller könsfördelningen är det kvinnorna som dominerar år 2004, vilket jämnar ut sig år 2008.

Andelen tillsvidareanställningar har minskat både för männen och för kvinnorna under den andra perioden, samt att vikariatsanställning har ökat för båda.

Diagram 29 – Naturvetenskap och teknik

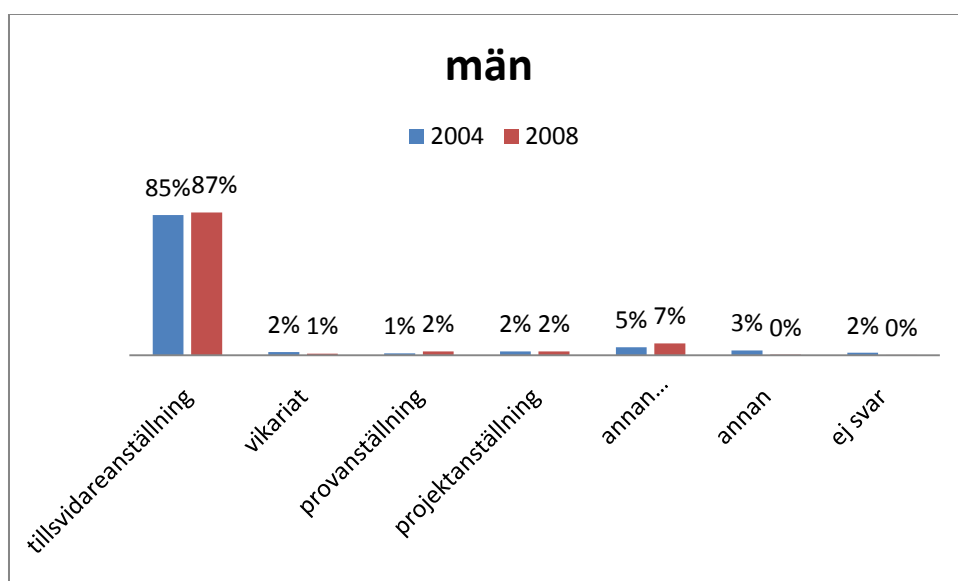
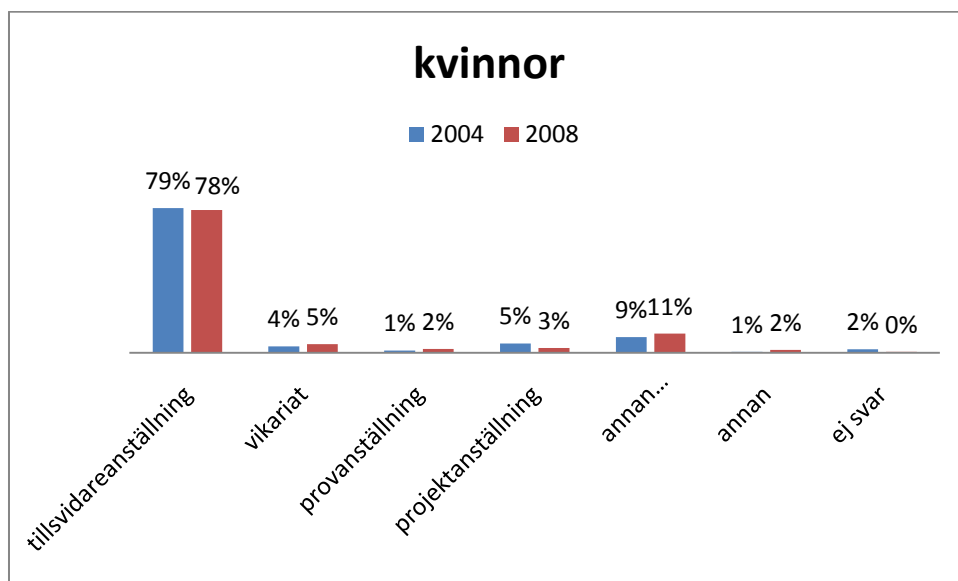


Diagram 30 – Naturvetenskap och teknik



Andelen män med *tillsvidareanställning* ligger över genomsnittet båda perioderna, samtidigt som andelen kvinnor ligger på samma nivå första perioden och minskar nästa period. Den vanligaste formen av tidsbegränsad anställning är *annan tidsbegränsad anställning*, för båda könen.

Vad gäller andelen tillsvidareanställda är andelen män större än kvinnor. Det är istället en större andel kvinnor jämfört med män som är tidsbegränsat anställda.

Från år 2004 till år 2008 har andelen tillsvidareanställningar bland männen ökat, men det finns även en viss tendens till ökning av vissa tidsbegränsade anställningar såsom provanställning och annan tidsbegränsad anställning. För kvinnorna har andelen tillsvidareanställningar minskat något, samtidigt som vissa av de tidsbegränsade anställningarna har tenderat att öka. Andelen med tillsvidareanställning är påtagligt lägre bland kvinnliga än bland manliga naturvetare. Om vi ser tillbaka på vad diagram 11 och 12 visar så är andelen bland kvinnliga naturvetare som är föräldralediga högre än bland männen, vilket kan bidra till skillnaden i anställningsform också. Arbetsgivaren kanske räknar med att fler kvinnor kommer att vara föräldralediga och satsar på männen istället, eftersom de tillför mer nytta för att de jobbar och inte är föräldralediga i samma utsträckning som kvinnorna.

Diagram 31- Lant- och skogsbruk

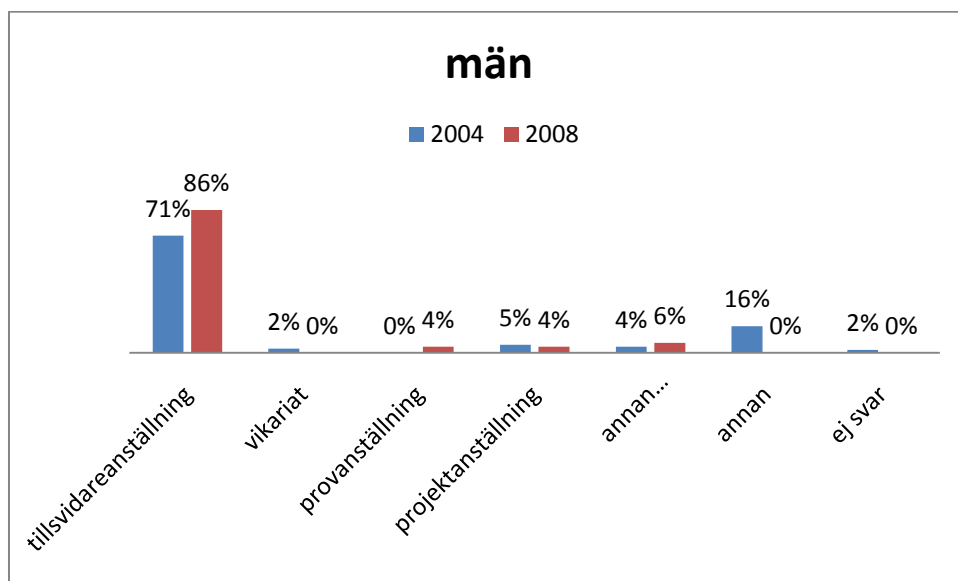
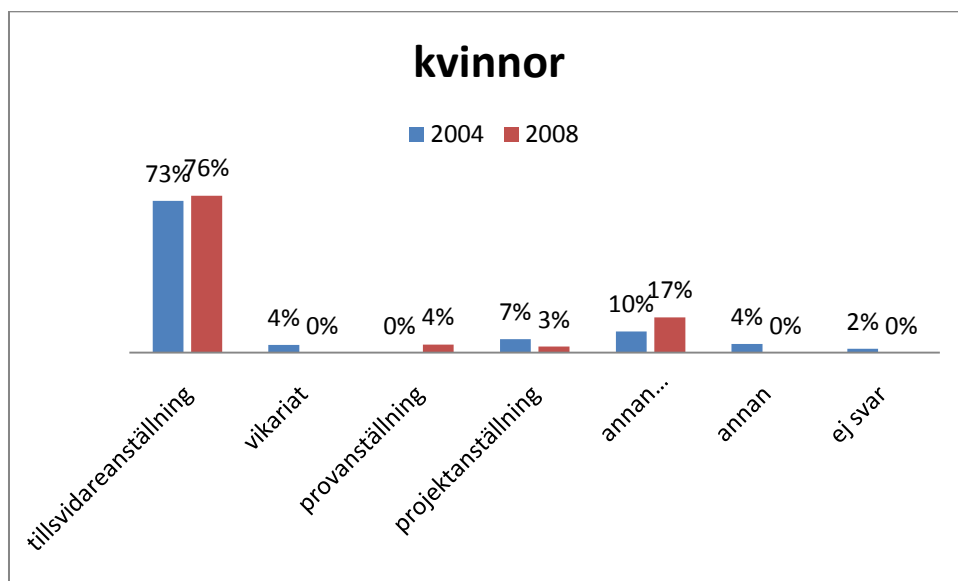


Diagram 32 – Lant- och skogsbruk



Nivån på *tillsvidareanställda* ligger *under* genomsnittet år 2004, för både män och kvinnor. År 2008 ligger andelen män med *tillsvidareanställning över* genomsnittet samtidigt som kvinnorna fortfarande ligger *under*. Den vanligaste formen av tidsbegränsad anställning är för kvinnorna *annan tidsbegränsad anställning* och *annan* för männen.

Vad gäller könsfördelningen för de tillsvidareanställda ser det någorlunda jämnt ut år 2004. År 2008 är der betydligt en större andel män som är tillsvidareanställda. Kvinnorna är istället tidsbegränsat anställda i större utsträckning.

Andelen tillsvidareanställningar har ökat från år 2004 till år 2008 för både män och kvinnor, samt att även en del tidsbegränsade anställningar har ökat, så som *annan tidsbegränsad anställning*.

Diagram 33 – Medicin och odontologi

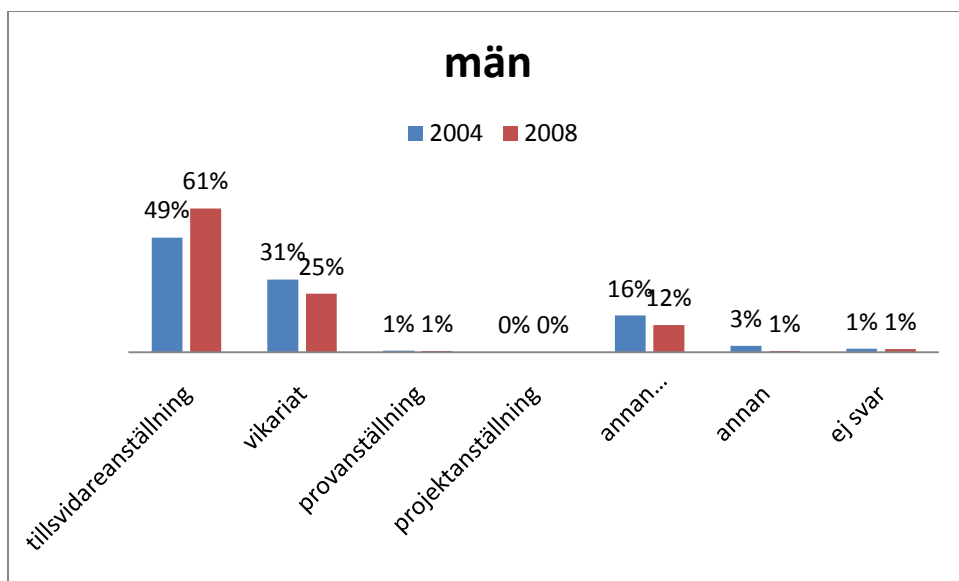
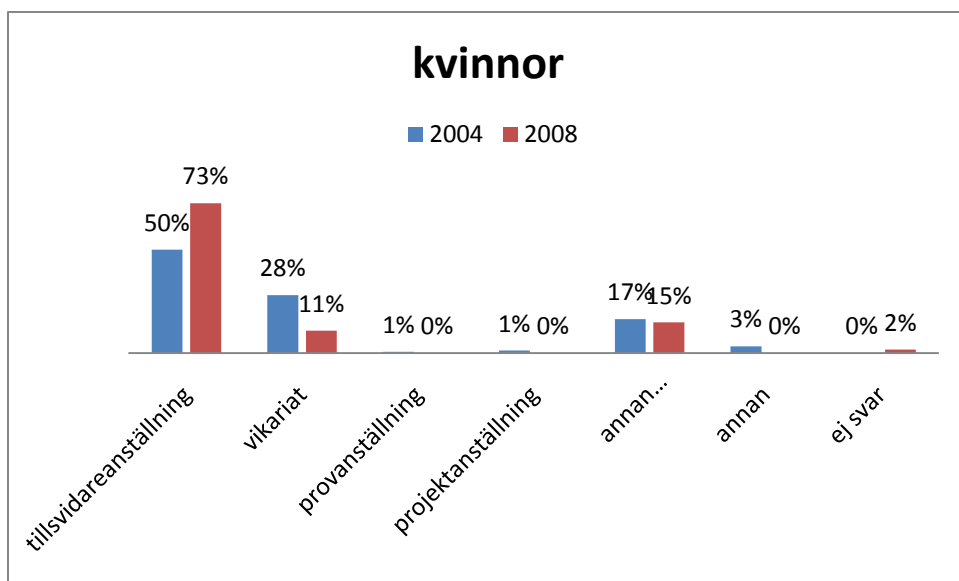


Diagram 34 – Medicin och odontologi



Nivån på *tillsvidareanställda* ligger långt *under* genomsnittet år 2004, för både män och kvinnor. År 2008 är nivån fortfarande *under* genomsnittet, trots att det skett en ökning. De vanligaste formerna av tidsbegränsad anställning är *vikariat* och *annan tidsbegränsad anställning*.

Det ser ut att en jämn fördelning mellan könen, bortsett från år 2008 då en större andel kvinnor är tillsvidareanställda samtidigt som en betydligt större del av männen har vikariat.

Andelen tillsvidareanställningar har ökat en hel del från år 2004 till år 2008 både bland männen och kvinnorna, men relativt sett mer för kvinnor. Vidare har de tidsbegränsade anställningarna minskat. Fördelningen mellan dessa två typer av anställning är dock jämnare än inom de andra ämnen som hittills redovisats, så det finns fortfarande en hel del tidsbegränsade anställningar, även om de har minskat.

Diagram 35 – Vård och omsorg

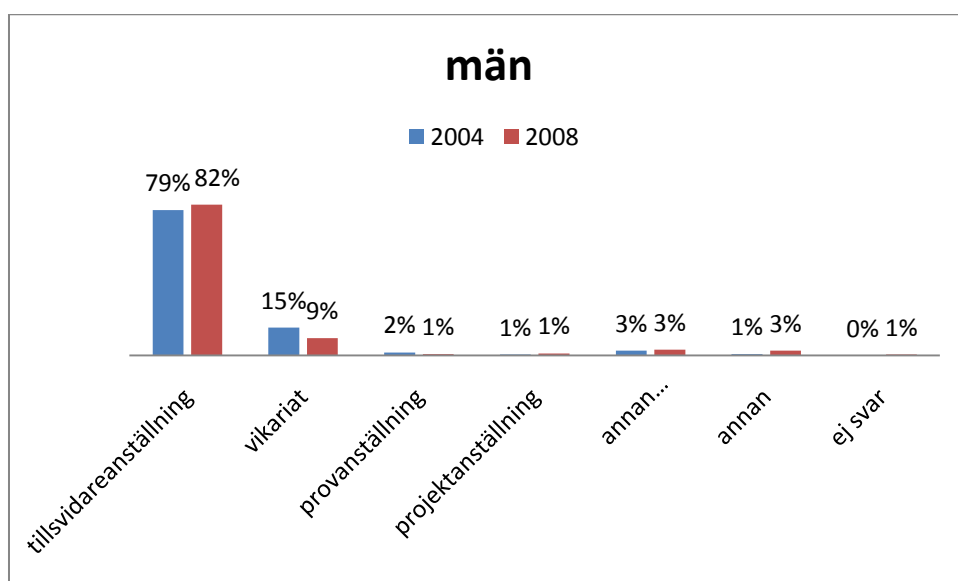
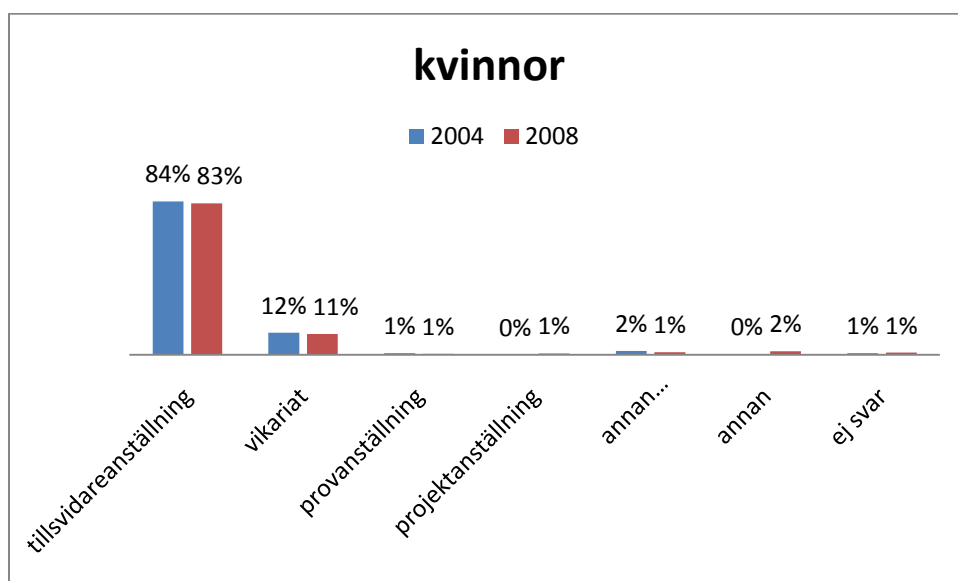


Diagram 36 – Vård och omsorg



Nivån på *tillsvidareanställda* ligger ungefär på samma nivå som genomsnittet, både för män och kvinnor under de två perioderna. *Vikariat* ser ut att vara den vanligaste formen av tidsbegränsad anställning för båda.

Kvinnor är i större andel *tillsvidareanställda* båda perioderna. Trots att andelen män med *tillsvidareanställning* ökar under andra perioden är det ändå kvinnorna som dominerar. Männen tycks istället vara tidsbegränsat anställda i större utsträckning.

För männen har andelen *tillsvidareanställningar* ökat något från den ena perioden till den andra, samtidigt som tidsbegränsade anställningar har minskat. För kvinnorna verkar det ganska oförändrat.

Diagram 37 – Konstnärligt område

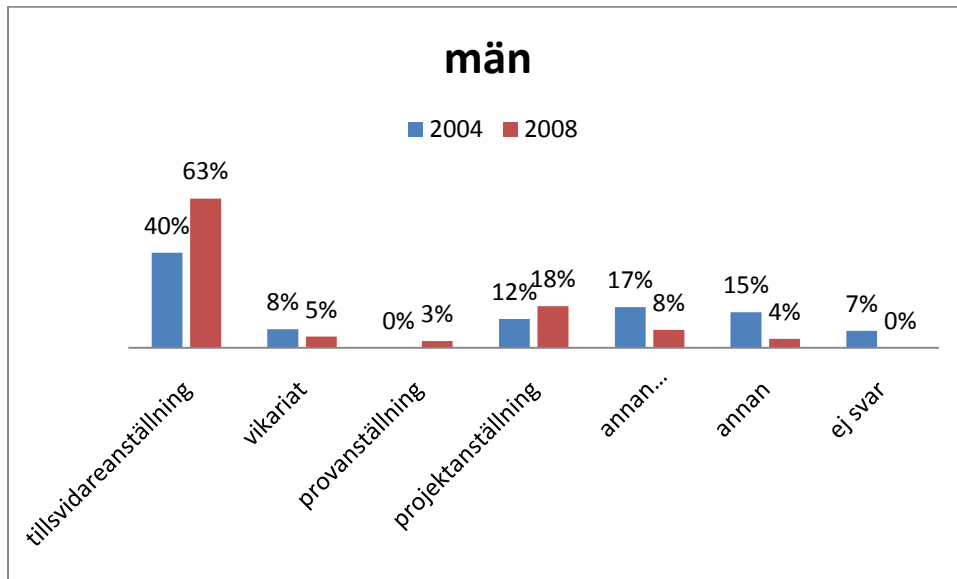
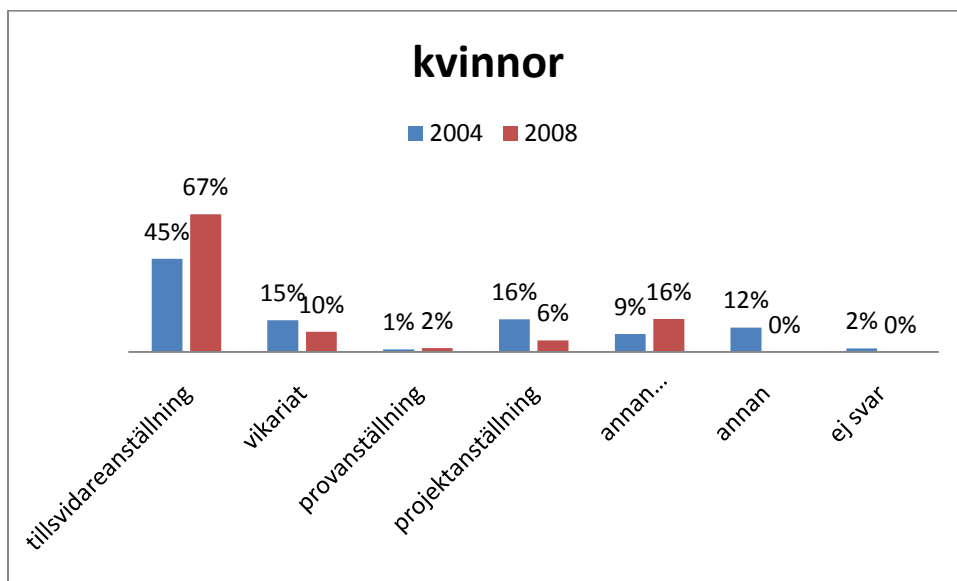


Diagram 38 – Konstnärligt område



Nivån på *tillsvidareanställning* ligger långt *under* genomsnittsnivån, för både män och kvinnor under båda perioderna.

Konstnärligt område bjuder på en del variation, där andelen *tillsvidareanställningar* har ökat både bland männen och bland kvinnorna, men där förändringen vad gäller de tidsbegränsade anställningarna ser olika ut beroende på typ av tidsbegränsad anställning. För männen har *projektanställningar* ökat och övriga tidsbegränsade anställningar minskat. För kvinnorna har istället *annan tidsbegränsad anställning* ökat och övriga tidsbegränsade anställningar

minskat. År 2004 är det fler kvinnor än män som har *projektanställningar* och fler män än kvinnor som har *annan tidsbegränsad anställning*. År 2008 verkar det vara tvärtom.

5. Analys och diskussion

Uppsatsens syfte har varit att undersöka hur det har gått för nyexaminerade från högskola och universitet tre år efter examen, om de har fått ett jobb och i så fall vilken typ av anställning de har. Jag har även varit intresserad av att titta på utvecklingen under den här perioden för att få en uppfattning om framtidsutsikterna.

Detta avsnitt diskuterar och analyserar de empiriska resultaten (i del fyra). Jag kommer att ta upp likheter och skillnader både mellan de olika ämnesområdena och mellan könen, vad gäller de två sysselsättningsutfallen. Stycket är därför uppdelat i de frågor som hittills har behandlats.

5.1 Huvudsysselsättning

Om man jämför andelen sysselsatta efter ämnesområden, så finns det en del skillnader. Andelen i arbete ligger mellan 70 och 95 procent, där såväl den högsta (för män) som den lägsta (för kvinnor) andelen sysselsatta återfinns inom *lant- och skogsbruk* (år 2008). Andra ämnesområden som har relativt låg andel i arbete är *konstnärligt område* och *naturvetenskap och teknik*. De ämnesområdena med relativt hög andel i arbete är *undervisning* och *vård och omsorg*.

Det finns en hel del nivåskillnader mellan könen. Det är genomgående högre andelar i arbete 3 år efter examen bland männen än bland kvinnorna. Dock är andelen föräldralediga mycket högre i allmänhet bland kvinnorna än bland männen. Det verkar som att i de fall där andelen i arbete har minskat så har andelen föräldralediga ökat, vilket kan vara en orsak till en lägre andel i arbete. I de fall där andelen i arbete har ökat mycket, så finns det en tendens för andelen föräldralediga att minska. Då det är fler kvinnor än män som tar föräldraledigt spelar det stor roll för sysselsättningssituationen 3 år efter examen och kan förmodas innebära ett mer komplicerat och svårare arbetsmarknadsinträde och karriärutveckling för högtbildade kvinnor än för högtbildade män (med samma typ av ämnesinriktning).

I de flesta fallen har andelen arbete ökat från år 2004 till år 2008. I enstaka fall, såsom *undervisning* bland männen och *lant- och skogsbruk* bland kvinnorna, har andelen minskat år 2008. Arbetslösheten har sett någorlunda lika ut bland de olika ämnesområdena, med vissa undantag, såsom *humaniora* och *konstnärligt område*, där arbetslösheten har varit hög år 2004

och sedan minskat mycket år 2008. Baserat på dessa resultat drar jag slutsatsen att kohort 2008 inte hade det svårare än kohort 2004 att komma in på arbetsmarknaden.

Vidare drar jag slutsatsen att efterfrågeläget påverkat utfallet för samtliga ämnesområden, (med *undervisning* och *lant- och skogsbruk* som undantag), då andelen i arbete har ökat från år 2004 till år 2008. I och med att antalet nyexaminerade hade ökat från år 2001 till år 2004, så verkar det vara så att även efterfrågan har ökat lika mycket och kompenserat ökningen av antalet nyexaminerade, vilket har resulterat i en högre andel i arbete och lägre andel arbetslösa. Orsaken kan vara strukturell där efterfrågan på högutbildad arbetskraft relativt sett ökat, men även vara på grund av allmänt förbättrad konjunktur.

5.2 Anställningstyp

Andelen *tillsvidareanställning* ligger mellan 40 och 87 procent. Den högsta andelen med *tillsvidareanställning* är inom *undervisning* och *naturvetenskap och teknik*. Den lägsta andelen är inom *konstnärligt område*. Ett ämnesområde som har relativt låg andel *tillsvidareanställda* är *medicin och odontologi* (jämfört med genomsnittet år 2004). De ämnesområdena med relativt hög andel *tillsvidareanställda* är *vård och omsorg* bland kvinnor och *lant- och skogsbruk* bland män (jämfört med genomsnittet 2004 och 2008). De vanligaste formerna av *tidsbegränsad anställning* verkar vara *vikariat* och *annan tidsbegränsad anställning*.

Vad gäller könsskillnader ser det inte ut att finnas några systematiska skillnader mellan ämnesområdena. I vissa av fallen har andelen män med *tillsvidareanställning* ökat/minskat och i andra fall är det andelen kvinnor som har ökat/minskat. De ämnen där den högsta andelen *tillsvidareanställda* är män är *lant- och skogsbruk* och *naturvetenskap och teknik*. Ämnen där kvinnorna dominerar är *medicin och odontologi* och *humaniora och teologi*. Inom dessa ämnen är skillnaderna relativt stora.

Det finns inte stora könsskillnader mellan andelen med *vikariatsanställning*, med undantag från *lant- och skogsbruk* och *konstnärligt område*. De största könsskillnaderna med *annan tidsbegränsad anställning* är inom *naturvetenskap och teknik*, *humaniora och teologi* och *konstnärligt område*.

Baserat på ämnesområde så har i de flesta fallen andelen *tillsvidareanställda* ökat från år 2004 till år 2008, med bland annat *undervisning* som undantag. Den största ökningen mellan 2004 och 2008 har skett inom *medicin och odontologi* och *konstnärligt område*.

Vidare verkar det finnas ett mönster, där i de fall där andelen *tillsvidareanställda* har ökat/minskat så har andelen *projektanställda* minskat/ökat. Även *vikariatsanställning* har en tendens att röra sig i samma riktning som *projektanställning*. Lagändringen som ägde rum i maj 2006 verkar inte ha haft alltför stor betydelse, eftersom en del ändå väljer att anställa personal *tillsvidare* i större utsträckning. Val av anställningstyp kanske inte bara beror på intäkter och kostnader. Det kan finnas andra fördelar med *tillsvidareanställning* för ett företag än att bara ha så låga kostnader som möjligt.

Källförteckning:

Borjas, George J (2008), *Labor Economics*, Fourth Edition, McGraw-Hill International edition, Boston

Elliot Robert F (1991), *Labor Economics: a comparative text*, McGraw-Hill, London

Eriksson R. Nordström Skans O. Sjögren A och Åslund O (2007), "Ungdomars och invandrades inträde på arbetsmarknaden 1985-2003", Rapport 2007:18, IFAU,

<http://www.ifau.se/upload/pdf/se/2007/r07-18.pdf>

Källström K och J Malmberg (2009), *Anställningsförhållandet - inledning till den individuella arbetsrätten*, Andra upplagan, Iustus förlag AB, Uppsala

SCB, AKU (2010-08-05), "Arbetslöshet", *Ekonomifakta*,

<http://www.ekonomifakta.se/sv/Fakta/Arbetsmarknad/Arbetsloshet/Arbetsloshet/>

SCB (2010-01-22), "Beskrivning av statistiken", *Statistiska centralbyrån*,

http://www.scb.se/Statistik/AM/AM0401/_dokument/AM0401_BAS_2008.pdf

SCB (2008a), "Högre Utbildning", *Utbildningsstatistisk Årsbok 2008*,

http://www.scb.se/statistik/_publikationer/UF0524_2007A01_BR_07_UF0107TEXT.pdf

SCB (2008b), "Mer om arbetskraftsundersökningar (AKU)", *Statistiska centralbyrån*,

http://www.scb.se/Pages/Standard_23358.aspx