National Library
of Sweden

Denna bok digitaliserades på Kungl. biblioteket år 2013

U68
RAPPORT

Högre utbildning och arbetsmarknad

1971:62

SOU

Rapporter från undersökningar genomförda av 1968 års utbildningsutredning

3

Statens offentliga utredningar
1971:62
Utbildningsdepartementet

Högre utbildning och arbetsmarknad

Universitetsstudier utan examen
Gösta Attehag
Göran Svanfeldt

Rörlighet på arbetsmarknaden för personer med längre utbildning
Leif Grahm
Per Sjöstrand
Henrik Wingård

En empirisk studie av anpassningsmekanismer på arbetsmarknaden för personer med längre utbildning
Olof Rydh
Gunnar Österberg

Rapporter från undersökningar genomförda av 1968 års utbildningsutredning 3
Stockholm 1971

ISBN 91-38-00064-4

Göteborgs Offsettryckeri AB, Sthlm 71.363 S

Till Statsrådet
och chefen för utbildningsdepartementet

1968 års utbildningsutredning, som den 7 oktober 1968 erhöll tillstånd att utföra undersökningar rörande den högre utbildningens dimensionering och struktur, har tidigare utgivit dels undersökningsrapporten "Universitetsstudier utan examen. Rapport till 1968 års utbildningsutredning. Sammandrag och kommentarer", SOU 1971:60, dels rapporten "Val av utbildning och yrke" SOU 1971:61. Till den senare rapporten fogades en inledning i vilken redovisades planeringen och uppläggningen av U 68s undersökningar och några allmänna synpunkter på informationsbehov för utbildningsplanering.

I föreliggande rapport presenteras tre undersökningar, varav två belyser anpassningsmekanismer på arbetsmarknaden och den tredje är den i SOU 1971:60 i sammandrag rapporterade undersökningen om universitetsstudier utan examen. Den första undersökningen, "En empirisk studie av anpassningsmekanismer på arbetsmarknaden för personer med längre utbildning" har genomförts av universitetslektor Gunnar Österberg och pol. mag. Olof Rydh vid nationalekonomiska institutionen vid Stockholms universitet. Den andra, "Rörlighet på arbetsmarknaden för personer med längre utbildning" har genomförts av universitetslektor Per Sjöstrand vid sociologiska institutionen vid Göteborgs universitet tillsammans med fil. kand. Leif Grahm och fil. kand. Henrik Wingård. Undersökningen om universitetsstudier utan examen har letts av statistikchef Göran Svanfeldt och byrådirektör Gösta Attehag vid statistiska centralbyrån.

Utredningen får härmed överlämna undersökningsrapporten "Högre utbildning och arbetsmarknad".

Stockholm den 15 december 1971

Lennart Sandgren

Hans Löwbeer *Bertil Olsson* *Jonas Orring*

/Gunnar Bergendal

Universitetsstudier utan examen

Gösta Attehag
Göran Svanfeldt

Innehåll

1 *Inledning* 11
1.1 Genomströmning, studietider och studieavbrott 11
1.2 Uppföljning av studerande vid universitet och högskolor efter avslutade studier 17
1.3 Undersökningens genomförande 19
1.4 Mål och principer för undersökningen och redovisningen . 24
1.5 Antalet studieavbrott och jämförelser med tidigare undersökningar 25

2 *Olika aspekter på studieavbrott* 31
2.1 Avbrottsstudenternas bakgrund 31
2.2 Avsikten att avlägga examen 33
2.3 Planer vid avbrottsutbildningens början 33
2.4 Olika former av studieavbrott 37

3 *Olika slag av studieavbrott* 39
3.1 Allmänt om olika slag av studieavbrott 39
3.2 Studieavbrott bland frånvarande 1967 39
3.3 Studieavbrott bland inskrivna 1956/57 41

4 *Anledningar till studieavbrotten* 44

5 *Avbrottsstudenternas utbildning* 48
5.1 Allmänt om avbrottsstudenternas utbildning 48
5.2 Högsta avslutade utbildning före avbrottsutbildningen . . . 49
5.3 Utbildning närmast före och närmast efter avbrottsutbildningen 51
5.4 Sammanlagd utbildning 55

6 *Avbrottsstudenternas arbetsmarknadssituation* 59

7 *Skillnader mellan olika studieorter* 68

8 *Sammanfattande beskrivning av de olika grupper som avbrutit studierna* 74
8.1 Fördelningen av de studerande på olika grupper 74

8.2 De som ej uppgivit att de avsåg att avlägga examen bland frånvarande 1967 och inskrivna 1956/57 74
8.3 Frånvarande 1967 som vid inskrivningen angivit att de avsåg att avlägga examen 79
8.4 Inskrivna 1956/57 som vid inskrivningen angivit att de avsåg att avlägga examen 82
8.5 Effekter av den sociala bakgrunden 84

9 *Sammanfattning* 85

Notförteckning 87

Bilaga 1 Enkätblanketten 88

Figurförteckning

1. Bruttostudietider för två betygsenheter vid filosofisk fakultet 1965/66 . 13
2. Examinerade 1968/69 procentuellt fördelade på första inskrivningsår vid den aktuella studieinriktningen 14
3. Studieresultat inom 14–15 terminer för studerande inskrivna vid universitet och högskolor 1956/57 16
4. Examinationsfrekvenser höstterminen 1963 och vårterminen 1969 för inskrivna 1956/57 26
5. Frånvarande 1967 procentuellt fördelade efter avsikten att avlägga examen. Uppdelning har skett efter ålder 1969 och kön 34
6. Inskrivna 1956/57 procentuellt fördelade efter avsikten att avlägga examen. Uppdelning har skett efter ålder 1969 och kön 35
7. Frånvarande 1967 som ej uppgivit att de hade för avsikt att avlägga examen procentuellt fördelade efter kön och planer vid den avbrutna utbildningens början 36
8. Inskrivna 1956/57 som ej uppgivit att de hade för avsikt att avlägga examen procentuellt fördelade efter kön och planer vid den avbrutna utbildningens början 36
9. Frånvarande 1967 med fördelning på ålder 1969 och kön inom de studerade grupperna 40
10. Inskrivna 1956/57 med fördelning på ålder 1969 och kön inom de studerade grupperna 42
11. Frånvarande 1967 uppdelade på olika grupper och procentuellt fördelade efter högsta avslutade utbildning innan den avbrutna utbildningen påbörjades 50
12. Inskrivna 1956/57 uppdelade på olika grupper och procentuellt fördelade efter högsta avslutade utbildning innan den avbrutna utbildningen påbörjades 51
13. Frånvarande 1967 uppdelade på olika grupper och procentuellt fördelade på den utbildning de deltog i närmast före den avbrutna utbildningen 52
14. Frånvarande 1967 uppdelade på olika grupper och procentuellt fördelade på den utbildning de deltog i närmast efter den avbrutna utbildningen 54
15. Frånvarande höstterminen 1967 uppdelade på olika grupper och procentuellt fördelade på högsta utbildning t.o.m. vårterminen 1969 56
16. Inskrivna 1956/57 uppdelade på olika grupper och procentuellt fördelade på högsta utbildning t.o.m. vårterminen 1969 57
17. Frånvarande 1967 uppdelade på olika grupper och kön samt procentuellt fördelade efter arbetsmarknadssituation 60
18. Inskrivna 1956/57 uppdelade på olika grupper och kön samt procentuellt fördelade efter arbetsmarknadssituation 61
19. Frånvarande 1967 som förvärvsarbetar, procentuellt fördelade efter yrkesområde. Uppdelning har skett efter anställningsform och kön 63
20. Inskrivna 1956/57 som förvärvsarbetar, procentuellt fördelade efter yrkesområde. Uppdelning har skett efter anställningsform och kön 64
21. Frånvarande 1967 uppdelade på de olika grupper som redovisas i undersökningen 75
22. Inskrivna 1956/57 uppdelade på de olika grupper som redovisas i undersökningen 76

Tabellförteckning

1. Studieresultat efter fyra terminer för studerande som hösten 1963 påbörjat studier i engelska, statistik och matematik. Anges i procent 15
2. Översikt över de undersökta studerandegrupperna, urvalsstorlekar och bortfall 21
3. Översikt över de inkomna svaren 22
4. Närvaro, examination och undersökta studieavbrott vid juridisk och filosofisk fakultet samt teknisk högskola och handelshögskola år 1966/67 . . 28

5. Frånvarande 1967, procentuell fördelning inom de olika grupperna på olika svar om anledningen till de avbrutna studierna 45
6. Inskrivna 1956/57, procentuell fördelning inom de olika grupperna på olika svar om anledningen till de avbrutna studierna 46
7. Medianlöner för heltidsarbetande med fast anställning bland frånvarande 1967. Fördelning efter år för början av senaste period med stadigvarande förvärvsarbete samt ålder 1969 och kön 66
8. Medianlöner för heltidsarbetande med fast anställning bland inskrivna 1956/57. Fördelning efter år för början av senaste period med stadigvarande förvärvsarbete och kön 66
9. Närvaro, examination samt studieavbrott enligt avbrottsundersökningen vid filosofisk fakultet 1966/67 fördelade på studieorter 70
10. Frånvarande 1967 som höstterminen 1966 var närvarande vid filosofisk fakultet vid olika studieorter uppdelade på kön och procentuellt fördelade efter avsikt att avlägga examen, tidigare utbildning samt över två års förvärvsarbete när den avbrutna utbildningen påbörjades 71
11. Frånvarande höstterminen 1967 som höstterminen 1966 var närvarande vid filosofisk fakultet vid olika studieorter uppdelade på kön och procentuellt fördelade efter de studerade grupperna 72
12. Inskrivna 1956/57 som intill 1966 senast var inskrivna vid filosofisk fakultet vid olika studieorter uppdelade på kön och procentuellt fördelade efter de studerade grupperna 73

1 Inledning

1.1 *Genomströmning, studietider och studieavbrott*

Verksamheten vid universitet och högskolor styrs genom stadgar, förordningar etc. Hur denna del av utbildningssystemet i vissa avseenden i verkligheten fungerar kan det däremot vara svårt att kartlägga och beskriva. Medan skolväsendet – folkhögskola och yrkesskola undantagna – har en fast verksamhetsform, som hittintills relativt enkelt och lättfattligt kunnat beskrivas i form av antal elever, klasser, årskurser, veckotimmar, lärare etc., uppvisar universitet och högskolor olika organisationer och arbetsformer som är väsentligt mera mångformiga och svårfångade i statistiska termer. Skillnaden sammanhänger med att universitet och högskolor organiserats enligt olika principer som traditionellt ansetts lämpade för vuxna elever och för olika utbildningsmål.

Utbildningen på universitetsnivå omfattar vanligen ett flertal kurser av varierande längd och undervisningsintensitet. Deltagande i undervisningen är ofta inte obligatoriskt och examinationen sker ofta mer eller mindre lång tid efter genomgången kurs. Vid de filosofiska fakulteterna var det dessutom före införandet av de fasta studiegångarna år 1969 inte möjligt att hänföra de studerande till viss årskurs eller någon entydigt definierad studiegång eller undervisningsgrupp. Särskilt vid de filosofiska fakulteterna varierar också elevernas ålder inom vida gränser.

De studerande på universitetsnivå är därför ofta svåra att klassificera i olika avseenden. Studieintensiteten kan variera inom vida gränser beroende på att studierna ofta kombineras med förvärvsarbete och att studiesystemet ofta möjliggör, eller kräver, att de studerande följer flera kurser eller samtidigt är elever vid mer än en läroanstalt. Studieaktiviteten kan inte alltid mätas i form av deltagande i undervisning eftersom studiemoment och förberedelser för prov kan förutsätta ett omfattande studiearbete helt på egen hand. Andra förhållanden som försvårar en beskrivning av de universitetsstuderande är att dessa samtidigt kan vara registrerade som elever vid universitet och vid folkbildningsorganisationernas universitetskurser eller flyttar från en läroanstalt till en annan under pågående studier.

Studiemålen för de studerande varierar. Inte alla studerande avser att

avlägga examen, medan andra studerande avlägger flera examina vid samma eller olika fakulteter. Studiereglerna har också i många fall tillåtit de studerande att under en nära nog obegränsad period genomgå utbildning före eller efter en examen. Olika studiekurser kan som regel kombineras på olika sätt, liksom de även ibland kan ingå i mer än en examen. Man vet också erfarenhetsmässigt att de studerandes studie- och yrkesplaner ofta ändras under studiernas gång. Övergången till forskarutbildning torde ofta ske successivt – samtidigt har många studerande tjänst som amanuens eller assistent varvid de jämsides med studierna fungerar som lärare. Sammanlagt medför detta att det särskilt vid de filosofiska fakulteterna är svårt att fördela de studerande på olika studiemål eller att försöka förutsäga antalet studerande som kan antas avlägga olika slag av examina under de närmast kommande åren.

Ett kännetecken för studiesituationen vid universitet och högskolor är att de studerande på universitetsnivå ofta har familj och förvärvsarbete, och att studieavbrott p. g. a. förvärvsarbete, militärtjänst, barnsbörd eller familjeskäl är vanliga. Särskilt äldre studerande, vilka tidigare varit yrkesverksamma, torde ofta kombinera studier och förvärvsarbete.

Vid många läroanstalter förefaller undervisningen vara organiserad så att en betydande andel av de studerande försenas i studierna eller på annat sätt får en studiegång som avviker från den rekommenderade. Exempelvis tar endast ett fåtal elever vid de tekniska fakulteterna examen inom beräknade fyra år. Ca hälften examineras i stället under det femte studieåret, se figur 2. Vid de filosofiska fakulteterna var tidigare, dvs. under den period som den här redovisade undersökningen omfattar, den rekommenderade studietiden per betygsenhet fem månader, samtidigt som studieterminerna var kortare. De studerande tvingades därför ofta att påbörja nya kurser innan tidigare genomgångna kurser helt avtenterats.

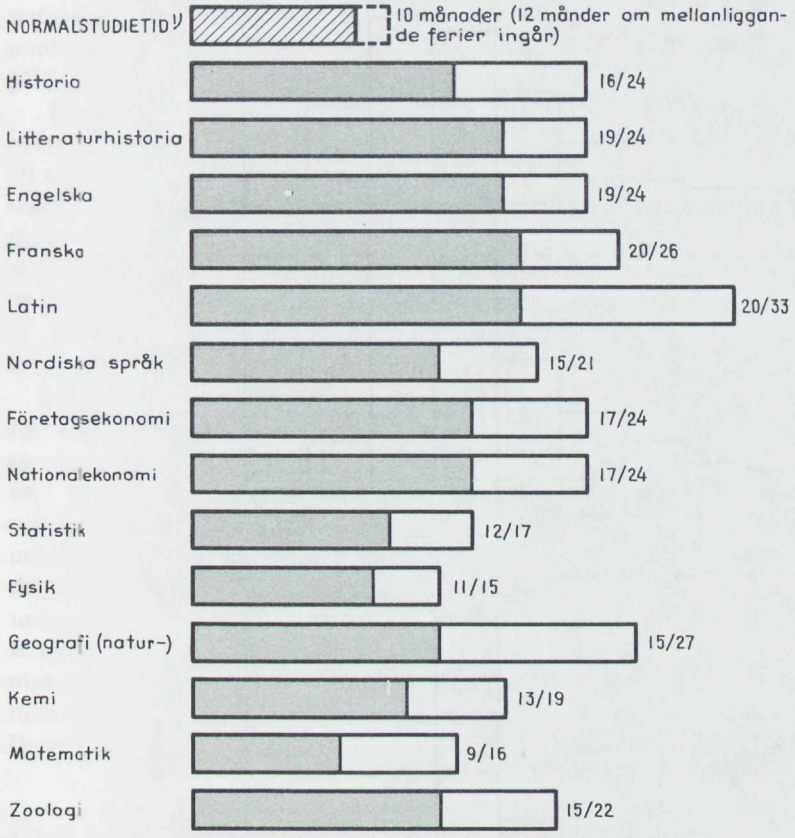
Både tidigare och nu gällande regler vid de filosofiska fakulteterna för hur stor andel av de studerande som godkänns på olika kurser förutsätter att upp till en tredjedel av de heltidsstuderande behöver längre tid än två studieterminer för att klara en ett-årig studiekurs,[8,16,18,a] se tabell 1. Om hänsyn dessutom tas till ofrivilliga studieavbrott p. g. a. sjukdom, militärtjänst etc. innebär det troligen att flertalet studerande åtminstone periodvis bedriver parallellstudier av flera kurser eller att de ägnar en hel termin för inhämtning av eftersläpande kursmoment. Eftersom studiemedelsbestämmelserna å andra sidan är förknippade med krav på att de studerande någorlunda följer den föreskrivna studietakten, resulterar dessa förhållanden i sin tur i att många studerande hänvisas till att varva studier och förvärvsarbete. Studerande kan även av familjeskäl vara hänvisade till att under studierna försörja sig genom förvärvsarbete.

Statistiska centralbyrån (SCB) insamlar löpande statistiska uppgifter rörande studerande på universitetsnivå, t. ex. uppgifter om nyinskrivna, kursdeltagare, tentamina och examina. Dessa uppgifter ger dock endast begränsad information om de studerandes studieaktivitet, studietider, studieavbrott och examensfrekvenser. Därför har från vissa studerande

[a] Siffrorna hänför sig till notförteckningen i slutet av undersökningsrapporten.

även insamlats uppgifter om studietiden för vissa studiekurser och examina.[1, 3, 11, 12, 16]

SCBs statistik rörande studietiderna för olika betygskurser inom de filosofiska fakulteterna är behäftad med olika brister, vilka dock i första hand hänför sig till försöken att skatta nettostudietiderna, dvs. den totala studietiden med avdrag för sjukdom, förvärvsarbete m. m. Statistiken visar dock klart att den totala tiden, "bruttostudietiden", från studiestarten i ett ämne fram till tentamen ibland varit ungefär dubbelt så lång som den angivna normen för nettostudietiden, dvs. effektiva studietiden, se



Staplarnas mörka del anger medianen för bruttostudietiden, dvs den sammanlagda tid som 50 procent av de studerande behövde för att hinna tentera två betygsenheter.

Staplarnas totala längd anger övre kvartilen för bruttostudietiden, dvs den tid som 75 procent av de studerande behövt för att hinna tentera två betygsenheter

16/24 anger medianen resp övre kvartilen i månader

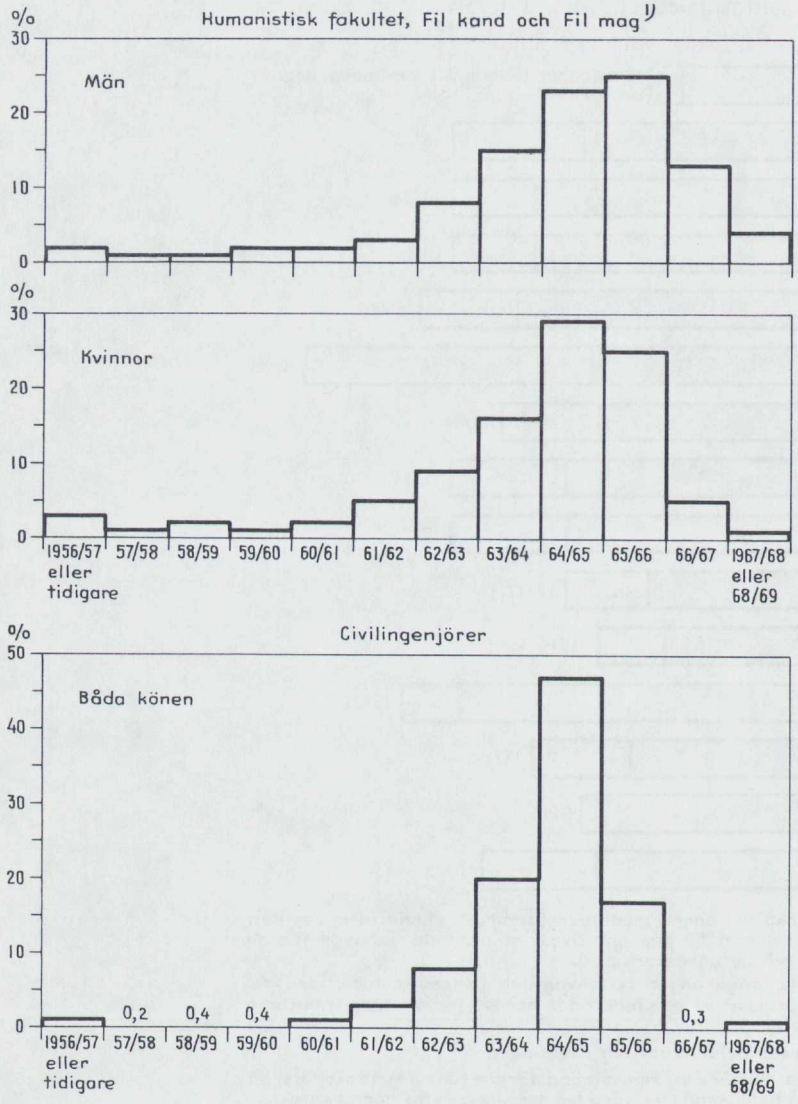
¹⁾NORMALSTUDIETID: enligt 1953 års examensstadga för de filosofiska fakulteterna skulle studietiden för två betygsenheter vara två terminer. Detta har senare tolkats som att minst ca 75 procent av de heltidsstuderande som tenterar bör göra detta inom 10 månaders nettostudietid. (Se Kungl Maj:ts proposition 1958:104)

Bruttostudietiderna avser den totala tiden från studiestarten i ämnet fram till tentamen för studerande som godkändes för två betygsenheter i vissa ämnen inom filosofisk fakultet 1965/66. Källa: SCB, Statistiska meddelanden U 1967:15.

Figur 1. Bruttostudietider för två betygsenheter vid filosofisk fakultet 1965/66.

figur 1. Som påpekats ovan innefattar dock bruttostudietiden ofta förvärvsarbete, militärtjänst, sjukdom eller studier i andra ämnen.

Tillgängliga uppgifter rörande studietider för olika examina visar att även studietiderna för examinerade varierar för olika fakulteter, läroanstalter, kön samt för de filosofiska fakulteterna även mellan olika studieinriktningar. Som exempel på denna variation redovisas i figur 2 inskrivningsår för studerande som avlade olika examina 1968/69. I



[1] Ca 30 procent av dem som avlägger fil mag har tidigare avlagt fil kand

Uppgifterna härrör från de studie- och yrkesplaner som lämnats vid examen. Variationen i studietiderna är i själva verket större än vad som framgår av figuren eftersom antalet inskrivna successivt ökat.

Figur 2. Examinerade 1968/69 procentuellt fördelade på första inskrivningsår vid den aktuella studieinriktningen.

föreliggande rapport behandlas ej tentamensresultat och studietider efter införandet av de fasta studiegångarna. Detta system är fortfarande under införande och berör ej den undersökning som redovisas här.

Uppgifterna om studietider i t. ex. figurerna 1 och 2 ger emellertid ingen uppgift om hur många studerande som ej avlägger tentamen resp. examen och hur lång tid dessa studerande nedlagt på sina studier.

Beträffande studiekurserna inom de filosofiska fakulteterna saknas f. n. nästan helt uppgifter om hur stor andel av dem som påbörjar studierna i ett ämne som senare avlägger tentamen. Inom UKÄ gjordes 1966 en undersökning rörande studieresultaten i ämnena engelska, statistik och matematik vid samtliga universitet. Uppgifterna avser studieresultaten efter fyra terminers studier för studerande som hösten 1963 påbörjade studier i dessa ämnen. Resultaten framgår av tabell 1.

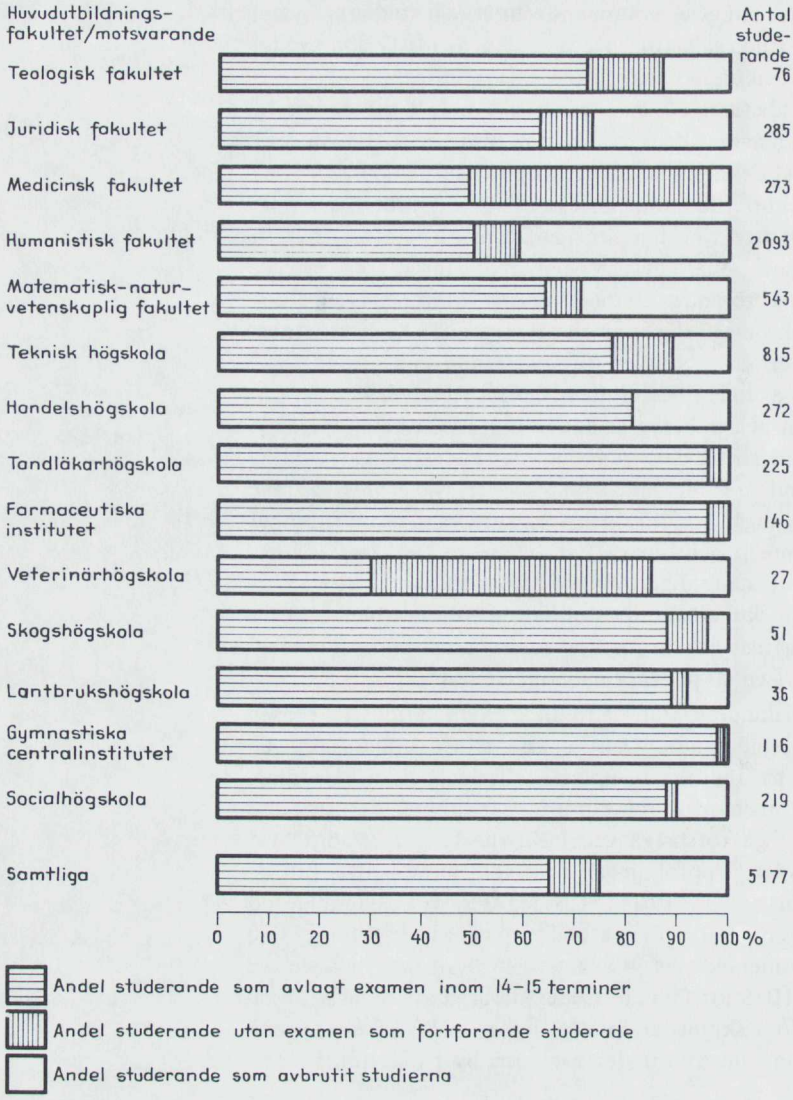
Inom gruppen som avlagt betyg är det troligt att en del studerande bedrivit studier för två eller tre betygsenheter men endast lyckats avlägga ett eller två betyg. Bland de studerande som avbryter studierna i ett ämne utan att ta något betyg ingår å andra sidan även studerande som fullföljer studierna i andra ämnen och senare tar examen. Det kan i detta sammanhang noteras att man tidigare endast förutsatte att minst 80 % av de studerande någonsin skulle fullfölja studierna i ett ämne men att man för de fasta studiegångarnas del nu förutsätter att minst 80 % av de heltidsstuderande bör klara en 40-poängskurs inom tre terminer.

Det har gjorts specialundersökningar rörande examinationsfrekvensen för vissa grupper av studerande. Den senaste större undersökningen gjordes 1966 av Kim på uppdrag av universitetspedagogiska utredningen.[6] Undersökningen innebar en uppföljning av fakultetsbyten, närvaro och examina för samtliga första gången inskrivna läsåret 1956/57 vid universitet och högskolor. Uppföljningen baserades på uppgifter om inskrivningar och examina t. o. m. 1963 i SCBs register över studerande vid universitet och högskolor. Enligt denna undersökning hade efter 14–15 terminer 65 % av de studerande avlagt examen, 25 % avbrutit sina studier utan examen, medan 10 % fortfarande studerade utan att ha avlagt examen. Kim fann att stora skillnader förelåg mellan olika fakulteter och läroanstalter. De studerande som under studierna bytt fakultet, hänför-

Tabell 1. Studieresultat efter fyra terminer för studerande som hösten 1963 påbörjat studier i engelska, statistik och matematik. Anges i procent.

Studieresultat	Engelska	Statistik	Matematik
Avbrutna studier utan betyg	26	24	16
Bedriver fortfarande studier, utan betyg	33	7	5
Avlagt betyg	41	69	79
Summa	100	100	100

Källa: L. Kim "Redogörelse för en undersökning av studieresultaten i några ämnen inom filosofisk fakultet", UKÄ 1966.[5]



Källa: L. Kim "Studieresultat för en inskrivningsårgång vid universitet och högskolor", Universitetspedagogiska utredningen II.[6]

Figur 3. Studieresultat inom 14–15 terminer för studerande inskrivna vid universitet och högskolor 1956/57.

des till den fakultet där de avlagt examen eller senast varit registrerade som studerande, se figur 3.

I Kims undersökning framkom att examinationsfrekvenserna varierar markant mellan olika studieinriktningar. Enligt undersökningen har examinationsfrekvenserna inte nämnvärt förändrats i förhållande till dem som 1955 års universitetsutredning fann för inskrivna 1948/49. Detta har tolkats som att universitetens effektivitet inte nämnvärt förbättrats från 1948 och fram till början av 1960-talet, trots att en rad åtgärder vidtagits med detta syfte. Å andra sidan har en stark ökning av antalet studerande

skett under den aktuella perioden utan att detta tycks ha medfört en sänkt examinationsfrekvens. Undersökningens resultat har även ansetts visa att olika fakulteter och läroanstalter varit olika effektiva, mätt i andelen elever som lyckas ta examen.

Dahllöf har senare gjort en fortsatt bearbetning av Kims material.[2] Härvid framkom bl. a. att det förelåg en betydande skillnad i examinationsfrekvenser mellan dem som skrivits in vid universitet och högskolor direkt efter studentexamen och dem som skrivits in flera år efter studentexamen. De direktinskrivna studenterna i Uppsala och Lund visade sig ha i det närmaste lika höga examensfrekvenser som de studerande vid jämförbara fackhögskolor. Dahllöfs tolkning av detta resultat är att det bland de äldre universitetsstuderande finns många som ej avser att ta examen, och att därför inte alla studieavbrott före avlagd examen vid de filosofiska fakulteterna skall betraktas som någon form av studiemisslyckande.

Utöver ovanstående uppgifter har mycket litet varit känt om de studerande som avbryter studierna vid universitet och högskolor i Sverige, trots att årligen mycket stora grupper studerande tydligen avbryter studierna i olika studiekurser eller för gott lämnar universitet och högskolor utan examen. Det kan dock noteras att man i samband med införandet av de fasta studiegångarna vid de filosofiska fakulteterna i ökad utsträckning har börjat följa upp enskilda studerandes studieresultat och i vissa fall även varför de avbrutit studierna.

För U 68 har det funnits en rad olika skäl till att studera förekomsten av studieavbrott och situationen för de studerande som ej fullföljer studierna. Utöver att studieavbrottsfrekvensen eventuellt kan ses som ett, om än ensidigt, *effektivitetsmått för utbildningsorganisationen,* har ett studium av innebörden av studieavbrott en nära anknytning till hela frågan om *examenssystemets framtida utformning.* Förekomsten av studerande som ej avser att ta en hel examen är av intresse vid en översyn av högskolans organisation, varvid även skall beaktas möjligheterna att kombinera kurser från olika fakulteter och utbildningslinjer. Situationen för dem som avbryter studierna utan examen är även av intresse för utredningens bedömning av *gymnasieskolans yrkesinriktning.* Vidare har det som antytts ovan funnits anledning att anta att studier som ej avser att leda fram till examen ofta är exempel på fortbildning eller vidareutbildning av den typ som utredningen benämnt *återkommande utbildning.* Slutligen bör nämnas att bättre kunskaper om de studerande som avbryter studierna utan examen har behövts för de beräkningar som görs inom prognosinstitutet rörande elevströmmarna inom utbildningsväsendet och därifrån till arbetsmarknaden.

1.2 *Uppföljning av studerande vid universitet och högskolor efter avslutade studier*

Under 1960-talet har ett flertal kartläggningar gjorts av vad elever från olika skolformer gör efter examen. Dessa har syftat till att kartlägga såväl fortsatta studier som senare förvärvsarbete. [1 3]

Sedan 1967 insamlar SCB löpande uppgifter rörande utbildnings- och yrkesplaner från examinerade vid universitet och högskolor. Ett halvt år efter examen har prognosinstitutet vid SCB utsänt ett frågeformulär till dem som avlagt grundexamen vid filosofisk, teknisk och juridisk fakultet liksom även vid socialhögskola, varigenom uppgifter insamlats rörande bl. a. fortsatta studier, förvärvsarbete, lön samt eventuella svårigheter att få arbete.[14]

Eftersom en så stor andel av de universitetsstuderande avbryter studierna utan examen och därigenom inte ingår i uppföljningsundersökningarna, erhålls inte genom dessa undersökningar någon information om vad som händer med studerande efter ett studieavbrott. Gesser har dock i en studie av ett urval inskrivna vid Lunds universitet 1960 redovisat uppgifter rörande sammanlagt 63 personer som avbrutit universitetsstudierna mellan 1960 och 1964.[4] Även 1955 års universitetsutredning redovisade i samband med en uppföljning av studerande som hösten 1951 inskrevs vid de filosofiska fakulteterna uppgifter rörande 63 studerande som inom nio terminer efter inskrivningen avbröt studierna.[19] Ännu längre tillbaka i tiden ligger Mobergs och Quensels uppföljning av studerande som avlade studentexamen 1930, 1937 och 1943.[9]

Några större undersökningar som särskilt gäller dem som avbrutit studierna vid universitet och högskolor har dock inte tidigare gjorts i Sverige. Det var därför angeläget att U 68 inom ramen för sina undersökningar insamlade uppgifter rörande de studerande som inte fullföljer universitets- och högskolestudierna fram till examen. Dessa studerande antogs utgöra en icke obetydlig del av de personer som övergår från studier till förvärvsarbete. Vidare borde en studie av denna kategori särskilt kunna belysa problemen i samband med det nuvarande studiesystemet samt i vilken mån de studerande som avbrutit en utbildning senare skaffar sig annan utbildning.

Beträffande valet av undersökningsgrupp föll det sig naturligt att välja samma utgångspunkt som i t. ex. Kims undersökning, dvs. att välja en grupp nyinskrivna tillräckligt långt tillbaka i tiden och sedan studera dem som fram till undersökningstillfället avslutat studierna utan att ha avlagt examen.[2,6,19] Enligt Kims undersökning var det ca 8 % av de inskrivna vid filosofisk fakultet som fortfarande 14 à 15 terminer efter inskrivningen bedrev studier utan att ha examen. Detta talar för att en undersökningsgrupp av den typ Kim studerade bör väljas minst 7–10 år tillbaka i tiden.

En undersökning där man studerar vad som hänt exempelvis en grupp studerande under en lång period brukar benämnas *längdsnittsstudie.* Nackdelen med en sådan undersökning blir i detta fall att huvuddelen av studieavbrotten kommer att ha skett långt tillbaka i tiden, vilket kan medföra att de erhållna uppgifterna eventuellt inte är representativa för dagens situation. Vidare har studieavbrotten skett successivt under en lång period, vilket medför att de erhållna resultaten över huvud taget kan vara svåra att generalisera till någon bestämd period.

I motsats härtill kan man göra en *tvärsnittsstudie,* dvs. följa upp alla de studerande som under en viss period, t. ex. ett läsår, avbrutit sina studier utan examen. Denna undersökningsmetod har fördelen att alla studieav-

brotten skett ungefär samtidigt och att perioden kan väljas så att de även skett nyligen. Å andra sidan kommer man i en undersökning av detta slag att få med studerande som påbörjat sina studier vid vitt skilda tidpunkter. P. g. a. den starka ökningen av antalet studerande under de senaste läsåren, blir vid en tvärsnittsundersökning studerande som avbrutit studierna efter ett eller några få års studier överrepresenterade. Som framgår av den fortsatta redogörelsen är det vid denna typ av studieavbrottsundersökning svårare att ange vad som skall räknas som studieavbrott.

Mot bakgrund av de för- och nackdelar som var förknippade med vart och ett av de två tillvägagångssätten valdes att pröva båda metoderna. Med tanke på de resultat från Kims och Dahllöfs undersökningar som redan fanns tillgängliga rörande studerande inskrivna första gången 1956/57 ansågs det lämpligt försöka följa upp studieavbrotten i samma inskrivningsgrupp. Som ett komplement härtill ansågs det önskvärt att studera samtliga studieavbrott några av de senaste åren. För denna studie valdes studerande hösten 1966 som inte studerade hösten 1967. Undersökningen kom således att omfatta både en längdsnittsstudie och en tvärsnittsstudie.

1.3 *Undersökningens genomförande*

Undersökningen utgick från uppgifter i SCBs register rörande samtliga studerande vid universitet och högskolor. På grundval härav avgränsades följande grupper vilka skulle studeras genom utsända frågeformulär, se bilaga 1.

Tvärsnittet: frånvarande 1967

Samtliga studerande som hösten 1966 deltagit i undervisningen inom filosofisk, juridisk, teknisk och ekonomisk fakultet (motsvarande), men som ej var registrerade som studerande vid någon fakultet eller högskola (utom lärarhögskola och journalisthögskola) hösten 1967 och som enligt SCBs register ännu ej avlagt examen vid universitet eller högskola vid slutet av höstterminen 1968. Vid bearbetningen av svaren uteslöts vidare de som avlagt examen t. o. m. vårterminen 1969.

Längdsnittet: inskrivna 1956/57

Studerande, första gången inskrivna vid universitet och högskolor 1956/57, vilkas senaste inskrivning fram t. o. m. höstterminen 1966 var vid filosofisk, juridisk, teknisk och ekonomisk fakultet (motsvarande) och som enligt SCBs register ännu höstterminen 1968 ej avlagt någon examen vid universitet eller högskola. I denna grupp ingår således även studerande som fortfarande bedriver studier utan att ha avlagt examen. Vid bearbetningen av svaren uteslöts vidare de som avlagt examen t. o. m. vårterminen 1969.

Av praktiska skäl begränsades undersökningarna till att omfatta vissa större fakulteter där det antogs att mer än ett fåtal studerande avbrutit

studierna. Således medtogs endast studieavbrott vid filosofisk, juridisk, teknisk och ekonomisk fakultet eller högskola. Bland de många studerande som avbrutit studierna och var födda 1934 eller senare gjordes ett slumpmässigt urval. Bland frånvarande 1967 omfattade urvalet en tiondel medan det omfattade varannan bland de inskrivna 1956/57. Studerande med avbrutna studier födda 1906–1933 totalundersöktes medan studerande födda före 1906 av praktiska skäl helt uteslöts.

SCBs register över studerande vid universitet och högskolor är uppbyggt med hjälp av folkbokföringsnumret för varje studerande. Sedan de ovan nämnda urvalen gjorts erhölls adressuppgifter genom samkörning med registret över rikets totala kyrkobokförda befolkning (RTB). Därvid visade det sig att 420 individer i de från början utvalda undersökningsgrupperna ej kunde återfinnas i befolkningsregistret. Dessa saknade består mestadels av studerande för vilka uppgifterna om folkbokföringsnumret varit felaktigt samt utländska studerande och studerande som avlidit t. o. m. våren 1969. Studerande som 1966 och 1967 uppgivit olika folkbokföringsnummer (varav det ena eller båda är felaktiga) ger i SCBs register upphov till studerande 1966 som följande år fiktivt avbrutit studierna, dvs. studieavbrott som inte har någon motsvarighet i verkligheten.

Den 9 juni 1969 utsändes frågeformuläret. Påminnelse jämte nytt frågeformulär utsändes därefter 4 gånger. Sammanlagt erhölls bearbetningsbara svar från ca 74 % av de tillfrågade samt icke tillräckligt bearbetningsbara svar från ca 2 %. Bland dem som ej lämnat bearbetningsbara svar utvaldes sammanlagt drygt en tredjedel vilka skulle intervjuas av SCBs lokalombud. Bland dem som ingick i denna särskilda bortfallsundersökning kunde bearbetningsbara svar erhållas från ca 65 %. Det slutgiltiga bortfallet, dvs. den grupp som är helt orepresenterad i undersökningen, uppgår till 4,6 % av samtliga personer som erhöll frågeformulär bland frånvarande 1967 och 8,6 % av de tillfrågade inskrivna 1956/57.

De inkomna svaren har granskats och orimliga svar strukits eller rättats. Detta, liksom att en del av de tillfrågade inte fullständigt besvarade alla frågor, medför att gruppen som "ej besvarat frågan" varierar för olika uppgifter. På grundval av de urvalssannolikheter som gällt för olika uppgiftslämnare har en uppräkning skett av de bearbetade svaren så att de resultat som redovisas i tabellerna gäller de ursprungligt valda grupperna av frånvarande höstterminen 1967 respektive inskrivna 1956/57 exklusive det ovan nämnda slutliga bortfallet och bortfall till följd av ej anträffbarhet i RTB, se tabell 2 och även avsnitt 5. Vissa bearbetade frågeformulär har härvid kommit att representera ända upp till ca 25 personer i den ursprungliga undersökningsgruppen. Hänsyn bör tas till detta vid tolkningen av de presenterade resultaten. Osäkerheten är procentuellt sett störst för uppgifter om grupper som omfattar endast några tiotal studerande medan osäkerheten procentuellt sett blir ganska ringa för grupper som omfattar flera tusen personer. En utförligare beskrivning av undersökningens uppläggning och resultat kommer att redovisas av prognosinstitutet i serien Promemorior från SCB.[15]

Genom uppräkningen av bearbetade svar i samband med tabellframställningen har antalsuppgifterna erhållits med decimaler. De uppgifter som redovisas i tabellerna har därför avrundats till närmaste heltal. Detta

medför att summeringar i olika tabeller och figurer kan skilja på 1à 2 individer.

Av tabell 2 framgår att det varit möjligt att ganska väl kartlägga den grupp studerande som enligt SCBs register skulle betraktas som studieavbrott. De inkomna svaren avslöjade dock att långt ifrån samtliga som besvarat frågeformulären kan betraktas som studieavbrott. Det har därför

Tabell 2. Översikt över de undersökta studerandegrupperna, urvalsstorlekar och bortfall.

I kolumnerna för totala antal har uppgifter inom parentes skattats genom uppräkning utifrån urvalen.

	Frånvarande 1967		Inskrivna 1956/57	
	Totalt	Urval	Totalt	Urval
1 Totalt antal närvarande studerande ht 1966 vid filosofisk, juridisk, teknisk och ekonomisk fakultet el högskola	66 513	–	–	–
2 därav ej närvarande ht 1967 och utan examen ht 1968	13 055	–	–	–
3 Totalt antal första gången inskrivna 1956/57 vid filosofisk, juridisk, teknisk och ekonomisk fakultet el högskola	–	–	4 670	–
4 Antal inskrivna 1956/57 som enligt SCBs register saknade examen ht 1968 och som senast var inskrivna vid nyssnämnda fakulteter	–	–	1 395	–
5 Antal personer enligt raderna 2 och 4 som var födda 1906 och senare	13 028	2 603	1 385	983
6 därav födda 1906–1933	1 404	1 404	583	583
7 därav födda 1934 och senare	11 624	1 199	802	400
8 Antal påträffade adresser = i första omgången utsända frågeformulär[1]	(11 485)	2 277	(1 252)	889
9 Antal inkomna bearbetningsbara svar före bortfallsundersökningen	(8 523)	1 689	(913)	650
10 Antal inkomna svar totalt	(10 888)	1 801	(1 133)	709
11 Bortfall[2] i förhållande till rad 5 (rad 5./. rad 10)	(2 140)	–	(252)	–
12 Bortfall i procent (rad 11 i procent av rad 5)	16 %		18 %	

[1] Bland de ej funna adresserna ingår bl. a. utlänningar utan folkbokföringsnummer och felaktigt uppgivna folkbokföringsnummer som saknar motsvarighet i verkligheten samt avlidna.

[2] Inberäknat ej återfunna i adressregistret. Uppräknat bortfall till följd av ej svar i bortfallsundersökningen uppgår till 5 % bland frånvarande 1967 och 9 % bland den undersökta gruppen av inskrivna 1956/57.

Tabell 3. Översikt över de inkomna svaren.

Uppgifterna avser hela de studerade grupperna exklusive det slutliga bortfallet. Svar enligt A-D har ansetts falla utanför undersökningens mål och har därför ej bearbetats ytterligare. Svar enligt E-H har legat till grund för den fortsatta bearbetningen.

	Frånvarande 1967		Inskrivna 1956/57	
	Antal[1]	%	Antal[1]	%
Studerande ej klassificerade som studieavbrott				
A Studerande som enligt uppgift avlagt examen vid universitet eller högskola	1 531	14	107	9
B Studerande utan examen men som enligt uppgift bedrev universitetsstudier hösten 1967	2 161	20	–	–
C Personer som aldrig bedrivit universitets- eller högskolestudier[2]	1 183	11	23	2
D Studerande ej närvarande ht 1966 eller ej första gången inskrivna 1956/57	211	2	9	1
Studerande som medtagits i den fortsatta bearbetningen				
E Studerande som enligt egen uppgift ej avsett att ta examen	903	8	185	16
F Studerande som inte tagit ställning eller ej besvarat frågan om de avsett att ta examen	1 932	18	287	25
G Studerande med ursprunglig avsikt att ta examen; studerade fortfarande vid universitet eller högskola vt 1969	1 225	11	109	10
H Studerande med ursprunglig avsikt att ta examen men som slutat studera	1 744	16	413	37
Summa A-H (= rad 10 i tabell 2)	10 888	100	1 133	100
Summa E-H, dvs de studerande som medtagits i den fortsatta bearbetningen	5 804	53	994	88

[1] Uppräknat antal.

[2] Bland uppgifterna om närvarande ht 1966 ingår även felaktigt uppgivna folkbokföringsnummer. Dessa motsvarar till viss del befintliga personer. Postenkäten har därför även utsänts till ett urval personer som aldrig varit inskrivna vid universitet och högskolor. Antalsuppgifterna utgör således en skattning av antalet befintliga personer som utan att ha varit studerande vid universitet och högskolor ändock hösten 1966 kommit med i registret över studerande vid de undersökta fakulteterna.

varit nödvändigt att före bearbetningen klassificera de inkomna svaren på det sätt som åskådliggörs i tabell 3.

Av tabell 3 framgår att en oväntat stor andel av de tillfrågade visade sig ha examen från universitet eller högskola. Bland dessa ingår många

personer som avlagt examen före 1962 och vars examina därför inte alltid kommit med i det då påbörjade registret som användes för urvalet. Vidare påträffades ganska många personer som avlagt examen 1962–1968 utan att dessa examina återfunnits i de ADB-register som utnyttjats. Slutligen ingår i gruppen även studerande som avlagt sin första universitetsexamen under 1969 – därmed 11 personer inskrivna 1956/57.

De personer som enligt egen uppgift bedrev studier vid universitet och högskolor 1967 trots att de enligt SCBs material var frånvarande består av personer som varit aktiva studerande vid universitet och högskolor men som av någon anledning ej kommit med i SCBs statistik, t. ex. därför att de 1967 uppgivit fel folkbokföringsnummer. Personer som hösten 1967 bedrivit studier helt på egen hand, t. ex. i form av uppsatsarbete, tentamensförberedelser etc., utan att bli rapporterade som aktiva universitetsstuderande, har som regel haft annan huvudsaklig aktivitet och redovisas i tabell 3 under punkterna E–H, såvida de inte avlagt examen senast sommaren 1969. I de fall då uppgifterna på frågeformuläret om studieaktivitet höstterminen 1967 föranledde tvekan, togs i samband med bearbetningen en kontakt med uppgiftslämnaren för kontroll.

Ett antal personer uppgav sig överhuvudtaget inte någonsin ha bedrivit studier vid universitet eller högskola. Man kan utgå ifrån att förklaringen i dessa fall är att någon studerande höstterminen 1966 uppgivit felaktigt folkbokföringsnummer, vilket dock i sin tur haft en motsvarighet i registret över rikets totala befolkning. De studerande som höstterminen 1966 uppgivit felaktigt folkbokföringsnummer torde i flertalet fall ha studerat höstterminen 1967 men då uppgivit rätt folkbokföringsnummer. Det rör sig här således i huvudsak om studerande som ej avbrutit sina studier.

Personer som enligt egen uppgift avsåg att göra tillfälligt avbrott i studierna höstterminen 1967 borde till synes inte räknas som studieavbrott. Bland dessa ingår t. ex. ett stort antal personer som gjort tillfälliga avbrott för militärtjänst, barnsbörd, sjukdom eller förvärvsarbete. Som emellertid framgår av den fortsatta bearbetningen ingår i denna grupp även många som troligen definitivt avbrutit studierna. I den fortsatta bearbetningen har därför personer som enligt egen bedömning gjort tillfälligt avbrott i studierna höstterminen 1967 men som ej avlagt examen före sommaren 1969 fördelats på grupperna E–H i tabell 3.

Av de tidigare avsnitten har på olika sätt framgått svårigheterna att ange vad som är studieavbrott. Uppskattningen av antalet studieavbrott blir därför beroende av hur man väljer att avgränsa dessa. Därtill kommer mera tekniska problem som sammanhänger med valet av undersökningsmetod. Sålunda medtas bland frånvarande 1967 personer som tillfälligt avbrutit studierna 1967, dock med undantag för dem som avlagt examen vid universitet och högskolor t. o. m. sommaren 1969. I uppföljningen av inskrivna 1956/57 ingår samtliga utan examen vid universitet och högskolor t. o. m. vårterminen 1969, dvs. även de som fortfarande bedriver studier. Å andra sidan har personer som fram till 1969 tagit examen, trots att de gjort kanske åratals uppehåll i studierna, inte räknats som studieavbrott.

En annan mera teknisk aspekt på uppskattningen av antalet personer

som avbrutit studierna är hur hänsyn skall tas till att bearbetningsbara svar ej erhölls från alla personer som skulle ingå i bortfallsundersökningen. Dessa individer representerade 597 personer bland dem som avbröt studierna mellan 1966 och 1967 och 119 personer bland inskrivna 1956/57. Tillgängliga uppgifter tyder dock på att det även bland dessa finns ett betydande antal personer med examen eller som tillhör kategorierna B–D i tabell 3, vilka ej räknas som studieavbrott. *Vid bearbetningen har bortfallet, dvs. den grupp som genom att ej svara blev orepresenterad vid bortfallsundersökningen, ej medräknats bland studieavbrotten utom vid jämförelserna med Kims undersökning.* I tabellerna ingår ej heller de studieavbrott enligt SCBs register som ej kunnat undersökas därför att den studerande ej kunde återfinnas i totala befolkningsregistret, se ovan. Av verkliga studieavbrott är det i första hand utländska studerande som härigenom ej kommit med.

1.4 *Mål och principer för undersökningen och redovisningen*

Målen för undersökningen har i allmänna ordalag redan presenterats i föregående avsnitt. Som en sammanfattning kan sägas att man eftersträvat en bred kartläggning av studieavbrotten utifrån studie- och arbetsmarknadssynpunkter. Under insamlingen av data blev det alltmer uppenbart att det ofta är svårt att ange när och hur studieavbrottet skett och att den undersökta gruppen av studerande uppvisade en oväntat stor spridning beträffande olika sätt att kombinera studier och förvärvsarbete. På grundval av dessa erfarenheter och de frågeställningar som bedömts vara av speciellt intresse för U 68 har bearbetningen koncentrerats på ett begränsat antal frågor, vilka närmare presenteras nedan.

Svårigheterna att tolka tidigare undersökningar rörande studieavbrottens omfattning och bristen på aktuella uppgifter gör det naturligt att undersökningens första uppgift varit att *kartlägga omfattningen av studieavbrott,* dvs. universitets- och högskolestudier som ej resulterar i examen.

Tolkningen av de erhållna uppgifterna blir i hög grad beroende av om de studerande som avbrutit studierna själva avsett att ta examen eller saknat sådana ambitioner. En *kartläggning av avsikten att ta examen* var därför angelägen.

För båda de undersökta grupperna har det inneburit stora problem att fastställa vad som kan anses vara studieavbrott. Man kan även urskilja olika typer av studieavbrott, även om det visat sig t. ex. att gränsen är föga skarp mellan tillfälliga studieuppehåll och definitiva studieavbrott. I avsnitt 3 presenteras därför ett försök att systematisera *olika slag av studieuppehåll och studieavbrott.* Som ett komplement härtill redovisas i avsnitt 4 de studerandes egna uppgifter om *anledningen till studieavbrotten.*

En ofta framförd hypotes har varit att den enskildes planer på att ta examen i hög grad kan antas vara beroende av om vederbörande redan har en yrkesutbildning eller i motsats härtill skulle vara beroende av en examen för att senare kunna få arbete. Av bl. a. detta skäl redovisas i avsnitt 5 *de studerandes utbildning före påbörjan av den avbrutna utbildningen.*

Oberoende av om de studerande har en tidigare yrkesutbildning eller ej uppvisar den undersökta studerandegruppen en stor rörlighet mellan studier och förvärvsarbete. För många rör det sig om en mer eller mindre systematisk varvning av förvärvsarbete och olika slag av studier, dvs. en form av *återkommande utbildning*. Detta redovisas i avsnitt 5 och 8. En annan aspekt på detta är att man genom undersökningen kan belysa hur den undersökta studerandegruppen *strömmar mellan olika utbildningar* för att kompensera ett eventuellt tidigare studiemisslyckande. Detta är av intresse därför att det medför ökade krav på resurser inom utbildningsväsendet.

Nära sammanhängande med ovanstående frågor är en kartläggning av den *totala utbildningen* för de studerande som avbrutit studierna samt dessa studerandes *yrkesverksamhet och eventuella svårigheter att få arbete*. Dessa aspekter behandlas i avsnitt 5.4, 6 och 8. Genom de många frågor som det varit av intresse att belysa och framför allt på grund av att frågorna anknyter till vad en heterogen grupp av studerande gjort under en lång tidsperiod är det här endast möjligt att relativt kortfattat och ytligt presentera de insamlade uppgifterna. En utförligare presentation kommer att ges av prognosinstitutet i serien Promemorior från SCB.

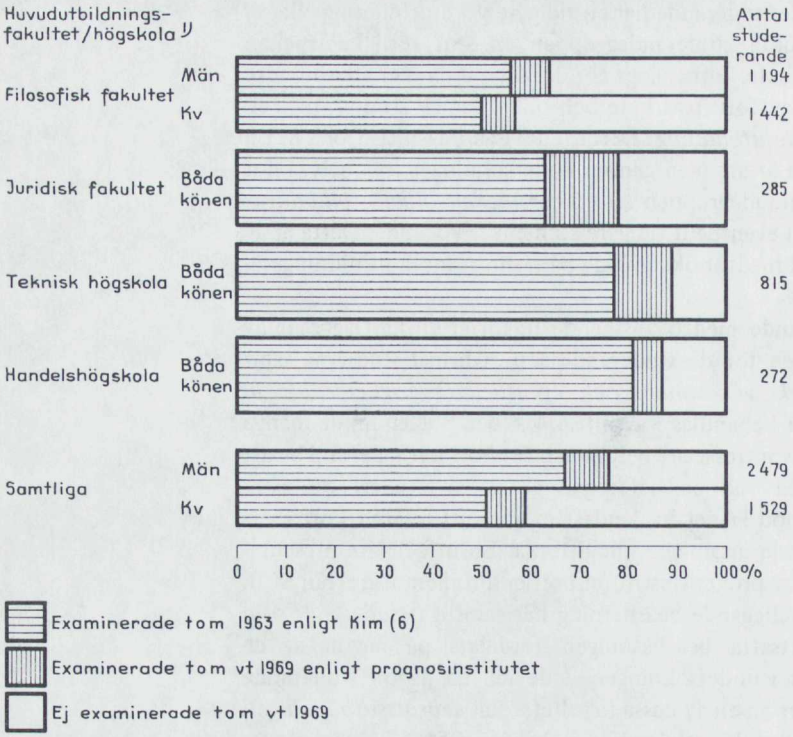
I samband med föreliggande bearbetning har samtliga studerande som medtagits i den fortsatta bearbetningen fördelats på någon av de fakulteter som ingick i undersökningen. I de fall då någon studerande varit inskriven vid mer än en av dessa fakulteter har *avbrottsutbildningen* ansetts vara den fakultet där studerande inskrivna 1956/57 studerade senast fram t. o. m. hösten 1966 och där frånvarande 1967 studerade hösten 1966. Det har dock ej varit möjligt att hålla isär de olika filosofiska fakulteterna, dvs. naturvetenskaplig, samhällsvetenskaplig och humanistisk fakultet, eftersom de studerande ofta kombinerat ämnen tillhörande mer än en av dessa fakulteter.

Den valda undersökningsmetoden, vilken utgår från uppgifter insamlade från de studerande mer eller mindre långt efter det att studierna påbörjats och eventuellt även avslutats, medför risker för efterhandsrationaliseringar från uppgiftslämnarnas sida. Detta beaktades vid utformningen av frågeformuläret och kommenteras senare bl. a. i avsnitt 2.1 och 2.2.

Ett annat viktigt problem som framkommer vid bearbetningen är att den valda undersökningsmetoden ej möjliggör jämförelser med studerande som avlagt examen. Det är därför möjligt att många av de erhållna resultaten rörande studerande som avbrutit studierna tillfälligt eller för gott även skulle kunna gälla många studerande som avlägger examen.

1.5 *Antalet studieavbrott och jämförelser med tidigare undersökningar*

I avsnitt 1.1 presenterades Kims och Dahllöfs undersökningar rörande studieavbrott såsom de senaste tillgängliga undersökningarna rörande examinationsfrekvenser och därmed indirekt även andelen studerande som avbryter studierna utan examen. Enligt Kims undersökning bedrev dock ca 10 % av inskrivna 1956/57 fortfarande studier efter 14–15 terminer utan att ha avlagt examen.



Figur 4. Examinationsfrekvenser höstterminen 1963 och vårterminen 1969 för inskrivna 1956/57.

Kims resultat kan i stort sett jämföras med prognosinstitutets uppföljning av studerande inskrivna 1956/57, vilka följts upp 25–26 terminer efter inskrivningen. Utöver att den senare uppföljningen omfattar en längre tidsperiod och inskränker sig till studieavbrottsfrekvenserna vid filosofisk, juridisk, teknisk och ekonomisk fakultet skiljer sig undersökningarna genom att prognosinstitutet genom enkäten varit i kontakt med flertalet som saknar examen. Vidare har fakultetsbyten behandlats på något olika sätt, vilket kan ha påverkat jämförelsen mellan undersökningarna som återfinns i figur 4. Detta gäller i första hand studieavbrottens fördelning på olika fakulteter.

Prognosinstitutets uppföljning har genomgående resulterat i högre examinationsfrekvenser. Detta beror i huvudsak på att många studerande avlagt sin första examen vid universitet eller högskola mellan 1963 och 1969, dvs. mellan den 14:e och den 25:e terminen efter inskrivningen. Till någon del beror det även på att de statistiska uppgifterna om examen t. o. m. 1963 varit ofullständiga. Eftersom fortfarande 109 personer, se tabell 3, bedriver studier utan examen vid de undersökta fakulteterna är det troligt att examensfrekvenserna så småningom kommer att höjas ytterligare någon procentenhet.

De nya examensfrekvenserna visar samma tendenser som Kim fann. Sålunda har spärrade fakulteter de högsta examensfrekvenserna medan filosofisk fakultet uppvisar de lägsta. Inom de filosofiska fakulteterna har kvinnorna lägre examensfrekvens än männen. Detta har troligen något samband med att en större andel män än kvinnor studerat inom matematisk-naturvetenskaplig fakultet, vilken enligt Kim uppvisar högre examensfrekvens än den övriga delen av de filosofiska fakulteterna. Men Kim fann dock inom både humanistisk och matematisk-naturvetenskaplig fakultet något högre examensfrekvens för män än för kvinnor.

Metoden att fördela de studerande på senaste närvaro- eller inskrivningsfakultet innebär att den som misslyckats vid en fakultet och därför övergår till annan fakultet registreras som examinerad eller studieavbrott vid den senare fakulteten. Att examensfrekvensen blir låg inom filosofisk fakultet kan därför möjligen sammanhänga med att en del studerande avbrutit studierna inom annan fakultet, utan att ha tagit examen, innan de övergått till filosofisk fakultet och där kommit att räknas som studieavbrott.

I stället för att beräkna examinationsfrekvenserna för huvudutbildningsfakulteterna kan man försöka ange hur många som avlägger någon universitetsexamen av dem som ett visst år inskrevs vid en viss fakultet. Försök att uppskatta examinationsfrekvensen på detta sätt för de första gången inskrivna 1956/57 vid filosofisk fakultet ger en något högre examinationsfrekvens än den metod som använts av Kim m. fl. Detta antyder att de som byter från filosofisk fakultet till annan fakultet oftare avlägger någon examen än de som ej byter fakultet eller som byter från någon annan fakultet till filosofisk fakultet. Inget av sätten att mäta examensfrekvenser ger dock nödvändigtvis en helt rättvisande bild av de studerandes studieframgång inom en viss fakultet.

Det icke obetydliga antalet studerande som tagit examen mellan den fjortonde och den tjugofemte inskrivningsterminen illustrerar de långa bruttostudietider som ofta förekommit. Dessa har i sin tur ofta innefattat ett eller flera tillfälliga studieavbrott. Därtill kommer att ca 11 % av de oexaminerade inskrivna 1956/57 fortfarande uppger sig bedriva studier och kan väntas bidra till att examensfrekvenserna höjs ytterligare någon procentenhet. Detta illustrerar också på ett slående sätt svårigheterna att genom en uppföljning av en inskrivningsårgång slutgiltigt kartlägga förekomsten av definitiva eller tillfälliga studieavbrott.

En jämförelse kan göras med prognosinstitutets beräkningar rörande det väntade antalet examinerade vid olika universitet och högskolor, vilka bygger på analyser rörande de hittillsvarande sambanden mellan inskrivning och examination. Det har därvid visat sig att examinationen vid olika fakulteter ofta varierar från år till år på ett svårförklarligt sätt. Allmänt sett gäller att en oväntad ökning av examinationen antingen kan bero på en höjd examinationsfrekvens eller på att en del studerande tagit examen snabbare än väntat. På motsvarande sätt kan antalet examinerade bli färre än väntat antingen genom att en sjunkande andel av de studerande lyckas ta examen eller att de studerande tar längre tid på sig för att ta examen. För de filosofiska fakulteternas del har under 1960-talets första hälft den verkliga examinationen tenderat att under-

Tabell 4. Närvaro, examination och undersökta studieavbrott vid juridisk och filosofisk fakultet samt teknisk högskola och handelshögskola år 1966/67.

Antalet studieavbrott har skattats genom urvalsundersökningen. Antal närvarande och examinerade enligt Information i prognosfrågor 1970:1.

Fakultet	Närvarande studerande ht 1966[1]	Antal studerande som avlagt sin första grundexamen 1966/67		Studieavbrott enligt avbrottsundersökningen[3]								
				Tillfälligt studieuppehåll 1967[2]		Studerade vid annan läroanstalt ht 1967		Hade slutat studera		Samtliga undersökta avbrott		
	Totalt	Män	Kv	Totalt	Män	Kv	Män	Kv	Män	Kv	Män	Kv	Totalt
Juridisk fakultet	4 122	293	63	356	134	11	19	10	146	22	300	43	342
Filosofisk fakultet	49 865	1 962	1 706	3 668	1 115	870	317	633	1 039	1 322	2 470	2 825	5 295
Teknisk högskola	9 870	981	62	1 043	10	–	36	–	74	10	120	10	129
Handelshögskola (motsvarande)	3 204	358	58	416	36	–	–	–	2	–	38	–	38
Totalt	67 061	3 594	1 889	5 483	1 294	881	372	643	1 262	1 354	2 927	2 878	5 804

[1] Inkl studerande som redan avlagt examen, vilka vid filosofisk fakultet kan uppskattas till storleksordningen en tredjedel av samtliga närvarande.
[2] Häri ingår dock ej personer som gjort tillfälligt uppehåll och som t. o. m. vårterminen 1969 tagit examen vid universitet eller högskola.
[3] Närvarande hösten 1966 vid de angivna fakulteterna som ej var närvarande vid någon fakultet eller högskola hösten 1967, exklusive de som tagit examen vid någon fakultet eller högskola t. o. m. våren 1969.

skrida den förutsedda, medan examinationen under andra hälften av 1960-talet ökat snabbare än väntat.

Detta kan betyda att andelen studerande inom de filosofiska fakulteterna som lyckas avlägga examen ökat under senare år, vilket i sin tur kan ha olika förklaringar. Men det ligger också nära till hands att anta att många studerande i början av 1960-talet, då lärarbristen inom skolväsendet var som störst, lockades att förlänga studierna och att examinationen därför blev mindre än väntat. När sedan lärarbristen, och därmed arbetsmarknadens efterfrågan på oexaminerade, minskat har bruttostudietiderna förkortats och även äldre årgångar av oexaminerade återvänt till universiteten för att ta examen. Att ett icke obetydligt antal nyinskrivna 1956/57 tagit examen mellan 1963 och 1969 utgör ett stöd för denna hypotes. (Liknande samband mellan arbetsmarknad och studietider synes gälla för medicine studerande.)

Sammanfattningsvis kan man därför säga att examensfrekvenserna för inskrivna *efter* 1956/57 kan vara högre än för dem som skrevs in 1956/57, men att den viktigaste förändringen som skett är att studietiderna fram till examen förkortats under senare år. Det är f. n. endast möjligt att spekulera över om detta i första hand berott på ändrade arbetsmarknadsförhållanden eller har andra orsaker.

En annan aspekt på studieavbrotten, som närmare behandlas i de följande avsnitten, är att de filosofiska fakulteterna delvis fyller en annan funktion än andra fakulteter eller högskolor. Studerande som skrivs in vid t. ex. juridisk, teknisk eller medicinsk fakultet torde nästan alltid avse att ta examen.[17] Vid de filosofiska fakulteterna är de enskilda kurserna inte på samma sätt inriktade på att vara en del av en bestämd yrkesförberedande examen. Många kurser kan likaväl ingå i mera begränsade studiemål, t. ex. för vidareutbildning av klasslärare eller komplettering av annan yrkesutbildning. De filosofiska fakulteterna erbjuder därför utbildning både för dem som siktar till en hel examen och för dem som har ett mera begränsat studiemål.

Uppföljningen av inskrivna 1956/57 antyder svårigheterna att bestämma examensfrekvenser och tidpunkten för ett studieavbrott. Svårigheterna blir dock väsentligt större när man önskar uppskatta antalet studieavbrott under en viss period, t. ex. mellan höstterminen 1966 och höstterminen 1967. I tabell 4 ges en översikt över tillgängliga data. Denna antyder att gruppen frånvarande 1967 utan examen är något större än antalet första gången examinerade. De som inte besvarat enkäten eller hade avlagt examen t. o. m. våren 1969 har vid denna jämförelse inte medräknats bland dem som gjorde ett avbrott i studierna. Detta betyder dock ej att definitivt studieavbrott är lika vanligt som att studierna fullföljs fram till en examen, ty bland de frånvarande 1967 ingår även studerande som gjort ett tillfälligt studieuppehåll, men som senare kan antas avlägga en examen. Vidare återspeglar examensiffrorna antalet inskrivna flera år tillbaka i tiden, medan det stora antalet närvarande studerande återspeglar det stora antalet inskrivna 1966 och åren närmast före.

De undersökta studieavbrotten 1967 hänför sig i första hand till de filosofiska fakulteterna, där antalet avbrott och tillfälliga studieuppehåll överstiger antalet första gången examinerade 1966/67 och dessutom

uppgår till storleksordningen 15 % av antalet oexaminerade närvarande studerande. Om man därutöver skulle räkna med studieuppehåll för personer som tagit examen t. o. m. vårterminen 1969, studerande som 1967 övergick till annan fakultet samt de studieavbrott som p. g. a. olika slags bortfall ej kom med i undersökningen, torde det sammanlagda antalet definitiva studieavbrott och tillfälliga studieuppehåll 1966/67 vid de filosofiska fakulteterna uppgå till ca 8 000, dvs. ha varit ungefär dubbelt så många som antalet första gången examinerade. Detta innebär också att man kan anta att bortemot en fjärdedel av de närvarande oexaminerade studerande höstterminen 1966 ej var närvarande höstterminen 1967. Tillfälliga studieuppehåll jämte studieavbrott utgör därför en högst väsentlig del av elevströmmarna inom utbildningsväsendet, se avsnitt 7 och tabell 9.

För juridisk fakultet är definitiva och tillfälliga studieavbrott nästan lika vanliga som inom de filosofiska fakulteterna, trots att kanske en större andel av de juridikstuderande avsett att ta examen. Inom de undersökta spärrade fakulteterna är avbrotten absolut och proportionellt sett färre, men man kan dock anta att de ökat inom dessa fakulteter eftersom man sedan 1966 infört väsentligt hårdare regler för möjligheterna att få anstånd från militärtjänstgöring. Sedan 1968 gör således manliga teknologer regelmässigt 1 års militärtjänst mellan årskurserna 2 och 3.

2 Olika aspekter på studieavbrott

2.1 *Avbrottsstudenternas bakgrund*

De uppgifter och synpunkter som redovisats i det tidigare ansluter i första hand till ett studium av utbildningssystemet från statistiska och administrativa utgångspunkter. Begreppet studieavbrott framstår härvid lätt som ett odiskutabelt studiemisslyckande för individen. Liknande tolkningar är också vanliga. Så har t. ex. i betänkandet "Studieprognos och studieframgång" (SOU 1968:25)[7] ett flertal undersökningar refererats där avlagd examen använts som mått på studieframgång.

Vid värderingen av den information som erhållits genom de utsända frågeformulären, blir det i första hand naturligt att se hela frågan om studieavbrott utifrån de studerandes synpunkt, dvs. vilka planer har de studerande haft och vad har de gjort närmast före och efter den från utbildningssystemets synpunkt oavslutade utbildningen. Det blir med denna utgångspunkt inte möjligt att använda begreppet studieavbrott som om detta var något entydigt eller som om de som avbrutit studierna var någon enhetlig grupp.

Vid sidan av de studerandes studieavsikter är det troligt att en lång rad bakgrundsvariabler påverkar examensfrekvenserna och därmed även studieavbrottens omfattning. Väsentliga bakgrundsdata torde exempelvis vara ålder, kön, familjebakgrund (t. ex. mätt genom faderns yrke) tidigare utbildning, tidigare yrkeserfarenhet, studieförutsättningar (t. ex. mätt med gymnasiebetyg) samt ambitioner och motivation. De studerandes studieavsikter torde också i hög grad vara beroende av dessa bakgrundsvariabler.

Utbildningsmålen kan beskrivas på olika sätt. Eftersom examen ofta har betraktats som ett mer eller mindre självklart mål för universitetsstudier är det motiverat att i första hand studera hur ofta avbrottsstudenterna hade för avsikt att avlägga examen vid den fakultet där studierna avbröts. Den enklaste indelningen är att försöka dela avbrottsstudenterna i två grupper, de som hade för avsikt att avlägga examen och de som inte hade denna avsikt. I verkligheten torde det förhålla sig så att det finns en skala som går från att vara helt inriktad på att avlägga examen, och där detta är det primära utbildningsmålet, till att vara helt övertygad om att

inte vilja avlägga examen. De studerandes planer torde dessutom ofta ändras under studiernas gång.

Anledningarna till att den studerande inte planerar att avlägga examen torde variera. Som tänkbara skäl kan nämnas att tidigare yrkesutbildning bara behöver kompletteras med kunskaper inom ett visst ämnesområde eller att studierna endast avser meritkomplettering för att poängen skall räcka för antagning till någon spärrad utbildning.

Mellan de två ytterligheterna att vara helt inställd på att avlägga examen eller att vara helt övertygad om att inte vilja avlägga examen finns mellangrupper, t. ex. de som i första hand vill skaffa sig de kunskaper som behövs för en viss yrkesutövning. Kunskapskraven i yrket kan sedan i varierande grad sammanfalla med examenskraven. Examen är inte alltid det primära målet, men kan således vara ett sekundärt mål. Ett exempel där examensbegreppet inte är särskilt ändamålsenligt som beskrivning av utbildningsmålet är den grupp av studerande som efter gymnasiet börjar vid universitet utan några yrkesplaner. Deras mål synes i första hand vara att få ytterligare tid att överväga sitt yrkesval. Av slentrian eller tradition börjar dessa studera vid filosofisk fakultet i hopp om att så småningom komma underfund med inom vilket yrkesområde de kan eller vill arbeta. Denna grupp kan endast säga att de kanske skall ta examen. Ett tredje exempel är de studerande inom de filosofiska fakulteterna som i första hand endast siktar till en begränsad vidareutbildning och som därför uppskjuter att ta ställning till om de senare skall sikta mot att ta en hel examen. De vidareutbildade folkskollärarna torde ofta vara i denna situation.

I enkätundersökningen har det inte varit möjligt att undersöka och mäta avsikten att avlägga examen på det nyanserade sätt som ovanstående resonemang förutsätter. I enkätformuläret fanns en fråga om uppgiftslämnaren vid studiernas början hade för avsikt att avlägga examen vid avbrottsutbildningen (fråga 4.5, bilaga 1). Där fanns tre svarsalternativ, ja, nej och hade ej tagit ställning. I realiteten förekommer ett fjärde möjligt "svar", nämligen att frågan har lämnats obesvarad. Vid den fortsatta bearbetningen har de som uppgav sig ej ha tagit ställning och de som ej svarade slagits samman med dem som ej hade för avsikt att ta examen. Denna grupp omfattar således alla som ej uppgivit att de avsåg att avlägga examen.

I enkätformuläret fanns en fråga om vilka planer uppgiftslämnarna hade vid avbrottsutbildningens början (fråga 4.6). Med hjälp av svaren på denna fråga är det möjligt att i någon mån belysa studiemålet för dem som ej uppgivit att de avsåg att avlägga examen. Nästa led borde vara att försöka belysa om de studerande fått sina olika primära studiemål uppfyllda, men detta är väsentligt svårare för dem som ej uppgivit att de avsåg att avlägga examen än för dem som uppgivit sig ha examen som studiemål.

Mot bakgrund av dessa resonemang har redovisningen lagts upp så att i detta avsnitt redovisas svaren på frågan om avsikten att avlägga examen och planerna vid avbrottsutbildningens början. I de följande avsnitten behandlas sedan i tur och ordning olika grupper av studerande och deras sammansättning med avseende på ålder och kön, avbrottsstudenternas ut-

bildning samt avbrottsstudenternas arbetsmarknadssituation. Slutligen ges en sammanfattande beskrivning i avsnitt 8 av de olika grupperna.

Uppdelningen av de studerande på olika grupper beroende på om de vid studiernas början avsett att ta examen inrymmer förutom risken för minnesfel även risken att uppgiftslämnarna i efterhand, sedan de i många fall visat sig ha svårt att uppfylla kraven för en hel examen, anpassar svaren till sin aktuella studiesituation. Samtidigt innebär frågor med fasta svarsalternativ alltid en viss styrning av svaren. Den stora andelen av dem som avbrutit studierna men ändock sagt sig ursprungligen ha avsett att avlägga examen, se följande avsnitt, antyder dock att efterrationaliseringar torde ha skett endast i begränsad omfattning.

2.2 *Avsikten att avlägga examen*

I föregående avsnitt redovisades hur uppgiftslämnarna fördelades på olika grupper med avseende på hur de besvarat frågan om avsikten att avlägga examen. Fördelningen på dessa tre grupper samt ålder och kön redovisas i figurerna 5 och 6.

För båda undersökningsgrupperna gäller att ungefär en femtedel inte hade för avsikt att avlägga examen. Omkring en tredjedel hade inte tagit ställning eller ej besvarat frågan medan något över hälften angett att de hade för avsikt att avlägga examen.

I stort sett hade de yngre något oftare än de äldre för avsikt att avlägga examen. Detta är naturligt med tanke på att de yngre i allmänhet inte hunnit skaffa sig någon yrkesutbildning eller yrkeserfarenhet före avbrottsutbildningen, medan de äldre i högre grad kan antas ha haft sådan yrkesutbildning eller yrkeserfarenhet att de var i mindre behov av examen.

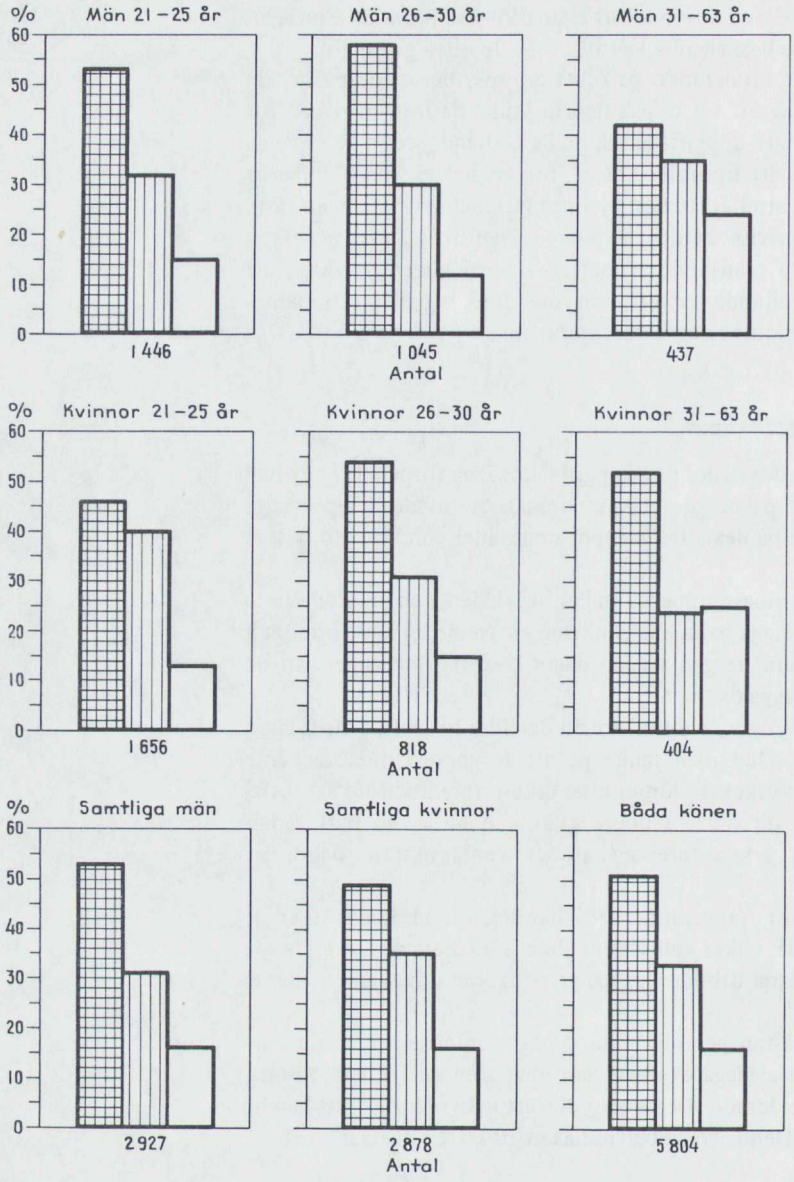
Bortsett från kvinnor frånvarande 1967 har de äldre i högre grad än de yngre varit odeciderade, vilket kan sammanhänga med att de äldre i högre grad kan antas ha sådana utbildningsplaner att frågan om examen eller ej inte var så meningsfull.

Kvinnorna hade nästan genomgående i något mindre omfattning än männen för avsikt att avlägga examen samtidigt som de i större omfattning än män var odeciderade. Detta antyder att män och kvinnor kan ha olika utbildningsmål. Denna fråga behandlas utförligare i nästa avsnitt.

2.3 *Planer vid avbrottsutbildningens början*

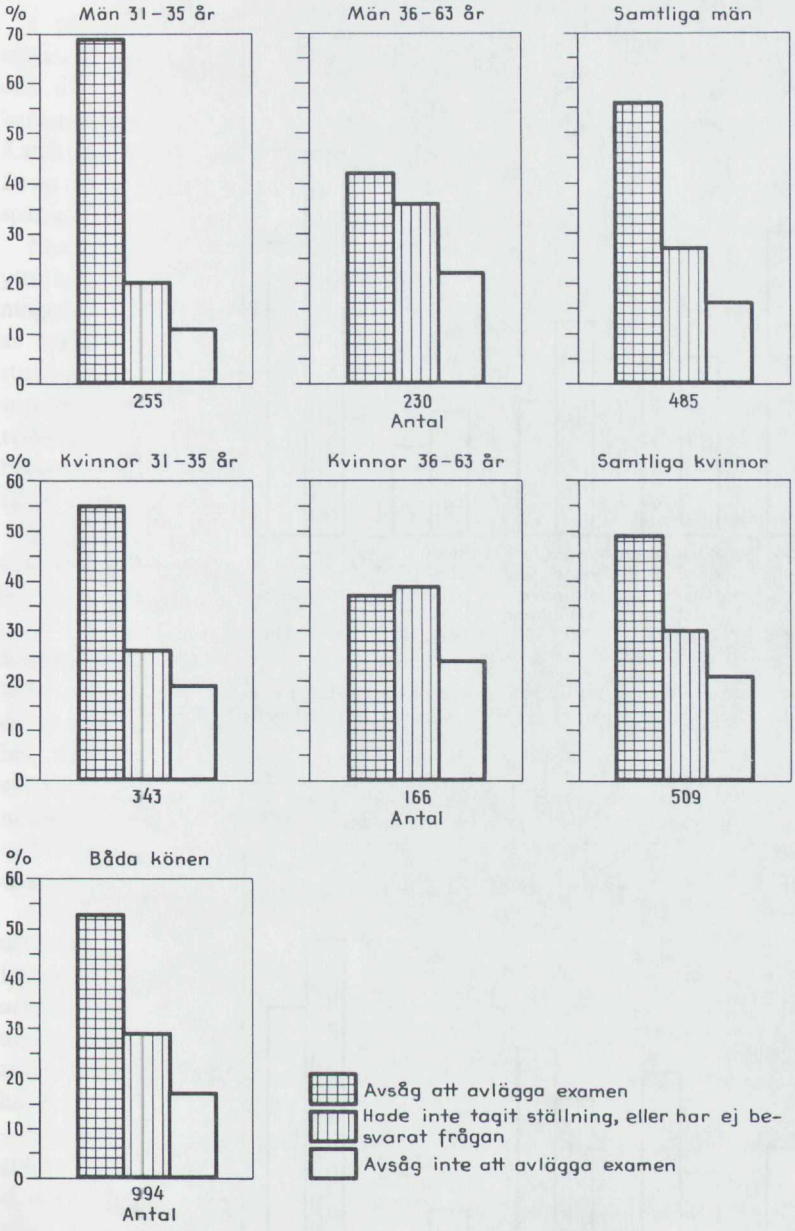
Ovan gjordes antagandet att de som angett att de hade för avsikt att avlägga examen också hade examen som sitt primära utbildningsmål. Detta antagande stöds i huvudsak av en jämförelse mellan svaren på frågorna 4.5 och 4.6 i frågeformuläret (se bilaga 1).

De som besvarat frågan 4.5 i frågeformuläret, om de hade för avsikt att avlägga examen, med "ja" har till ca 85 % svarat "avlägga examen" även på frågan 4.6, om sina planer vid början av *avbrottsutbildningen,* dvs. den utbildning de deltog i hösten 1966 eller närmast dessförinnan. De som var odeciderade eller inte hade för avsikt att avlägga examen antogs ha ett



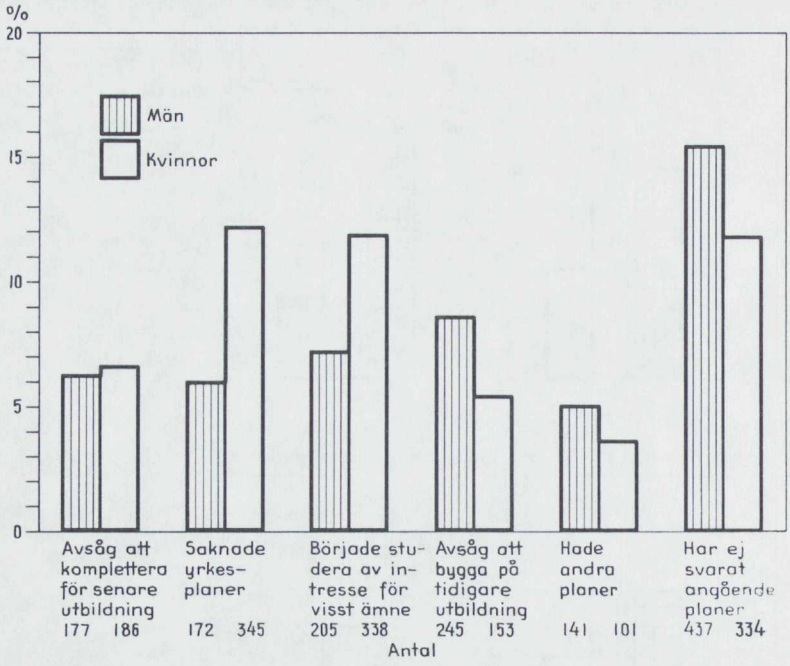
Figur 5. Frånvarande 1967 procentuellt fördelade efter avsikten att avlägga examen. Uppdelning har skett efter ålder 1969 och kön.

annat primärt utbildningsmål. Även detta antagande stöds av undersökningsresultaten genom att endast ca 5 % av de odeciderade svarat att de avsåg avlägga examen på frågan 4.6 om sina planer vid avbrottsutbildningens början. Fortsättningsvis antas att samtliga som sagt sig ha för av-

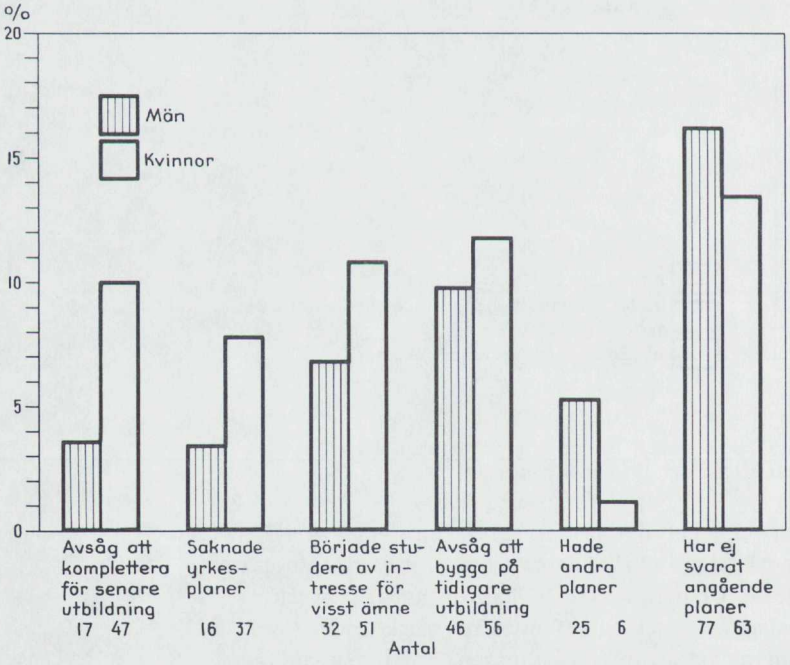


Figur 6. Inskrivna 1956/57 procentuellt fördelade efter avsikten att avlägga examen. Uppdelning har skett efter ålder 1969 och kön.

sikt att avlägga examen också haft detta som sitt primära studiemål. Därigenom blir deras svar på frågan om planerna vid avbrottsutbildningens början av mindre intresse. De övriga antas ha haft ett annat primärt utbildningsmål än att avlägga examen, vilket antas återspeglas i deras svar på frågan 4.6 om planerna vid avbrottsutbildningens början. I figurerna 7 och 8 redovisas svaren på denna fråga för dem som inte uttryckligen angett att de vid studiernas början avsåga att avlägga examen.



Figur 7. Frånvarande 1967 som ej uppgivit att de hade för avsikt att avlägga examen procentuellt fördelade efter kön och planer vid den avbrutna utbildningens början.



Figur 8. Inskrivna 1956/57 som ej uppgivit att de hade för avsikt av avlägga examen procentuellt fördelade efter kön och planer vid den avbrutna utbildningens början.

I figurerna 7 och 8 kan fyra olika grupper urskiljas vilka antas representera fyra skilda utbildningsmål. En av dessa är komplettanderna och de som önskat "skaffa sig bättre förkunskaper". Denna grupp benämns i fortsättningen *"avsåg att komplettera för senare utbildning"*. Karaktäristiskt för denna grupp är att den huvudsakligen utgöres av yngre. Dessa antas i huvudsak ha siktat till att senare kunna komma in vid någon spärrad utbildning.

Nästa grupp utgörs av dem som angett "fortsätta att studera för att få ytterligare tid att överväga yrkesvalet". Denna grupp benämns i fortsättningen *"saknade yrkesplaner"*. Även dessa består till övervägande delen av yngre och i större utsträckning av kvinnor än av män. Gruppens studieavsikter antas vara att vinna tid och erfarenheter för att så småningom komma fram till ett yrkes- och utbildningsval. Det är tveksamt vad som skall anses vara det primära utbildningsmålet. Till bilden hör dock att denna grupp framför allt återfinns vid de filosofiska fakulteterna.

Den tredje gruppen utgörs av dem som "började studera av intresse för visst ämne, utan avsikt att avlägga examen eller motsvarande". Denna grupp benämns i fortsättningen *"började studera av intresse för visst ämne"*. Gruppen är någorlunda jämnt fördelad över åldersgrupperna och består i större utsträckning av kvinnor än av män. Det kan ligga nära till hands att dra slutsatsen att denna grupp till stor del skulle vara studerande utan planer att använda kunskaperna för en framtida yrkesverksamhet. En analys av gruppens bakgrund och fortsatta studier tyder dock på att studierna ändock ofta varit avsedda för yrkesverksamhet. Utbildningsmålet antas därför ofta ha varit att få en yrkesorienterad utbildning vid universitet eller högskola, även om denna ej sammanfallit med gällande examenskrav.

Den fjärde gruppen utgörs av dem som angett att de började avbrottsutbildningen för att "bredda eller fördjupa tidigare avslutad utbildning". Denna grupp benämns i fortsättningen *"avsåg att bygga på tidigare utbildning"*. Karaktäristiskt för denna grupp är att den i betydligt större utsträckning består av äldre än yngre och i större utsträckning av män än av kvinnor. Flertalet inom gruppen torde vara inriktade på studier som har direkt samband med deras yrkesverksamhet.

Utöver ovannämnda fyra grupper redovisas i figurerna 7 och 8 två restgrupper: dels de som har angett *"hade andra planer"*, dels gruppen *"har ej svarat angående planer"*. I den förra gruppen ingår bl. a. de som sagt sig vilja "komplettera tidigare yrkeserfarenhet med teoretisk utbildning".

2.4 *Olika former av studieavbrott*

Vid en uppföljning av dem som avbrutit sina studier måste man som ovan nämnts utgå från de studerandes planer eller studieavsikter. Dessa ändras dock under studiernas gång, vilket ofta torde vara en form av anpassning till de successiva studieerfarenheterna. Men det kan ändock vara motiverat att de fortsatta studierna jämförs med de studerandes planer vid utbildningens påbörjande.

En uppföljning av de studerande efter det att studierna avbrutits bör i

princip kunna resultera i att dessa studerande kan indelas i minst tre grupper, nämligen de som gjort tillfälligt studieuppehåll, de som bytt utbildning samt de som definitivt avbrutit studierna. För att förstå de studerandes beteende bör man därutöver ha kännedom om hur de studerande klarat sina studier före avbrottet.

De studerande som avbrutit sina studier utan att ha tagit examen borde således kunna klassificeras i enlighet med nedanstående schema.

A. Avsåg från början att ta examen
B. Avsåg från början att *ej* ta examen, och har uppnått sitt ursprungliga studiemål
C. Avsåg från början att *ej* ta examen, men har *ej* uppnått sitt ursprungliga studiemål.

Inom var och en av dessa grupper kan en uppdelning ske på följande kategorier.

a. Gjorde tillfälligt uppehåll
b. Bytte utbildning
c. Slutade definitivt att studera.

Därutöver bör vid en analys av studieavbrotten hänsyn tas till hur de studerande klarat påbörjade kurser. Uppgifterna om de studerande skulle dessutom bl. a. behöva kompletteras med de studerandes egna uppgifter om varför de avbrutit studierna, beroende t. ex. på ändrade yrkesplaner, anpassningsproblem i samband med studierna, ekonomiska problem etc.

3 Olika slag av studieavbrott

3.1 *Allmänt om olika slag av studieavbrott*

För att i kvantitativa termer kunna analysera de olika former av studieavbrott som diskuterades i föregående avsnitt ställs flera krav på det tillgängliga undersökningsmaterialet. När undersökningen lades upp var kännedomen om studieavbrottens karaktär inte tillräcklig för att ge undersökningen den uppläggning som en analys av det slag som de ovan redovisade resonemanget egentligen förutsätter. Därför redovisas i det följande en förenklad analys baserad på tillgängliga uppgifter.

Tillfälliga studieuppehåll är lättast att mäta i en tvärsnittsundersökning, dvs. i detta fall för dem som ej var närvarande hösten 1967. Byten av utbildning kan i princip undersökas både genom tvär- och längdsnittsstudier. För inskrivna 1956/57 har det dock varit svårt att ange tidpunkten för studieavbrottet varför bytena endast studerats bland frånvarande 1967. Förekomsten av definitiva studieavbrott har emellertid undersökts för båda undersökningsgrupperna.

För båda undersökningsgrupperna har sammanförts alla som inte uttryckligen angett att de hade för avsikt att avlägga examen. Dessa indelas sedan i sex grupper utifrån vad de angett som sina planer vid avbrottsutbildningens början (se avsnitt 2.3). För fyra av dessa grupper görs försök att belysa i vad mån de har uppnått sina utbildningsmål.

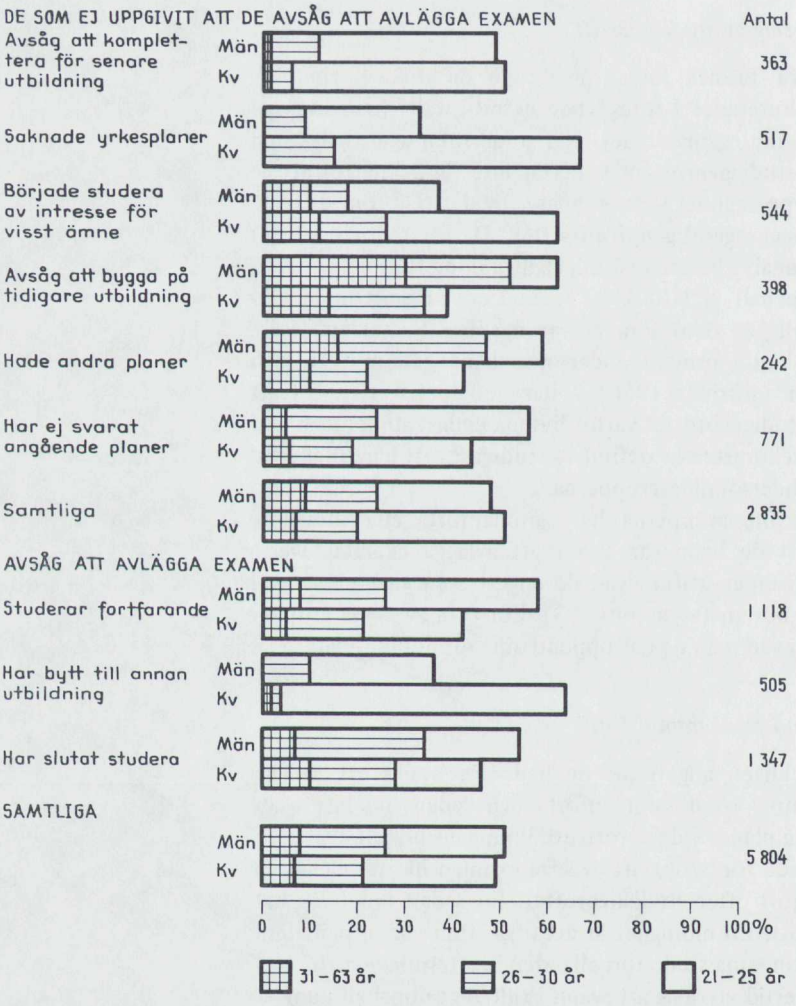
3.2 *Studieavbrott bland frånvarande 1967*

Alla som inte uttryckligen angett att de hade för avsikt att avlägga examen har som nämnts ovan sammanförts och sedan indelats i sex grupper utifrån angivna planer vid avbrottsutbildningens början.

De som däremot hade för avsikt att avlägga examen har uppdelats på grundval av vad de gjort efter studieavbrottet. En sådan indelning kan dock göras på olika sätt. En möjlighet är att utgå ifrån vad uppgiftslämnarna själva uppgivit om sina studieförhållanden höstterminen 1967 (fråga 5.1). Det har emellertid visat sig att svaret "tillfälligt uppehåll i universitets- eller högskolestudier" har angivits av många som inte redovisat någon studieaktivitet efter 1967. Samtidigt har en icke obetydlig del av

dem som 1967 övergått till annan utbildning senare redovisat studier vid universitet och högskolor. Det förefaller även som om uppgiften om tillfälligt studieuppehåll i många fall snarare är ett uttryck för en önskan att någon gång återuppta studierna än en beskrivning av de faktiska förhållandena. Av detta skäl har de studerandes svar inte ensamt fått avgöra indelningen i olika grupper. De som svarat "tillfälligt studieuppehåll" och som dessutom har redovisat universitets- eller högskolestudier som fortfarande pågick vårterminen 1969 har förts till en grupp som i fortsättningen benämns *"studerar fortfarande"*.

De som svarat att de studerade vid annan läroanstalt höstterminen 1967 har i allmänhet också redovisat var de studerade och flertalet har också avlagt en examen vid denna läroanstalt eller studerade fortfarande där vårterminen 1969. Många har förutom avslutad eller pågående utbild-



Figur 9. Frånvarande 1967 med fördelning på ålder 1969 och kön inom de studerade grupperna.

ning vid annan läroanstalt även redovisat universitets- eller högskolestudier som pågick vårterminen 1969. Alla som för höstterminen 1967 svarat "studerade vid annan läroanstalt" har förts till en grupp som i fortsättningen benämns *"har bytt till annan utbildning"*,

De som för höstterminen 1967 svarat att de hade "slutat studera" har i allmänhet inte heller redovisat någon studieaktivitet efter 1967. De som för 1967 svarat "slutat studera" eller som svarat "tillfälligt uppehåll", men inte redovisat någon universitets- eller högskoleutbildning som fortfarande pågick vårterminen 1969, har sammanförts till en grupp som benämnts *"har slutat studera"*.

För undersökningsgrupper frånvarande 1967 har således bildats totalt nio grupper, se figur 21 (s 75). I figur 9 redovisas ålder och kön för de olika grupperna. De som vid studiernas början ej angivit att de avsåg att ta examen eller var odeciderade uppgår till 2 835 personer eller 49 % av samtliga frånvarande 1967. Det måste dock poängteras att bland dessa 49 % var det mer än var femte, motsvarande över 10 % av alla frånvarande 1967, som underlåtit att besvara både fråga 4.5 om avsikten att avlägga examen och fråga 4.6 om planerna vid utbildningens början. Dessas fördelning på ålder och kön är i stort sett densamma som för samtliga frånvarande 1967. Däremot varierar såväl ålders- som könsfördelningen mellan de sex (under)grupperna, vilket kommenterats i avsnitt 2.3.

De som avsåg att avlägga examen och som fortfarande studerade uppgår till 1 118 personer eller 19 % av samtliga frånvarande 1967. Dessa angav tillfälligt uppehåll i studierna vid universitet eller högskola höstterminen 1967 och uppgav sig också studera vid universitet eller högskola vårterminen 1969. Gruppen består i större utsträckning av män än av kvinnor och i högre grad av yngre än av äldre.

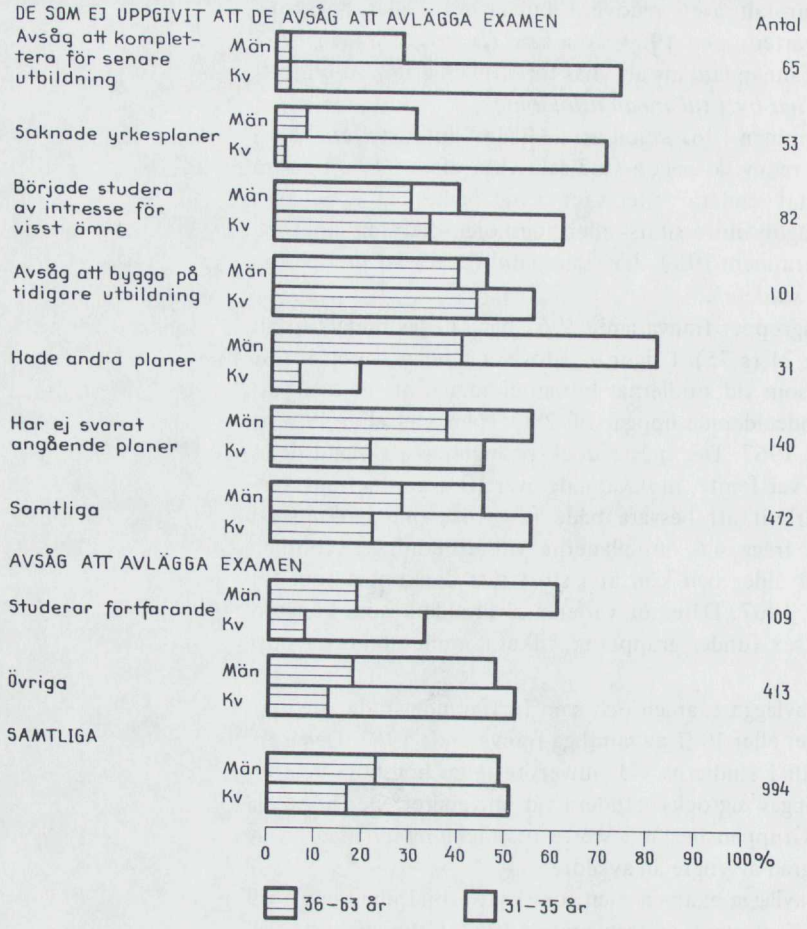
De som avsåg att avlägga examen men som bytt utbildning uppgår till 505 personer eller 9 % av samtliga frånvarande 1967. Gruppen består till närmare 90 % av yngre och till närmare två tredjedelar av kvinnor.

De som avsåg att ta examen och som vid bearbetningen sammanförts till gruppen som slutat studera uppgår till 1 347 personer eller 23 % av samtliga. Den utgörs i något högre grad av män än av kvinnor och genomsnittsåldern är något högre än för samtliga frånvarande 1967.

3.3 *Studieavbrott bland inskrivna 1956/57*

Även bland inskrivna 1956/57 har de som inte uttryckligen angett att de hade för avsikt att avlägga examen uppdelats i sex grupper efter planerna vid avbrottsutbildningens början. Detta har skett på samma sätt som för frånvarande 1967, se figur 22 (s 76).

För inskrivna 1956/57 har det inte, på samma sätt som för frånvarande 1967, varit möjligt eller meningsfullt att från tillgängliga uppgifter särskilja tillfälliga studieuppehåll och byten till annan läroanstalt under loppet av 25 studieterminer. Eftersom studieavbrotten har skett vid olika tidpunkter för olika individer har det inte varit möjligt att indela dem som hade för avsikt att avlägga examen i grupper utifrån vad de gjort efter studieavbrottet. Däremot är det av intresse att undersöka hur stor



Figur 10. Inskrivna 1956/57 med fördelning på ålder 1969 och kön inom de studerade grupperna.

andel som fortfarande studerar vid universitet eller högskola. Inskrivna 1956/57 som hade för avsikt att avlägga examen har därför uppdelats i två grupper: de som *studerar fortfarande* vid universitet och högskola, samt *övriga.* Gruppen *"studerar fortfarande"* är inte jämförbar med den grupp bland frånvarande 1967 som har samma benämning. Bland frånvarande 1967 avses personer som 1967 gjort tillfälligt studieuppehåll medan bland inskrivna 1956/57 avses personer som har mycket långa studietider vid universitet eller högskola oberoende av eventuella tidigare studieuppehåll.

Inskrivna 1956/57 har således totalt uppdelats på åtta grupper. Se figur 22. I figur 10 redovisas gruppernas fördelning på ålder och kön.

De som ej angivit att de vid studiernas början avsåg att avlägga examen uppgår till 472 personer eller 47 % av samtliga. För ungefär var fjärde individ saknas dock uppgift både om examensavsikter och planer vid avbrottsutbildningens början. De består i något högre grad av kvinnor än av män och i större utsträckning av äldre än av yngre. De sex (under)grup-

pernas sammansättning med avseende på ålder och kön har kommenterats i avsnitt 2.3.

De som vid studiernas början avsåg att ta examen och som uppgav sig vara studerande vid universitet eller högskola vårterminen 1969 uppgår till 109 personer eller 11 % av samtliga inskrivna 1956/57. Gruppen omfattar flera män än kvinnor och är något äldre i genomsnitt än samtliga inskrivna 1956/57.

Gruppen *"övriga"* omfattar 413 personer eller 42 % av samtliga inskrivna 1956/57. Bland dessa ingår de som hade för avsikt att avlägga examen men ej studerade vid universitet eller högskola vårterminen 1969. De fördelar sig på kön i stort sett som samtliga inskrivna 1956/57 men har något lägre genomsnittlig medelålder än dessa.

4 Anledningar till studieavbrotten

I tabellerna 5 och 6 redovisas frånvarande 1967 och inskrivna 1956/57 fördelade på de olika grupperna, kön samt olika anledningar till studieavbrott.

Ca hälften av de studerande som avsåg att bygga på tidigare utbildning har motiverat avbrottet i studierna med att de ej planerat att ta examen. Samma skäl har också redovisats av 28 % av dem som uppgivit sig studera av intresse för visst ämne utan att sikta till examen. Det är dock något oklart vad dessa svar innebär. De som har bedrivit studier mest intensivt har nämligen oftare svarat att de ej planerat avlägga examen än t. ex. gruppen som saknade yrkesplaner. Detta tyder på att de som sagt sig inte ha planerat att avlägga examen ofta fullföljt sina studier i enlighet med sina ursprungliga planer.

Svaret "genomgick annan utbildning" är helt naturligt vanligast bland de studerande som bytt utbildning. Det kan vidare noteras att bland studerande som karaktäriserats som komplettander eller som saknade yrkesplaner är det vanligare bland inskrivna 1956/57 än bland frånvarande 1967 att studieavbrott motiverats med övergång till annan utbildning. Inom motsvarande grupper bland frånvarande 1967 är det i stället vanligare att de avbrutna studierna anges bero på uppehåll av tillfällig art. Detta kan kanske innebära att det bland de tillfälliga studieavbrotten bland frånvarande 1967 finns många som på sikt kan tänkas övergå till en annan utbildning. Övriga data i undersökningen tyder dock på att en del kvinnor framför allt inom gruppen som saknade yrkesplaner slutat studera och i stället blivit hemmafruar. Trots att de enligt egen uppgift endast gjort ett uppehåll i studierna är det osäkert om och när studierna kan komma att återupptas.

"Fick tilltalande arbetserbjudande" har oftare angivits av männen än av kvinnorna som skäl för ett studieavbrott. Främst har detta svar givits inom grupperna som slutat att studera eller som saknade yrkesplaner. Bland frånvarande 1967 gäller detta även bland de studerande som vid studiernas början angivit "andra planer". De män som motiverat studieavbrott med att de fick tilltalande arbetserbjudande har som regel fast heltidsarbete.

"Förvärvsarbete samtidigt med studierna" som skäl för avbrott är

Tabell 5. Frånvarande 1967, procentuell fördelning inom de olika grupperna på olika svar om anledningen till de avbrutna studierna.

Anledning till studieavbrottet	De som ej uppgivit att de avsåg att avlägga examen							Avsåg att avlägga examen			Samtliga			Antal
	Avsåg att komplettera för senare utbildning	Saknade yrkesplaner	Började studera av intresse för visst ämne	Avsåg att bygga på tidigare utbildning	Hade andra planer	Har ej besvarat frågan om avsikten med studierna	Samtliga	Studerar fortfarande	Har bytt till annan utbildning	Har slutat studera	Män	Kv	Båda könen	
Hade inte planerat avlägga examen	29	7	28	44	10	30	24	–	–	–	9	11	10	480
Genomgick annan utbildning	38	26	12	3	25	33	20	6	60	10	16	21	19	889
Fick tilltalande arbetserbjudande	–	11	3	6	17	–	7	4	2	21	14	6	10	466
Förvärvsarbetade samtidigt med studierna och förvärvsarbetet tog alltför mycket tid	1	6	28	24	24	–	16	13	–	11	14	11	12	581
Tillsyn av eget barn	3	8	4	4	1	2	4	10	2	10	0	13	7	310
Ekonomiska problem	3	4	0	1	1	3	2	20	4	10	10	6	8	369
Studierna motsvarade ej förväntningarna	9	17	6	12	9	15	11	2	16	16	12	11	11	529
Uppehåll p. g. a. sjukdom eller familje skäl	–	8	1	–	4	–	3	13	–	8	4	7	6	279
Uppehåll p. g. a. militärtjänst	11	6	7	–	4	15	6	25	–	4	17	–	8	401
Annan anledning	6	7	11	6	5	2	7	7	16	10	4	14	9	420
Samtliga som svarat, procent	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	–
Ej svar, antal	29	10	15	44	14	707	818	212	11	41	596	486	1 082	1 082
Samtliga, antal	363	517	544	398	242	771	2 835	1 118	505	1 347	2 927	2 878	5 804	5 804

Tabell 6. Inskrivna 1956/57, procentuell fördelning inom de olika grupperna på olika svar om anledning till de avbrutna studierna.

Anledning till studieavbrottet	De som ej uppgivit att de avsåg att avlägga examen							Avsåg att avlägga examen		Samtliga			Antal
	Avsåg att komplettera för senare utbildning	Saknade yrkesplaner	Började studera av intresse för visst ämne	Avsåg att bygga på tidigare utbildning	Hade andra planer	Har ej besvarat frågan om avsikten med studierna	Samtliga	Studerar fortfarande	Övriga	Män	Kv	Båda könen	
Hade inte planerat avlägga examen	33	4	54	60	57	32	43	–	–	18	17	18	147
Genomgick annan utbildning	51	54	6	2	–	11	21	2	15	9	22	16	134
Fick tilltalande arbetserbjudande	5	13	2	6	–	5	6	3	15	13	8	10	84
Förvärvsarbetade samtidigt med studierna och förvärvsarbetet tog alltför mycket tid	2	2	17	21	40	5	14	43	18	28	11	19	158
Tillsyn av eget barn	3	6	5	7	3	–	5	11	13	1	17	9	79
Ekonomiska problem	–	–	2	–	–	–	1	17	8	7	4	6	47
Studierna motsvarade ej förväntningarna	3	17	10	2	–	11	7	1	14	12	8	10	82
Uppehåll p. g. a. sjukdom eller familjeskäl	3	–	–	–	–	31	2	13	10	5	9	7	58
Uppehåll p. g. a. militärtjänst	–	4	–	–	–	–	1	5	1	2	–	1	9
Annan anledning	–	–	4	2	–	5	2	5	6	5	4	4	36
Samtliga som svarat, procent	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	–
Ej svar, antal	–	–	1	6	–	121	128	21	10	102	57	159	159
Samtliga, antal	65	53	82	101	31	140	472	109	413	485	509	994	994

vanligare bland inskrivna 1956/57 än bland frånvarande 1967. Det är vanligare bland män än bland kvinnor. Det har också uppgivits oftare av de äldre än av de yngre och förekommer framför allt bland inskrivna 1956/57 som "studerar fortfarande". Svaret är också vanligt inom andra grupper. Svaret förefaller att i huvudsak ha angivits av fritidsstuderande som fortfarande studerar men som tydligen tvingats prioritera förvärvsarbetet före studierna.

Tillsyn av eget barn som skäl för avbrottet har nästan uteslutande angetts av kvinnor. Svaret är något vanligare bland inskrivna 1956/57 än bland frånvarande 1967, vilket torde sammanhänga med att kvinnorna inskrivna 1956/57 är äldre och kan antas ha flera barn. Det är också tänkbart att det tidigare varit ännu svårare än i dag att få hjälp med barntillsynen. Barntillsynsproblem förefaller att ibland leda till direkta studieavbrott men framför allt till långt utdragna studier.

"Ekonomiska problem" som skäl för studieavbrott har angetts av en relativt liten andel av samtliga svarande. Däremot är det en betydande andel inom gruppen "studerar fortfarande" som givit detta svar, både bland frånvarande 1967 och inskrivna 1956/57. Eventuellt leder ekonomiska problem snarare till långa studietider än till direkta studieavbrott. Vad som är orsak och verkan är något tveksamt men det är troligt att svaga studieresultat och därmed förlorade studiemedel tvingar studenterna till förvärvsarbete, vilket i sin tur ytterligare försenar studierna. Särskilt besvärligt verkar det att vara för dem som inte överger sina utbildningsplaner utan vars tid splittras av förvärvsarbete och studier, så att de varken uppnår tillfredsställande studieresultat eller får stadigvarande arbete. De som däremot slutat studera förefaller att ha uppnått en betydligt bättre arbetsmarknadssituation, trots att de inte har mera utbildning än de som fortsätter att studera och förvärvsarbeta. Detta kan tänkas delvis bero på att de som fått ett bra arbete är mer benägna att betrakta sina studier som avslutade. Samtidigt är det troligt att de som slutar studera för att odelat ägna sig åt förvärvsarbete kan ha större utsikter att lyckas än dem som endast söker tillfälliga arbeten i väntan på att de skall lyckas fullfölja sina studier.

"Studierna motsvarade ej förväntningarna" som skäl för avbrott förekommer någorlunda jämnt fördelat över alla grupper. Alternativet är dock särskilt vanligt bland dem som saknade yrkesplaner, de som bytt utbildning och de som slutat studera. Däremot förekommer svaret praktiskt taget inte alls bland dem som "studerar fortfarande".

Uppehåll på grund av sjukdom, militärtjänst eller familjeskäl förekommer främst bland dem som "studerar fortfarande", men också bland dem som "slutat studera". Det senare kan förefalla märkligt men sammanhänger med att till "slutat studera" har förts även dem som inte redovisat någon studieaktivitet vårterminen 1969.

5 Avbrottsstudenternas utbildning

5.1 *Allmänt om avbrottsstudenternas utbildning*

Utbildning bland dem som avbrutit studierna skulle kunna analyseras på flera olika sätt. Man kan t. ex. studera vilken utbildning de uppnått vid vissa tidpunkter eller studera dessa studerandes väg genom utbildningssystemet. I denna sammanfattande rapport är det inte möjligt att göra någon uttömmande analys från någon av dessa utgångspunkter med hänsyn till att den undersökta gruppen visat sig ha mycket skiftande utbildning och har vandrat i utbildningssystemet på många olika sätt. Dock kommer båda aspekterna att beröras i det följande.

Det finns flera motiv för att undersöka avbrottsstudenternas utbildning. Uppgifter om utbildningen vid avbrottsutbildningens början är av värde för bedömningen av deras utbildningsmål. Utbildningsuppgifterna kan vidare ge underlag för diskussionen om återkommande utbildning och lämpligheten av det nuvarande examenssystemet. Om många studerande har en omfattande utbildning i kombination med förvärvsarbete före avbrottsutbildningen, visar detta att återkommande utbildning är relativt vanligt redan i det nuvarande utbildningssystemet. Det kan antyda att en stor del av studieavbrotten är fullt avsiktliga därför att vederbörande inte hade behov av en fullständig examen till följd av tidigare kunskaper. Avbrottsstudenternas väg genom utbildningssystemet är främst av intresse för dimensioneringsfrågorna genom att det visar sig att många personer genomgår eller i varje fall påbörjar flera olika utbildningar. Även denna aspekt berör förekomsten av återkommande utbildning.

Uppgifter om avbrottsstudenternas sammanlagda utbildning ger ökade kunskaper om situationen för olika slag av avbrottsstuderande. Är det rimligt anta att de kommer att avlägga examen, har de något direkt behov av examen eller har de totalt en så omfattande utbildning att de från arbetsmarknadssynpunkt befinner sig i en jämförbar situation med dem som redan har examen? Den totala utbildningen, dess nivå och sammansättning är överhuvudtaget av stort intresse när man vill bedöma arbetsmarknadssituationen för dem som saknar examen.

I de följande avsnitten behandlas högsta avslutade utbildning före

avbrottsutbildningens början, utbildningen närmast före och närmast efter avbrottsutbildningen och den sammanlagda utbildningen vårterminen 1969.

Den oväntat stora variationen i fråga om avbrottsstudenternas utbildning vid sidan av de här studerade avbrutna studierna har medfört att de olika utbildningarna måste sammanföras i ett fåtal grupper, omfattande utbildningar med ungefär samma behörighetsnivå. En del avbrottsstudenter har redan tidigare bedrivit universitets- eller högskolestudier – men som regel har dessa varit av begränsad omfattning, t. ex. vidareutbildning för folkskollärare.

5.2 *Högsta avslutade utbildning före avbrottsutbildningen*

I figur 11 och 12 redovisas för olika grupper den högsta avslutade utbildningen före avbrottsutbildningens början. Av samtliga frånvarande 1967 var det endast 5 % som hade studerat vid universitet eller högskola före avbrottsutbildningens början. Dock var det närmare 10 % som hade avslutade studier vid universitet eller högskola före avbrottsutbildningens början (t. ex. betyg i vissa ämnen) inom grupperna "har slutat studera", "kompletterade för senare utbildning", "saknade yrkesplaner", "började studera av intresse för visst ämne" samt bland dem som ej besvarat frågan om planer vid studiernas början. Detta antyder att många avbrottsstudenter bytt fakultet en eller flera gånger, dock i första hand inom de filosofiska fakulteterna.

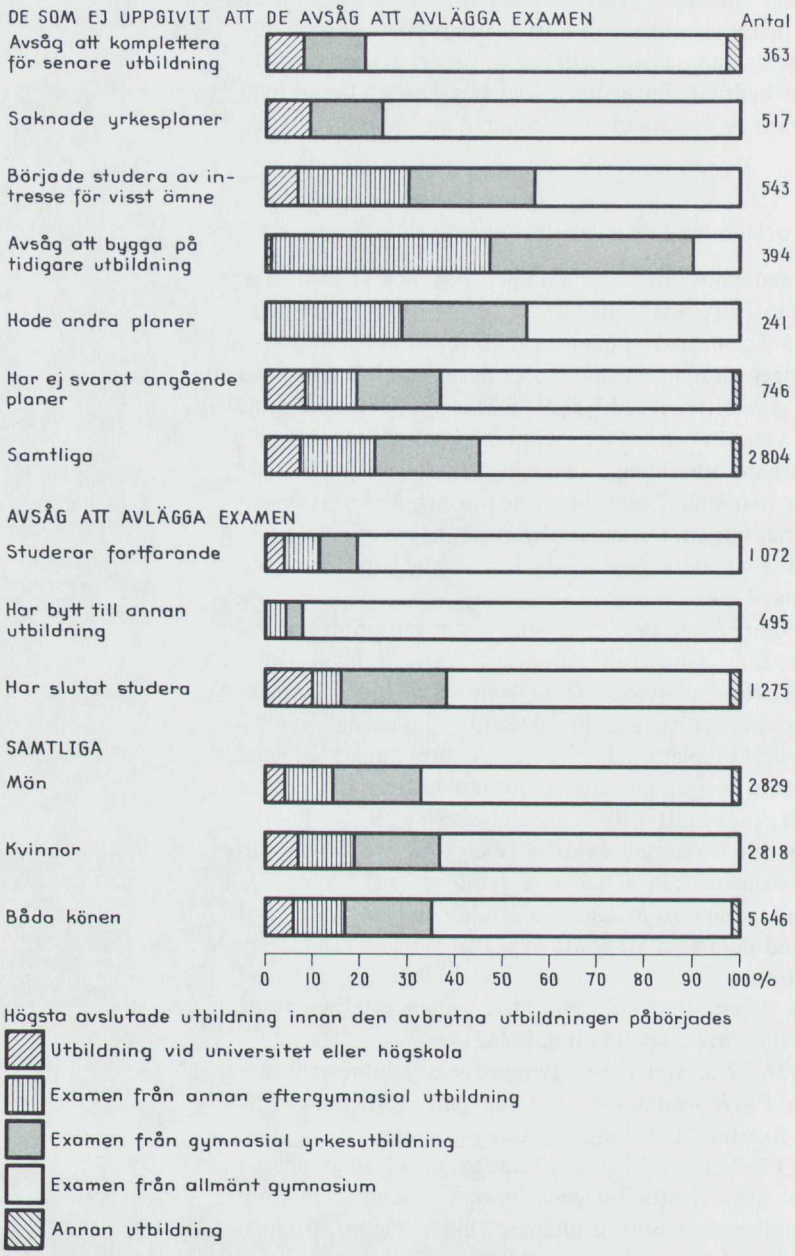
Bland inskrivna 1956/57 var det 15 % som redovisade universitets- eller högskolestudier före avbrottsutbildningen. Männen hade sådan utbildning i betydligt större utsträckning än kvinnorna. Inom gruppen "övriga" var sådana studier vanligare än bland samtliga inskrivna 1956/57 medan grupperna som kompletterade för senare utbildning, saknade yrkesplaner samt de som byggde på tidigare utbildning redovisat sådana studier mindre ofta än genomsnittet för samtliga inskrivna 1956/57.

Bland frånvarande 1967 var det ca 10 % som före avbrottsutbildningens början hade examen från annan eftergymnasial utbildning. De som sagt sig ha haft för avsikt att avlägga examen har en lägre andel med sådan utbildning. Bland dem som avsåg att bygga på tidigare utbildning, som studerade av intresse för visst ämne eller som tillhör gruppen med andra planer, är det däremot många som hade annan eftergymnasial utbildning än studier vid universitet eller högskola.

Bland inskrivna 1956/57 är annan eftergymnasial utbildning vanligare än bland frånvarande 1967, medan mönstret vad gäller fördelningen på de olika grupperna är likartat i de två undersökningsgrupperna.

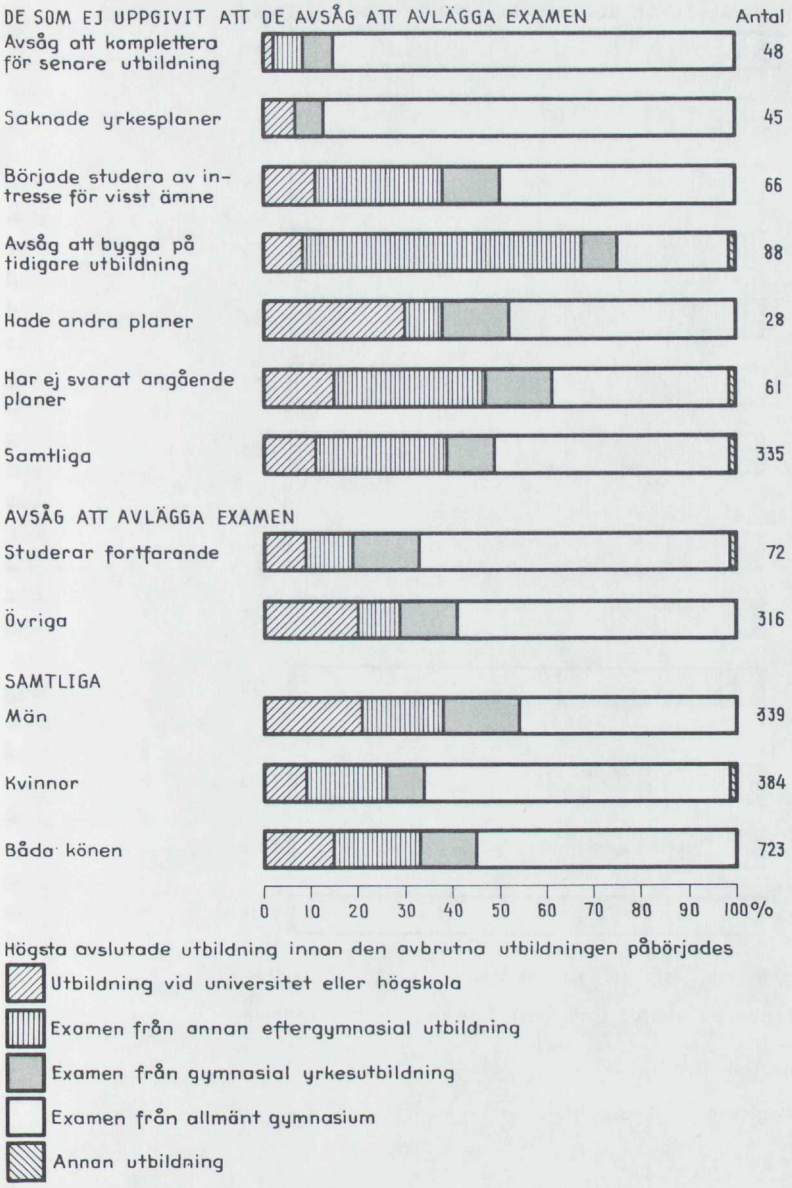
Bland frånvarande 1967 är det 15 % som hade examen från gymnasial yrkesutbildning före avbrottsutbildningens början. Bland dem som studerar fortfarande eller som bytt utbildning, liksom inom gruppen komplettander är dock andelen med sådan utbildning lägre. Däremot har de som avsåg att bygga på tidigare utbildning en högre andel än samtliga med gymnasial yrkesutbildning. Flertalet grupper bland inskrivna 1956/57 har högre andelar med eftergymnasial utbildning före avbrottsutbildningen än motsvarande grupper bland frånvarande 1967.

Ovanstående återspeglar det naturliga förhållandet att avbrottsstudenternas utbildningsmål och studieval påverkats av vilken utbildning de uppnått före varje nytt val.



Personer som ej lämnat uppgift om tidigare utbildning eller som saknat utbildning av de i figurerna angivna slagen har ej medtagits.

Figur 11. Frånvarande 1967 uppdelade på olika grupper och procentuellt fördelade efter högsta avslutade utbildning innan den avbrutna utbildningen påbörjades.

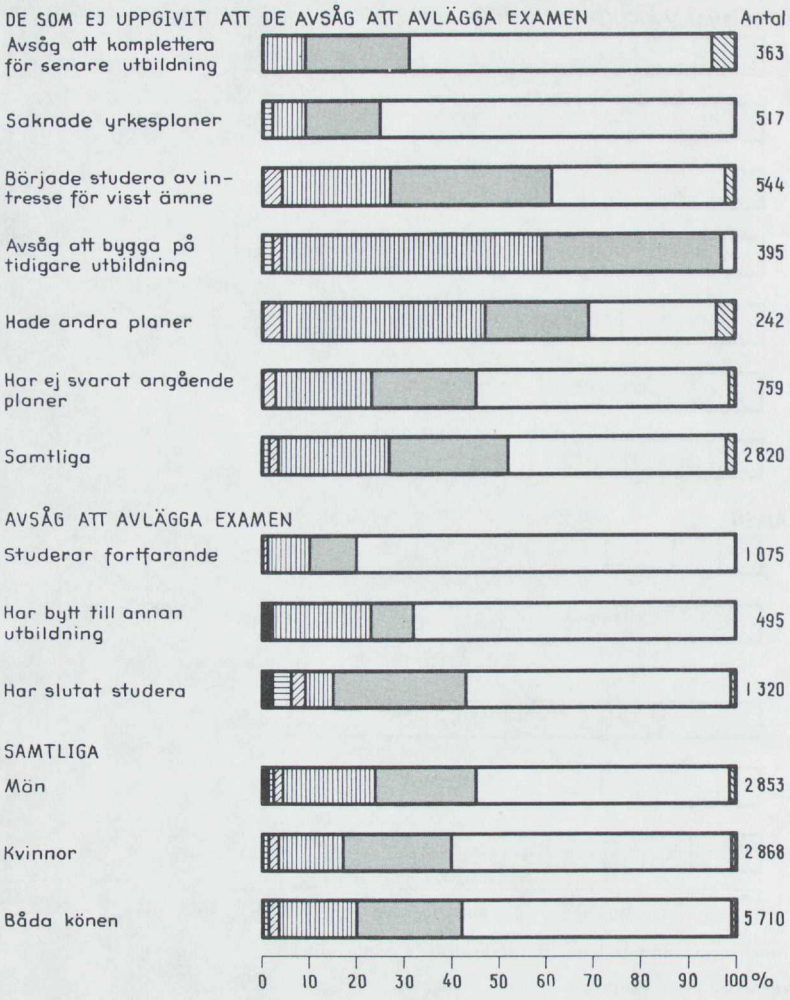


Personer som ej lämnat uppgift om tidigare utbildning eller som saknat utbildning av de i figuren angivna slagen har ej medtagits.

Figur 12. Inskrivna 1956/57 uppdelade på olika grupper och procentuellt fördelade efter högsta avslutade utbildning innan den avbrutna utbildningen påbörjades.

5.3 *Utbildning närmast före och närmast efter avbrottsutbildningen*

Uppgifter om studier närmast före och efter den avbrutna utbildningen är av intresse därför att de ger information om varifrån de elever som avbrutit studierna kommit och vart dessa studerande sedan eventuellt gått inom utbildningssystemet. Dessa uppgifter har dock endast kunnat



Den utbildning frånvarande 1967 deltog i närmast före den avbrutna utbildningen

- Utbildning vid filosofisk fakultet
- Utbildning vid teologisk eller juridisk fakultet
- Utbildning vid högskola
- Annan eftergymnasial utbildning
- Gymnasial yrkesutbildning
- Allmänt gymnasium
- Annan utbildning

Personer som ej lämnat uppgift om tidigare utbildning eller som saknat utbildning av de i figurerna angivna slagen har ej medtagits.

Figur 13. Frånvarande 1967 uppdelade på olika grupper och procentuellt fördelade på den utbildning de deltog i närmast före den avbrutna utbildningen.

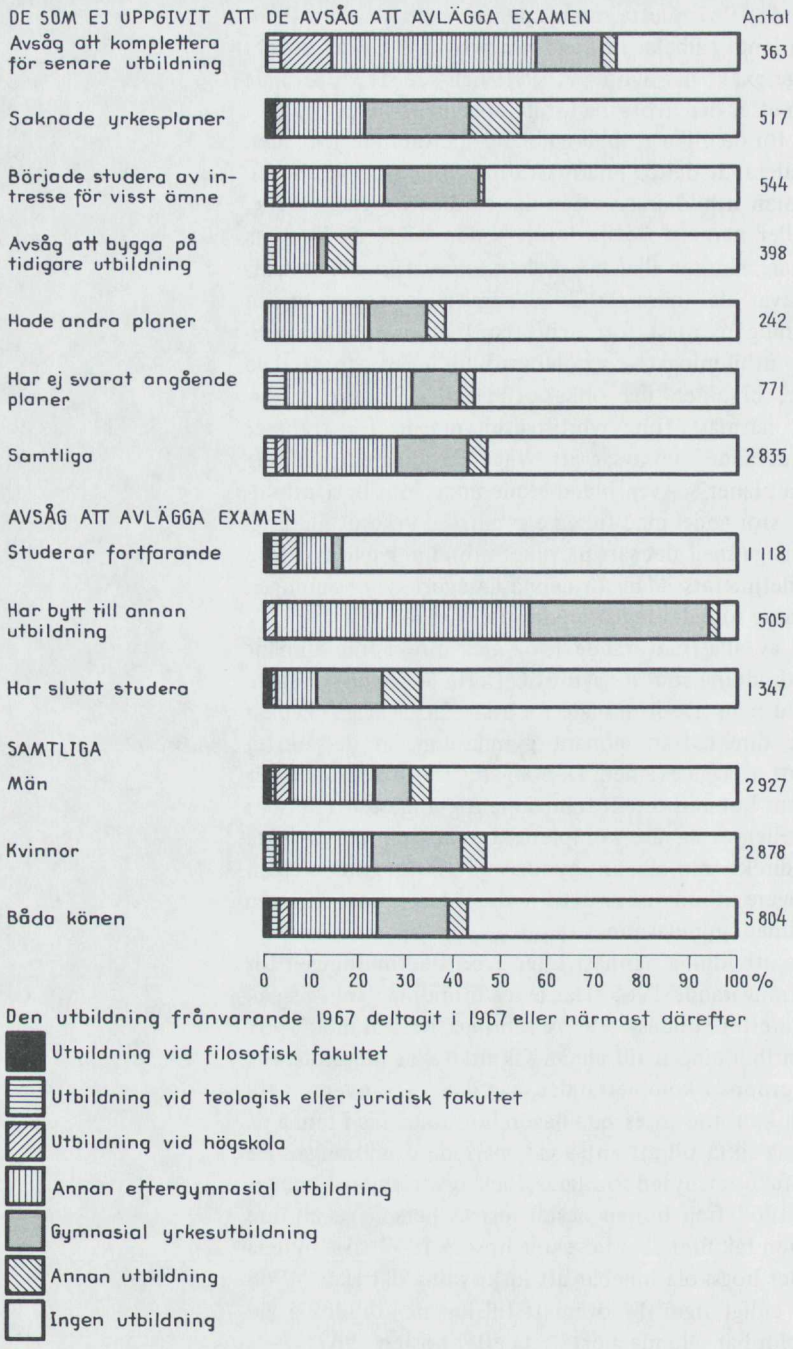
tas fram för frånvarande 1967. Detta sammanhänger med att avbrottsutbildning ofta ligger så långt tillbaka i tiden för inskrivna 1956/57 att det kan vara svårt att ange exakt när avbrottet skett och vad de studerande gjort närmast före och efter den avbrutna utbildningen.

I figur 13 redovisas för de olika grupperna bland frånvarande 1967 den utbildning som de studerande deltog i närmast före avbrottsutbildningen. Som sådan räknas annan utbildning än den där studieavbrottet skedde, vilken pågick 1966 eller närmast dessförinnan. Endast 3 % av samtliga hade studerat vid annan fakultet eller högskola närmast före avbrottsutbildningen. Däremot var det närmare 20 % som hade någon annan eftergymnasial utbildning närmast före avbrottsutbildningen. De vanligaste eftergymnasiala utbildningarna var lärarutbildningar och statliga inomverksutbildningar, bl. a. en del olika officersutbildningar. Eftergymnasial utbildning närmast före avbrottsutbildningen förekommer framför allt bland studerande som avsåg att bygga på tidigare utbildning eller som "hade andra planer". Även bland studerande som bytt utbildning är det en relativt stor andel med tidigare gymnasial yrkesutbildning. Detta torde sammanhänga med det sätt på vilket utbildning närmast före avbrottsutbildningen definierats. Många i denna kategori synes nämligen ha hunnit byta utbildning före det registrerade studieavbrottet.

Något över hälften av alla frånvarande 1967 gick direkt från allmänt gymnasium till den utbildning som de avbrutit. Detta är något vanligare bland kvinnor än bland män. De som hade för avsikt att avlägga examen kom betydligt oftare direkt från allmänt gymnasium än de som ej uppgivit att de avsåg att avlägga examen. De som studerar fortfarande har den högsta andelen som kommit direkt från allmänt gymnasium. De som saknade yrkesplaner eller avsåg att komplettera redovisar också höga andelar som kommit direkt från allmänt gymnasium. Inom gruppen som avsåg att bygga på tidigare utbildning är det å andra sidan endast 3 % som kommit direkt från allmänt gymnasium.

I figur 14 redovisas utbildning närmast efter avbrottsutbildningen för olika grupper bland frånvarande 1967. Här avses utbildning som pågick 1967 eller närmast därefter. Endast 5 % av samtliga frånvarande 1967 övergick från avbrottsutbildningen till annan fakultet eller högskola. Ett undantag utgör dock gruppen komplettander, av vilka 11 % övergått till högskolestudier. Detta kan inte anses vara någon hög andel med tanke på att denna grupp sagt sig sikta till att antas vid spärrade utbildningar. De låga procenttalen för fakultetsbyten förklaras dock av att undersökningsgruppen frånvarande 1967 från början består just av personer som inte var närvarande vid någon fakultet eller högskola hösten 1967, dvs. bytena till annan fakultet eller högskola innebär att inskrivning där skett 1968 eller senare. De som enligt figur 14 övergått till annan utbildning vid universitet och högskolor har sålunda gjort detta efter hösten 1967.

Av hela undersökningsgruppen är det närmare 20 % som övergått till en annan eftergymnasial utbildning än vid universitet och högskola närmast efter avbrottsutbildningen. Vanligast är detta inom den grupp som bytt till annan utbildning, men det är också relativt vanligt bland dem som vid avbrottsstudiernas början avsåg att komplettera för senare utbildning.



I kategorin "ingen utbildning" ingår även de som återupptagit studierna vid den avbrutna utbildningen.

Figur 14. Frånvarande 1967 uppdelade på olika grupper och procentuellt fördelade på den utbildning de deltog i närmast efter den avbrutna utbildningen.

Av hela undersökningsgruppen är det inemot 15 % som övergått till gymnasial utbildning. Detta är vanligare bland kvinnor än bland män. Vanligast är övergång till gymnasial utbildning bland dem som bytt till annan utbildning och dem som saknade yrkesplaner.

Av samtliga är det närmare 60 % som inte börjat någon *ny* utbildning efter avbrottsutbildningen. Vanligast är detta bland dem som avsett att ta examen och som studerar fortfarande eller som slutat studera samt inom gruppen som avsåg att bygga på tidigare utbildning.

5.4 *Sammanlagd utbildning*

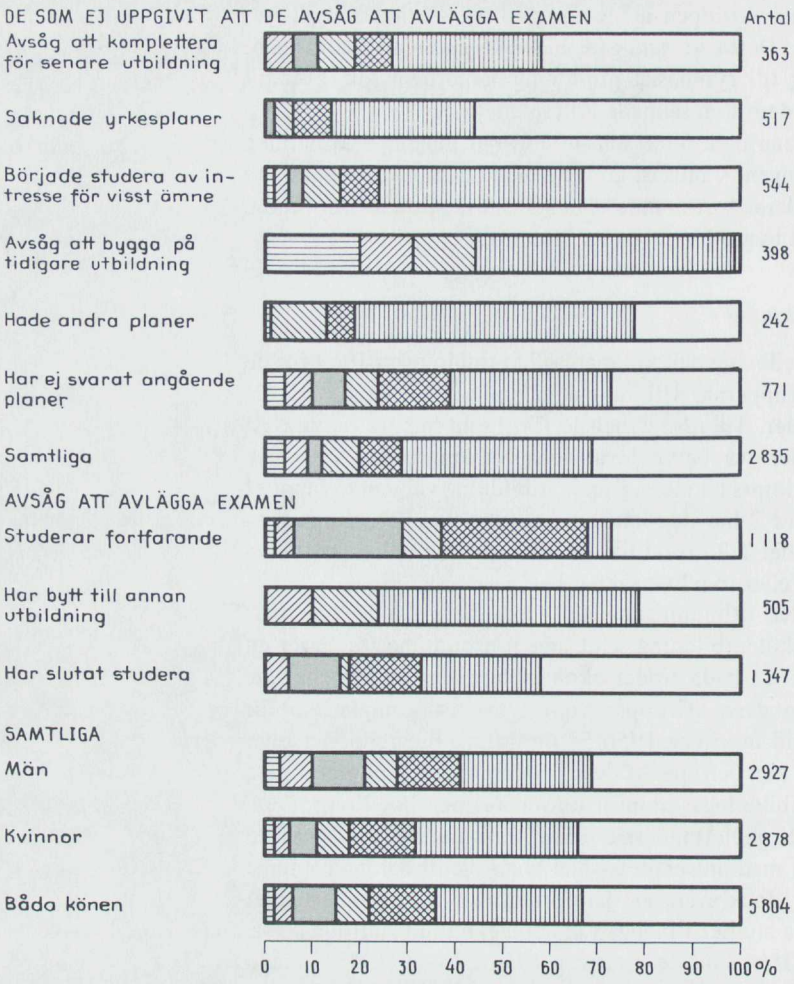
I figurerna 15 och 16 redovisas den sammanlagda utbildningen 1969 för de båda undersökningsgrupperna. Utbildning vid universitet och högskola har indelats i tre nivåer. Till *nivå 3* har de förts som har tre betyg i ett och samma ämne eller två betyg i vartdera två ämnen vid filosofisk fakultet eller som bedömts ha motsvarande utbildning vid annan fakultet eller högskola. Till *nivå 2* har de förts som har två betyg i ett och samma ämne eller motsvarande. Till *nivå 1* har de förts som har enbart ett betyg i ett eller flera ämnen eller som helt saknar betyg.

Såväl när det gäller utbildningens nivå som beträffande typen av universitets- och högskoleutbildning samt annan utbildning föreligger en del skillnader mellan de båda undersökningsgrupperna och mellan de olika grupperna inom dessa. Gruppen som avsåg att komplettera för senare utbildning bland inskrivna 1956/57 omfattar i huvudsak personer på nivå 1, vilket bl. a. kan bero på att dessa studerande kompletterat med sikte på olika yrkesutbildningar utanför universitet och högskolor, t. ex. klasslärarutbildning. Komplettanderna bland frånvarande 1967 har en betydligt större andel med universitets- eller högskoleutbildning på minst nivå 2. Grupperna är dock svåra att jämföra därför att komplettander vilka 1967 avbröt sina studier i många fall ännu ej hunnit fullfölja dessa. Däremot är det ca 70 % bland de inskrivna 1956/57 och ca 45 % bland frånvarande 1967 som har någon form av yrkesutbildning. Skillnaden torde bl. a. bero på att studerande inskrivna 1956/57 har haft längre tid på sig att skaffa yrkesutbildning.

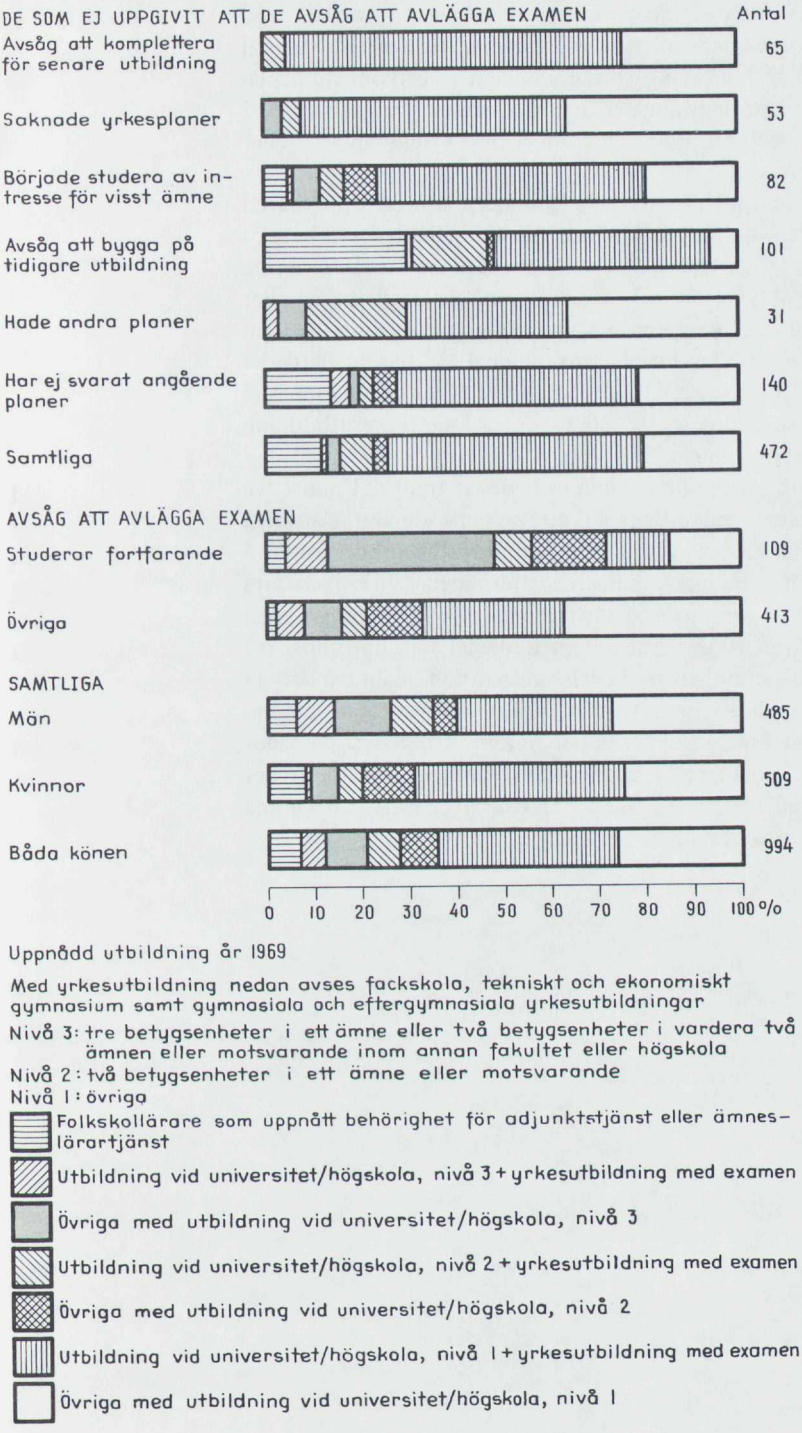
De som vid inskrivningen saknade yrkesplaner och som ej angivit att de avsåg att avlägga examen uppvisar ett likartat mönster, med en låg andel som redovisat några studieresultat från universitet och högskolor samtidigt som en stor andel av inskrivna 1956/57 redovisat någon yrkesutbildning. Bland frånvarande 1967 har flertalet kvinnor i gruppen slutat studera utan att uppnå några formella studieresultat.

Bland dem som började studera av intresse för visst ämne har i båda undersökningsgrupperna en fjärdedel minst två betyg i något ämne. Bland frånvarande 1967 var det 40 % av gruppen som hade universitetsutbildning på nivå 1 samt eftergymnasial eller gymnasial yrkesutbildning. Bland inskrivna 1956/57 var motsvarande andel närmare 60 %.

De som avsåg att bygga på tidigare utbildning utgör i båda undersökningsgrupperna den grupp som har den bästa utbildningen. Närmare en tredjedel har adjunkts- eller ämneslärarkompetens. Praktiskt taget inga i denna grupp saknar yrkesutbildning. Även den grupp som redovisade



Figur 15. Frånvarande höstterminen 1967 uppdelade på olika grupper och procentuellt fördelade på högsta utbildning t. o. m. vårterminen 1969.



Figur 16. Inskrivna 1956/57 uppdelade på olika grupper och procentuellt fördelade på högsta utbildning t. o. m. vårterminen 1969.

"andra planer" har i båda undersökningsgrupperna en relativt god utbildning och har ofta både universitetsutbildning och eftergymnasial eller gymnasial yrkesutbildning. De som ej besvarat frågan om studieplaner har ett likartat utbildningsmönster, men har något högre andel med universitetsutbildning och en något lägre andel med eftergymnasial eller gymnasial yrkesutbildning.

De som fortfarande studerar har i båda undersökningsgrupperna en hög andel med akademiska betyg. Omkring en tredjedel har två betyg i vartdera två ämnen eller tre betyg i ett och samma ämne medan omkring en tredjedel har två betyg i ett och samma ämne. Eftergymnasial eller gymnasial yrkesutbildning är relativt ovanlig inom denna grupp. Av dem som bytt till annan utbildning bland frånvarande 1967 har en fjärdedel minst två betyg i ett och samma ämne och flertalet har eftergymnasial eller gymnasial yrkesutbildning. De 20 % som saknar yrkesutbildning studerar fortfarande vårterminen 1969.

Av frånvarande 1967 som slutat studera hade en tredjedel minst två betyg i ett och samma ämne. De som uppgivit att de slutat studera höstterminen 1967 har en betydligt högre genomsnittlig utbildningsnivå än dem som uppgivit tillfälligt uppehåll höstterminen 1967, men inte redovisat några studier som pågick vårterminen 1969. Inom gruppen "övriga" bland inskrivna 1956/57 är det en tredjedel som har minst två betyg i ett och samma ämne, en tredjedel som har mindre än två betyg i något ämne men som har eftergymnasial eller gymnasial yrkesutbildning. Männen i båda undersökningsgrupperna har genomsnittligt sett en något högre utbildning än kvinnorna. I båda undersökningsgrupperna är det totalt omkring en tredjedel som varken har två betyg i ett och samma ämne eller någon yrkesutbildning.

6 Avbrottsstudenternas arbetsmarknadssituation

Det är inte möjligt att i detalj belysa arbetsmarknadssituationen för en så synnerligen heterogen grupp som avbrottsstudenterna visat sig vara. Vid redovisningen av resultaten har de studerande sammanförts till samma grupper som i föregående avsnitt. Uppgifterna om förvärvsarbete har erhållits utifrån svaren på flera olika frågor, av vilka flera berörde situationen under veckan 1–7 juni 1969[a].

Det är inte säkert att de ej förvärvsarbetande har en sämre arbetsmarknadssituation än de förvärvsarbetande. Avgörande är snarare om de ej förvärvsarbetande frivilligt valt detta eller om de haft svårigheter att få arbete. Undersökningsgrupperna har indelats i följande fyra grupper.

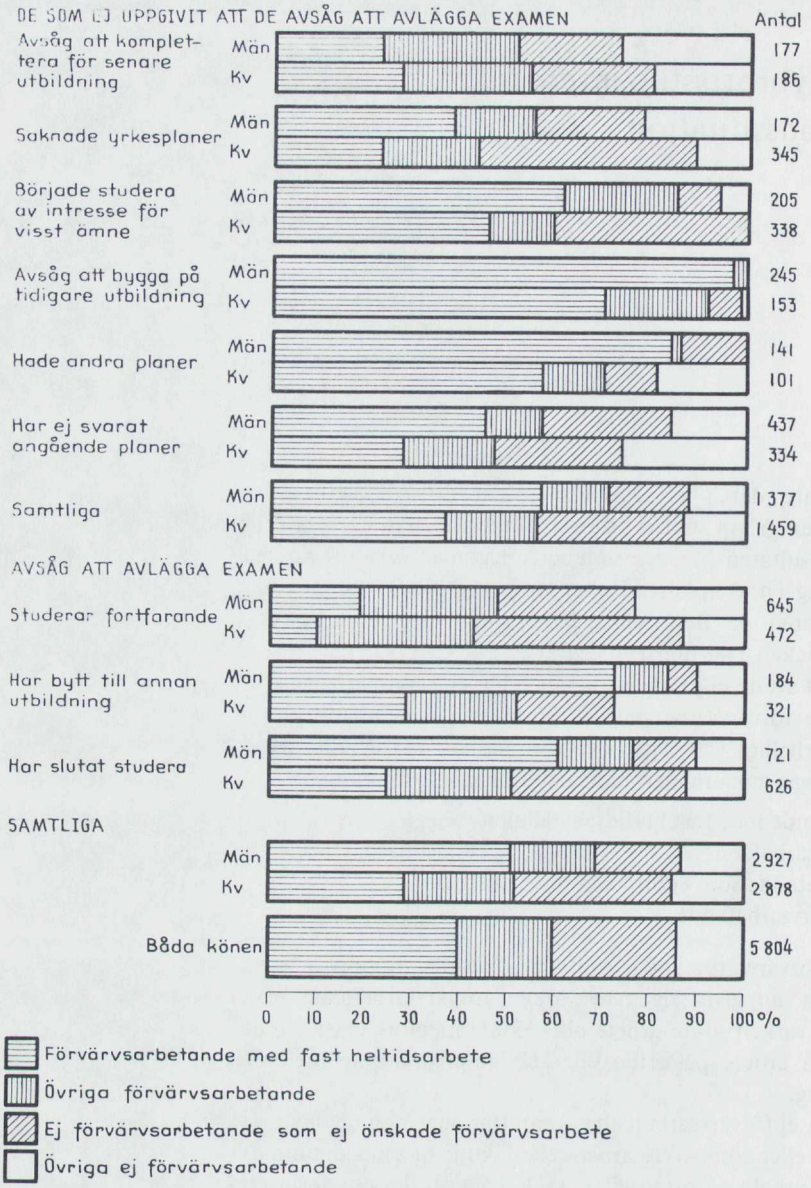
1. Förvärvsarbetande med fast heltidsanställning
2. Övriga förvärvsarbetande
3. Ej förvärvsarbetande som ej önskade förvärvsarbete
4. Övriga ej förvärvsarbetande.

Gruppen "ej förvärvsarbetande som ej önskade förvärvsarbete" omfattar dem som uppgivit sig vara varken förvärvsarbetande eller arbetslösa *och* som varken sökte arbete eller skulle ha gjort detta om de ansett sig kunna få arbete på orten eller få lämpligt arbete med sin nuvarande utbildning.

Gruppen "övriga ej förvärvsarbetande" omfattar dem som uppgivit sig vara arbetslösa och/eller som sökte arbete eller skulle ha gjort det om de ansett sig kunna få arbete på orten eller skulle ha gjort det om de ansett sig kunna få arbete med sin nuvarande utbildning. Till denna grupp har även förts 111 personer frånvarande 1967 och 7 personer inskrivna 1956/57 som inte lämnat någon uppgift om förvärvsarbete eller huvudsaklig sysselsättning under mätveckan 1–7 juni.

Grupperna "förvärvsarbetande med fast heltidsanställning" respektive "ej förvärvsarbetande som ej önskade förvärvsarbete" är förhållandevis homogena grupper medan de två återstående grupperna mera har karaktären av heterogena restgrupper. I figur 17 redovisas frånvarande 1967

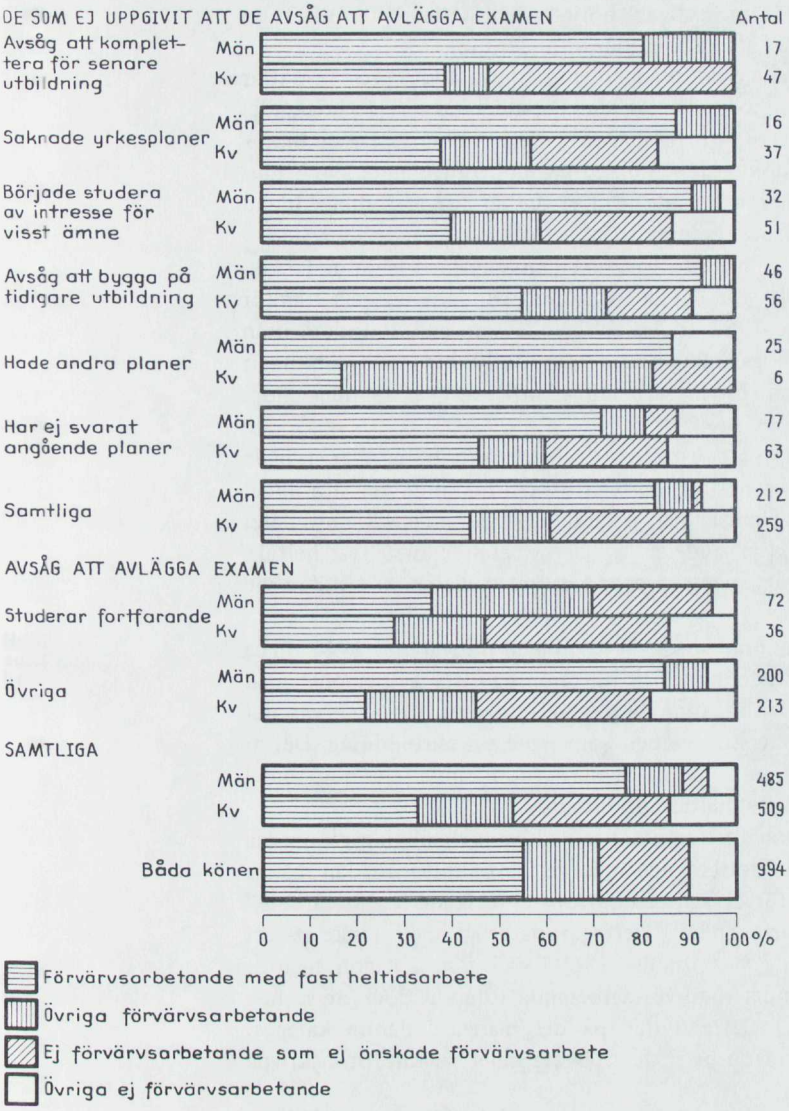
[a] Veckan 1–7 juni är en *s. k. mätvecka* för arbetskraftsundersökningarna, detta för att möjliggöra jämförelser med dessa undersökningar.



Figur 17. Frånvarande 1967 uppdelade på olika grupper och kön samt procentuellt fördelade efter arbetsmarknadssituation.

procentuellt fördelade på olika grupper, arbetsmarknadssituation och kön. Motsvarande uppgifter för inskrivna 1956/57 redovisas i figur 18.

Arbetsmarknadssituationen kan belysas från ett flertal olika utgångspunkter. Den utgångspunkt som bedöms vara mest intressant är i vilken grad de olika grupperna kan anses ha uppnått en säker ställning på arbetsmarknaden. Detta diskuteras utifrån uppgifterna i figurerna 17 och 18. Andra frågor som behandlas är avbrottsstudenternas yrkesfördelning och lönesituation.



Figur 18. Inskrivna 1956/57 uppdelade på olika grupper och kön samt procentuellt fördelade efter arbetsmarknadssituation.

Av dem som avsåg att komplettera för senare utbildning bland frånvarande 1967 studerade vårterminen 1969 omkring 40 % vid universitet och högskola och ungefär lika många hade avslutad yrkesutbildning. Bland inskrivna 1956/57 hade omkring 70 % inom gruppen som avsåg att komplettera för senare utbildning avslutad yrkesutbildning, se figurerna 15 och 16. Det finns därför anledning vänta sig att andelen förvärvsarbetande med fast heltidsanställning kan vara högre bland inskrivna 1956/57 än bland frånvarande 1967. Detta antagande bekräftas av figurerna 17 och 18. Den höga andelen "övriga ej förvärvsarbetande" torde till stor del

bestå av studerande som nyligen börjat söka feriearbete, eftersom frågeformuläret av tidsskäl måste sändas ut under juni.

Gruppen som saknade yrkesplaner bland frånvarande 1967 omfattar framför allt bland kvinnorna en låg andel studerande och en hög andel som slutat studera utan att ha någon yrkesutbildning. Detta bidrar sannolikt till att det inom gruppen bland kvinnor frånvarande 1967 finns en stor andel ej förvärvsarbetande som ej önskar förvärvsarbete. Bland dessa finns nämligen många hemmafruar.

De som studerade av intresse för visst ämne består i båda undersökningsgrupperna till rätt stor del av fortfarande studerande, och framför allt bland frånvarande 1967 är det relativt få som slutat studera utan yrkesutbildning. Den höga andelen med yrkesutbildning torde ha bidragit till den höga andelen förvärvsarbetande med fast anställning inom gruppen.

Av dem som avsåg att bygga på tidigare utbildning har i båda undersökningsgrupperna nästan samtliga yrkesutbildning. En stor andel var dessutom vårterminen 1969 fortfarande studerande vid universitet och högskolor. Den höga andelen förvärvsarbetande med fast heltidsanställning tyder på att många i denna grupp studerar på fritiden vid sidan om heltidsarbete.

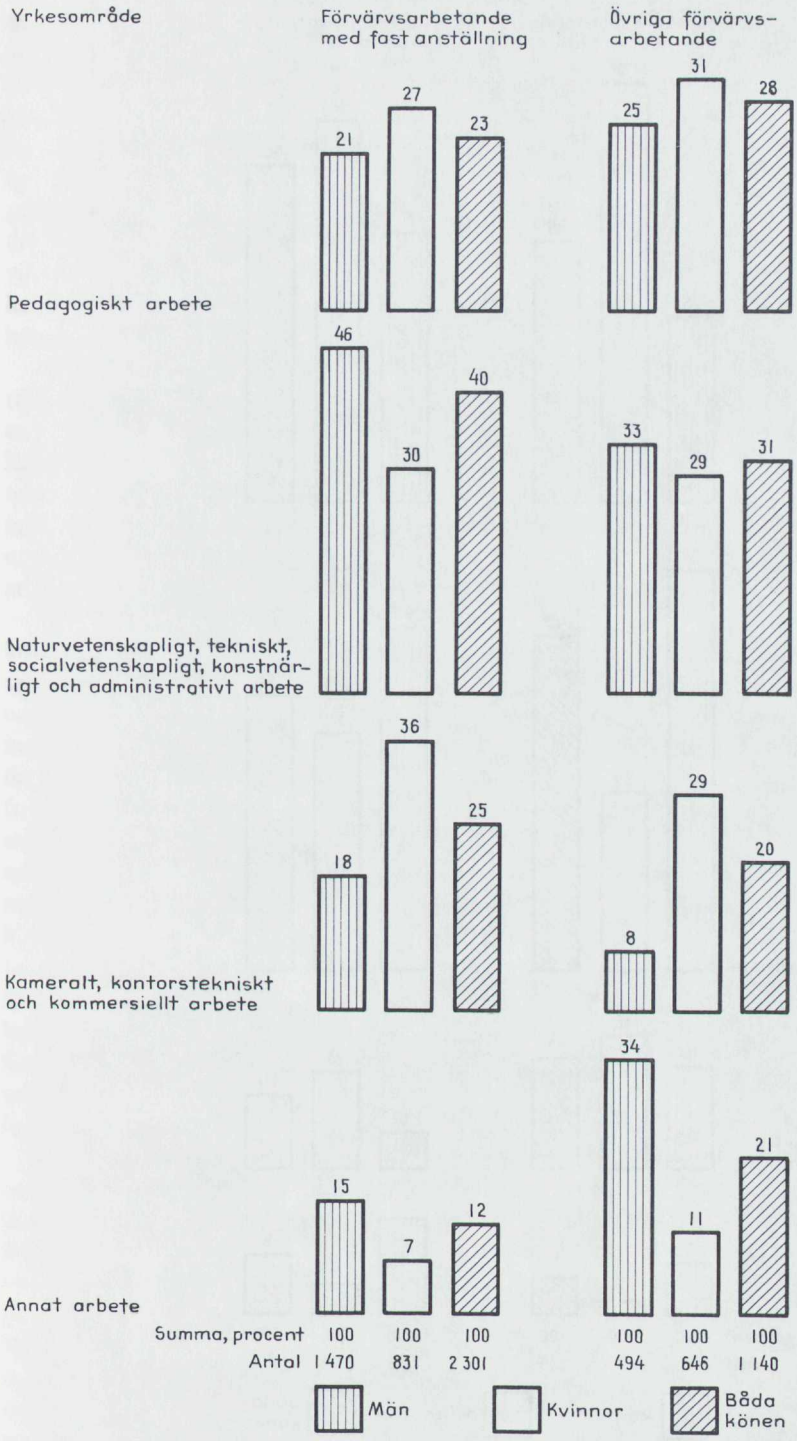
De som redovisat "andra planer" bestod bland frånvarande 1967 till ca 20 % av fortfarande studerande och till omkring 70 % av personer med yrkesutbildning som slutat studera. Bland inskrivna 1956/57 var det inemot 60 % som slutat studera och som hade yrkesutbildning. Det är således rätt naturligt att inom denna grupp finna en hög andel förvärvsarbetande med fast heltidsanställning.

Gruppen som studerar fortfarande har i båda undersökningsgrupperna den lägsta andelen heltidsarbetande med fast anställning, medan många tillhör grupperna "ej förvärvsarbetande som ej önskade förvärvsarbete" eller "övriga förvärvsarbetande". Detta är naturligt med tanke på att samtliga var studerande vårterminen 1969. Vad som i någon mån är överraskande är att andelen förvärvsarbetande totalt ändock är så hög som 45 % och 63 %. Detta tyder på att många i denna kategori förvärvsarbetar och studerar på fritiden. Detta gäller särskilt för inskrivna 1956/57.

De som slutat studera bland frånvarande 1967 består till över hälften av personer som uppgivit tillfälligt studieuppehåll höstterminen 1967, men som inte redovisat några universitetsstudier vårterminen 1969. Dessa personer har en betydligt lägre andel förvärvsarbetande än gruppen i sin helhet. De som varken studerar eller förvärvsarbetar torde i huvudsak vara kvinnor.

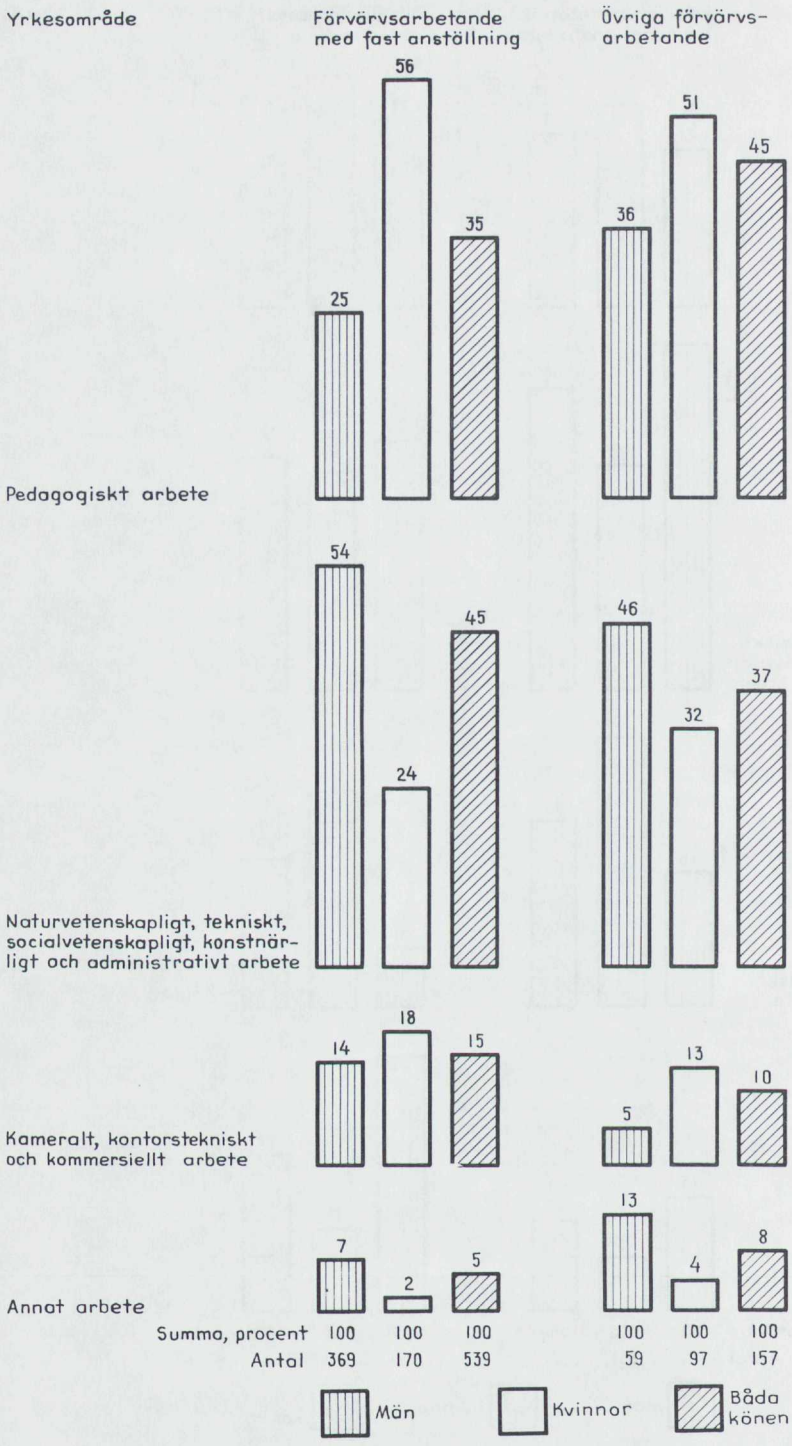
I gruppen "övriga" bland inskrivna 1956/57 ingår relativt många kvinnor som slutat studera och saknar yrkesutbildning. Dessa har en låg andel förvärvsarbetande vilket bidrar till att gruppen i sin helhet har en förhållandevis låg andel förvärvsarbetande med heltidsarbete.

Vid sidan av uppgifterna ovan om heltidsanställning och önskemål om arbete är yrkesfördelningen av intresse. Denna redovisas i figurerna 19 och 20. Det dominerande yrkesområdet bland avbrottsstudenterna är pedagogiskt arbete. (Övriga yrkesområden har sammanförts till tre



Procentsiffrorna som angivits för varje stapel avser stapelns andel av varje kolumn.

Figur 19. Frånvarande 1967 som förvärvsarbetar, procentuellt fördelade efter yrkesområde. Uppdelning har skett efter anställningsform och kön.



Procentsiffrorna som angivits för varje stapel avser stapelns andel av varje kolumn.

Figur 20. Inskrivna 1956/57 som förvärvsarbetar, procentuellt fördelade efter yrkesområde. Uppdelningen har skett efter anställningsform och kön.

grupper, vilka dock därigenom i vissa fall blivit större.) Pedagogiskt arbete är vanligare bland äldre än bland yngre och vanligare bland kvinnor än bland män, samt vanligare bland dem som har tillfällig anställning än bland dem som har fast anställning. Omkring en fjärdedel av frånvarande 1967 och över en tredjedel av inskrivna 1956/57 var sysselsatta med pedagogiskt arbete. Omkring hälften av dessa hade pedagogisk utbildning medan återstoden var ej behöriga vikarier. En stor del av dessa förefaller att under flera år ha arbetat främst som vikarierande ämneslärare. En icke obetydlig del av de vikarierande lärarna hade inte uppnått två betyg i ett och samma ämne vid universitet eller högskola och saknar dessutom annan yrkesutbildning.

Med hänsyn till att lärarbristen nu minskar ganska snabbt måste man räkna med många med i huvudsak allmänt gymnasium och eventuellt enstaka universitetsbetyg samt några års erfarenhet som vikarierande lärare kommer att få söka sig över på andra yrkesområden eller komplettera sin utbildning. Det senare alternativet kan vålla åtskilliga problem med hänsyn till att det förefaller som om det är de som har den minsta utbildningen och hitintills uppvisat den lägsta studieaktiviteten som arbetar som lärarvikarier.

Vid sidan om pedagogiskt arbete är kameralt och kontorstekniskt samt kommersiellt arbete de vanligaste yrkesområdena. Ca en fjärdedel av samtliga förvärvsarbetande avbrottsstudenter arbetade inom dessa yrkesområden. Omkring hälften har yrkesutbildning med denna inriktning, medan den andra hälften till stor del saknar yrkesinriktad utbildning, dvs. de har mindre än två betyg i ett och samma ämne och saknar examen från yrkesinriktad utbildning. Kontorsområdet förefaller således att vid sidan om lärarvikariaten ha varit ett område som tagit emot en stor andel avbrottsstudenter med förhållandevis ofullständig utbildning. Ålderssammansättningen är dock en annan bland dem som arbetar som lärare än bland dem som arbetar inom kontorsområdet. Kontorsområdet domineras av den yngsta åldersgruppen medan lärarområdet är vanligast bland de äldre. En förklaring härtill kan tänkas vara att huvuddelen av de icke behöriga lärarna torde ha rekryterats före år 1965, då lärarbristen fortfarande ökade år från år. Det bör slutligen noteras att pedagogiskt arbete samt kameralt, kontorstekniskt och kommersiellt arbete är vanligare bland kvinnorna än bland männen.

Omkring en femtedel av samtliga förvärvsarbetande avbrottsstudenter arbetar inom yrken vilka ej räknas till pedagogiskt arbete, men till vilka det normalt rekryteras personer med utbildning från universitet och högskolor. Huvudparten av dessa har en utbildningsinriktning som ganska väl sammanfaller med det yrkesområde de arbetar inom. I allmänhet har de minst två betyg i ett och samma ämne, i många fall betydligt mera. Männen har en viss dominans inom dessa yrkesområden och då främst män i åldern 26–30 år. Bland dem med tillfällig anställning finns vid sidan om lärarvikarierna en betydande andel, främst yngre män, som arbetar inom serviceyrken. I huvudsak torde det dock röra sig om feriearbete för dem som är aktivt studerande (frågeformuläret utsändes i juni).

Även lönen är av intresse när man vill bedöma avbrottsstudenternas

Tabell 7. Medianlöner för heltidsarbetande med fast anställning bland frånvarande 1967. Fördelning efter år för början av senaste period med stadigvarande förvärvsarbete samt ålder 1969 och kön.

Medianer inom parentes bygger på löneuppgifter från 10 individer eller mindre. Klamrarna anger att vissa löneuppgifter gäller sammanslagna grupper.

År för början av senaste perioden med stadigvarande förvärvsarbete	Medianlön								Antal	
	Lärare		Övriga yrkesgrupper				Samtliga			
			21 – 30		31 – 63				Båda könen	
	Män	Kv	Män	Kv	Män	Kv	Män	Kv		
–1960	3 424	2 966					3 581	2 871	3 310	269
1961–1965	3 061		2 836	–	3 658		3 069	2 449	2 932	341
1966	(3 500)	2 760	2 494	(2 345)			2 670	2 200	2 467	344
1967	3 654	2 903	2 348	(2 128)	3 462	2 328	2 431	2 213	2 395	687
1968	(2 288)	(2 800)	2 167	1 835	–		2 197	1 905	2 033	526
Samtliga	3 385	2 865	2 405	1 938	3 583	2 328	2 689	2 198	2 467	2 167
Antal	293	220	948	531	127	48	1 368	799	2 167	2 167

arbetsmarknadssituation. Tyvärr är det förenat med stora svårigheter att ge en rättvisande bild av löneförhållandena i denna heterogena grupp. Anställningstiden är den faktor som uppvisar det klaraste sambandet med lönens storlek. Detta har sannolikt flera skäl. De som började förvärvsarbete för länge sedan gick ut på en arbetsmarknad som präglades av brist på personal med längre utbildning, vilket torde bidra till att de i dag har en relativt god lön. Vidare har de flera års yrkeserfarenhet vilket också kan väntas påverka lönen ganska markant. Slutligen är de som började förvärvsarbeta i slutet av 50-talet och början av 60-talet nu i den ålder då de erfarenhetsmässigt har de bästa chanserna att få välbetalda arbeten. Detta kan också ha bidragit till deras löneläge. I tabellerna 7 och 8 redovisas medianlönerna för olika grupper. Det bör dock poängteras att de skattade medianlönerna i flertalet fall bygger på uppgifter från ett begränsat antal individer.

Lärarna intar en särställning i lönehänseende. För det första har de nästan genomgående högre lön än någon annan mera betydande grupp i

Tabell 8. Medianlöner för heltidsarbetande med fast anställning bland inskrivna 1956/57. Fördelning efter år för början av senaste period med stadigvarande förvärvsarbete och kön.

År för början av senaste perioden med stadigvarande förvärvsarbete	Lärare		Övriga yrkesgrupper		Samtliga			Antal
	Män	Kv	Män	Kv	Män	Kv	Båda könen	
–1955	3 722	2 916	4 115	2 900	3 941	2 941	3 575	136
1956–1960	3 357	2 777	3 815	2 772	3 727	2 775	3 372	172
1961–	3 333	2 821	3 310	2 625	3 268	2 730	3 070	187
Samtliga	3 403	2 843	3 583	2 821	3 550	2 793	3 304	495
Antal	82	83	266	64	348	147	495	495

undersökningen. För det andra är det en stor del som saknar behörighet varför deras möjligheter att behålla sin nuvarande inkomst i hög grad är beroende av tillgången på lärarvikariat, dvs. av den hittillsvarande bristen på behöriga lärare. En annan omständighet som gör det motiverat att särredovisa lärarna är att de som inte är behöriga förefaller att ha något högre lön än de behöriga, vilket torde sammanhänga med att de behöriga i större utsträckning arbetar som klasslärare medan de icke-behöriga arbetar som lärare i läroämnen. För lärarnas del kan något samband mellan ålder och lön knappast påvisas.

Vid sidan om anställningstidens längd är det kön och ålder som har visat sig ha den största inverkan på lönen. Kvinnorna har genomgående lägre löner än männen. Utbildningens inriktning tycks inte påverka lönen i någon större grad. Beträffande sambandet mellan utbildningens nivå och lönen föreligger ett klart samband mellan lönen och antalet betyg vid universitet och högskola, medan såväl annan eftergymnasial som gymnasial yrkesutbildning tycks ha en förhållandevis liten betydelse.

7 Skillnader mellan olika studieorter

Bearbetning och analys av uppgifterna om studieavbrott har i huvudsak skett på riksnivå utan hänsyn till eventuella skillnader mellan de olika studieorterna. Tidigare undersökningar antyder dock att det föreligger vissa sådana skillnader med avseende på bl. a. studietider, examinationsfrekvenser och studieplaner. Inskrivna i Göteborg och Stockholm synes ha lägre examensfrekvens och oftare ha förvärvsarbete jämsides med studierna. [2, 5, 10, 15] Det synes troligt att dessa regionala skillnader sammanhänger bl. a. med att storstadsuniversiteten rekryterar en större andel äldre studerande, vilka deltar i enstaka kurser jämsides med förvärvsarbete. Universiteten i Uppsala och Umeå antas däremot i huvudsak rekrytera studerande hemmahörande på andra orter, vilket förväntas medföra en större andel yngre studerande som bedriver heltidsstudier med sikte på fullständig examen. Trots närheten till Malmö har även Lund räknats till den senare kategorin.

På grund av det begränsade antalet individer som ingår i undersökningen är det inte möjligt att för varje studieort genomföra samma analys som ovan redovisats för hela materialet. Av tabellerna 9–12 framgår dock att vissa skillnader bland frånvarande 1967 kan konstateras mellan studieorterna. För att erhålla någorlunda jämförbara uppgifter från de olika studieorterna omfattar tabellerna endast de studerande som 1966 var närvarande vid filosofisk fakultet. Men skillnader i åldersfördelningen och fakultetsfördelningen bland de närvarande studerande på de olika studieorterna medför att uppgifterna från de olika studieorterna ändock ej är helt jämförbara. Det bör vidare ihågkommas att en del variationer mellan studieorterna kan vara slumpfel som uppkommit genom det använda samplingförfarandet.

Av tabell 9 framgår de ungefärliga relationerna mellan antalet närvarande studerande, antal grundexamina (brutto) och studieavbrotten vid de olika studieorterna. Uppsala och Lund har en klar tendens till högre antal examina och en lägre andel studieavbrott än Göteborg och Stockholm. Den låga examinationen i Umeå torde i första hand bero på att flertalet närvarande studerat bara ett eller några få år.

Av tabell 10 framgår hur samtliga tillhörande undersökningsgruppen frånvarande 1967 fördelade sig på om de skulle avlägga examen eller ej.

Det framgår tydligt att en större andel i Uppsala och Lund klart angivit att de avsett att avlägga examen än vid övriga studieorter, men att denna andel ändock uppgår till nära hälften av frånvarande 1967 i Stockholm och Göteborg. Av tabellen framgår vidare att Uppsala har den högsta andelen frånvarande 1967 med allmänt gymnasium, medan de övriga studieorterna uppvisar förbryllande och troligen delvis slumpvisa variationer beträffande tidigare utbildning. Göteborg och Stockholm har relativt många studerande bland frånvarande 1967 med mer än två års yrkeserfarenhet innan den avbrutna utbildningen påbörjades.

I tabell 11 redovisas män frånvarande 1967 uppdelade på de nio grupper som använts vid den tidigare redovisningen, se figur 21. Ca en tredjedel i Uppsala och ca en fjärdedel i Lund tillhör grupper som fortfarande studerade 1969, dvs. uppehållet 1967 får antas ha varit tillfälligt. I Umeå har 29 % av männen uppgivit att de började studera av intresse för visst ämne, medan studier för att bygga på tidigare utbildning är något vanligare i Stockholm och Göteborg än på övriga orter. Bland kvinnorna från Umeå var det 29 % som fortsatte studera därför att de saknade yrkesplaner. För övrigt är skillnaderna mellan studieorterna för kvinnornas del relativt små varför dessa uppgifter ej redovisas.

Undersökningsgruppen inskrivna 1956/57 fördelad på senaste inskrivningsort framgår av tabell 12. Det kan noteras att ca hälften av såväl männen som kvinnorna senast varit inskrivna i Stockholm. Av samtliga studerande som första gången inskrevs vid filosofisk fakultet 1956/57 var det endast ca 35 % som skrevs in i Stockholm. Den stora andelen studieavbrott i Stockholm kan förutom på den lägre examinationsfrekvensen i Stockholm även bero på att en del personer utan examen fått arbete i Stockholm och senare skrivit in sig vid Stockholms universitet [6, 2]. Andelen män som uppgivit att de avsåg att ta examen är inte nämnvärt lägre i Stockholm och Göteborg än i Uppsala och Lund.

Sammanfattningsvis kan konstateras att det finns klara tendenser till skillnader i de ovan berörda avseendena mellan olika studieorter. Dessa överensstämmer i stort sett med hypoteserna att universitetsstudier utan examen skulle vara vanligare i Stockholm och Göteborg än i Uppsala och Lund. En närmare analys av sambanden mellan studieort och studieresultat torde kräva uppgifter om studieplaner och studieresultat för samtliga inskrivna vid de olika läroanstalterna, och inte som i föreliggande studie endast uppgifter om dem som ej avlagt examen.

Tabell 9. Närvaro, examination samt studieavbrott enligt avbrottsundersökningen vid filosofisk fakultet 1966/67 fördelade på studieorter.

Studieort	Närvarande studerande ht 1966[1]	Antal avlagda grundexamina 1966/67[2]			Studieavbrott enl avbrottsundersökningen 1966–1967			Avbrotts-frekvens per närvarande studerande procent
	Totalt	Män	Kv	Totalt	Män	Kv	Totalt	
Uppsala	11 882	799	651	1 450	409	483	892	7.5
Lund	10 415	497	442	939	313	595	908	8.7
Göteborg	8 605	346	269	615	478	440	918	10.7
Stockholm	16 525	665	568	1 233	1 175	1 254	2 429	14.7
Umeå	2 438	89	36	125[3]	123	34	157	6.4
Samtliga	49 865	2 396	1 966	4 362	2 498	2 806	5 304	10.6

[1] Enligt statistiska meddelanden U 1968:5; innefattar även närvarande studerande med examen.
[2] Enligt statistiska meddelanden U 1961:5 och 17; omfattar dem som avlagt fil kand, fil mag och fil pol mag inklusive dubbelexamination.
[3] Den låga examinationen i Umeå i förhållande till antalet närvarande torde i första hand bero på att flertalet studerande påbörjat studierna i mitten av 1960-talet.

Tabell 10. Frånvarande 1967 som höstterminen 1966 var närvarande vid filosofisk fakultet vid olika studieorter uppdelade på kön och procentuellt fördelade efter avsikt att avlägga examen, tidigare utbildning samt över två års förvärvsarbete när den avbrutna utbildningen påbörjades.

	Uppsala		Lund		Göteborg		Stockholm		Umeå		Samtliga		
	Män	Kv	Män	Kv	Män	Kv	Män	Kv	Män	Kv	Män	Kv	Båda könen
Svar på frågan om de avsett att avlägga examen													
Hade för avsikt att avlägga examen, procent	59	61	58	54	45	55	49	41	26	57	50	49	50
Hade ej för avsikt att avlägga examen, procent	12	17	9	8	15	16	20	18	46	9	17	16	16
Hade ej tagit ställning, procent	7	17	13	21	21	18	19	27	8	31	16	23	20
Har ej besvarat frågan, procent	22	5	20	17	19	11	12	14	20	3	17	12	14
Samtliga, procent	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Samtliga, antal	409	483	313	595	478	440	1175	1254	123	34	2498	2806	5304
Högsta avslutade utbildning vid avbrottsutbildningens början (procent av samtliga frånvarande 1967 vid de olika studieorterna)													
Allmänt gymnasium	78	73	58	62	61	58	60	63	41	88	62	64	63
Fackgymnasial utbildning	13	3	11	19	13	16	19	12	45	–	17	13	15
Annan eftergymnasial utbildning	6	7	23	11	11	15	11	13	13	12	12	12	12
Procentandel av de frånvarande 1967 som hade mer än 2 års sammanlagd tid i förvärvsarbete	10	12	21	6	23	25	15	20	14	12	16	17	17

Tabell 11. Frånvarande höstterminen 1967 som höstterminen 1966 var närvarande vid filosofisk fakultet vid olika studieorter uppdelade på kön och procentuellt fördelade efter de studerade grupperna.

Kön och närvaro-ort ht 1966	De som ej uppgivit att de avsåg att avlägga examen							Avsåg att avlägga examen				
	Avsåg att komplettera för senare utbildning	Saknade yrkes-planer	Började studera av intresse för visst ämne	Avsåg att bygga på tidigare utbildning	Hade andra planer	Har ej besvaret frågan om avsikten med studierna	Samtliga	Stud. fortfarande	Har bytt till annan utb	Har slutat studera	Summa procent	Antal
Män												
Uppsala	7	5	5	2	0	22	41	38	5	16	100	409
Lund	6	3	3	9	1	20	42	24	–	34	100	313
Göteborg	6	4	7	12	7	19	55	18	6	21	100	478
Stockholm	7	5	7	12	7	12	50	15	10	25	100	1 175
Umeå	8	8	29	3	6	20	74	17	–	9	100	123
Samtliga män	7	5	7	10	5	16	50	20	7	23	100	2 498
Samtliga kvinnor	7	12	12	5	4	11	51	16	11	22	100	2 806
Båda könen	7	9	10	7	4	14	51	18	9	22	100	5 304

Tabell 12. Inskrivna 1956/57 som intill 1966 senast var inskrivna vid filosofisk fakultet vid olika studieorter uppdelade på kön och procentuellt fördelade efter de studerade grupperna.

Senaste inskrivningsort	De som ej uppgivit att de avsåg att avlägga examen							Avsåg att avlägga examen			
	Avsåg att komplettera för senare utbildning	Saknade yrkesplaner	Började studera av intresse för visst ämne	Avsåg att bygga på tidigare utbildning	Hade andra planer	Har ej besvaret frågan om avsikten med studierna	Samtliga	Stud. fortfarande	Övriga	Summa procent	Antal
Män											
Uppsala	–	7	6	13	–	24	50	23	27	100	54
Lund	–	–	13	12	8	22	55	2	43	100	59
Göteborg	–	3	–	15	–	23	41	25	34	100	62
Stockholm	10	4	9	12	9	15	59	7	34	100	180
Umeå[1]	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	1
Samtliga män	5	4	8	12	6	19	54	12	34	100	356
Kvinnor											
Uppsala	13	7	3	11	–	16	50	13	37	100	87
Lund	2	9	6	14	1	7	39	8	53	100	99
Göteborg	10	3	8	16	–	10	47	3	50	100	71
Stockholm	11	8	15	9	2	14	59	6	35	100	239
Umeå[1]	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	1
Samtliga kvinnor	10	7	10	11	1	13	52	7	41	100	497
Båda könen	8	6	9	12	3	15	53	9	38	100	853

[1] Studerande som 1956/57 inskrivits vid annan studieort än Umeå.

8 Sammanfattande beskrivning av de olika grupper som avbrutit studierna

8.1 *Fördelningen av de studerande på olika grupper*

De studerande som avbrutit studierna och ingår i undersökningen har delats upp på olika grupper med hänsyn till planerna vid studiernas början och vad de gjort efter de avbrutna studierna. Detta åskådliggörs genom figurerna 21 och 22. Hur denna fördelning av de studerande skett på de olika grupperna framgår av tidigare avsnitt. De angivna uppgifterna om antal personer är skattade genom urvalsundersökningen och är således ej exakta uppgifter.

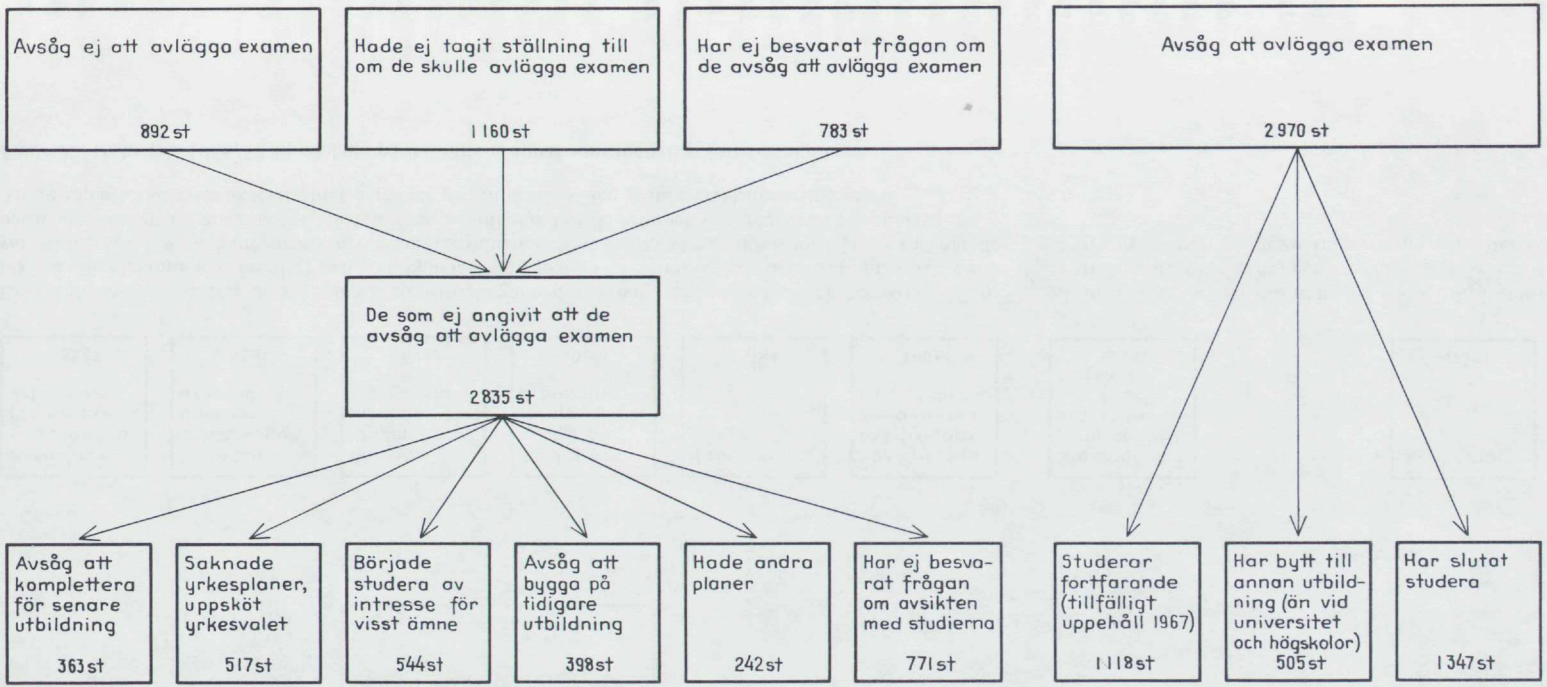
Inom båda undersökningsgrupperna finns bland dem som avsåg att avlägga examen personer som 1969 fortfarande studerade vid universitet och högskolor. Bland frånvarande 1967 består denna grupp av personer som gjort ett tillfälligt studieuppehåll 1967, medan denna grupp bland inskrivna 1956/57 omfattar personer med långvariga universitets- och högskolestudier. Personer i denna senare grupp kan ha bedrivit studier och förvärvsarbete växelvis under ca 13 år.

8.2 *De som ej uppgivit att de avsåg att avlägga examen bland frånvarande 1967 och inskrivna 1956/57*

De som vid inskrivningen inte tagit ställning till om de skulle avlägga examen eller ej besvarat frågan har sammanförts med dem som angivit att de ej avsåg att avlägga examen. Denna heterogena grupp som ej angivit att de avsåg att avlägga examen uppgår till sammanlagt 49 % av frånvarande 1967 och 47 % av inskrivna 1956/57. De har sedan uppdelats på sex olika grupper utifrån vad de angivit om sina planer när de påbörjade den avbrutna utbildningen. Kommentarerna nedan berör i första hand frånvarande 1967.

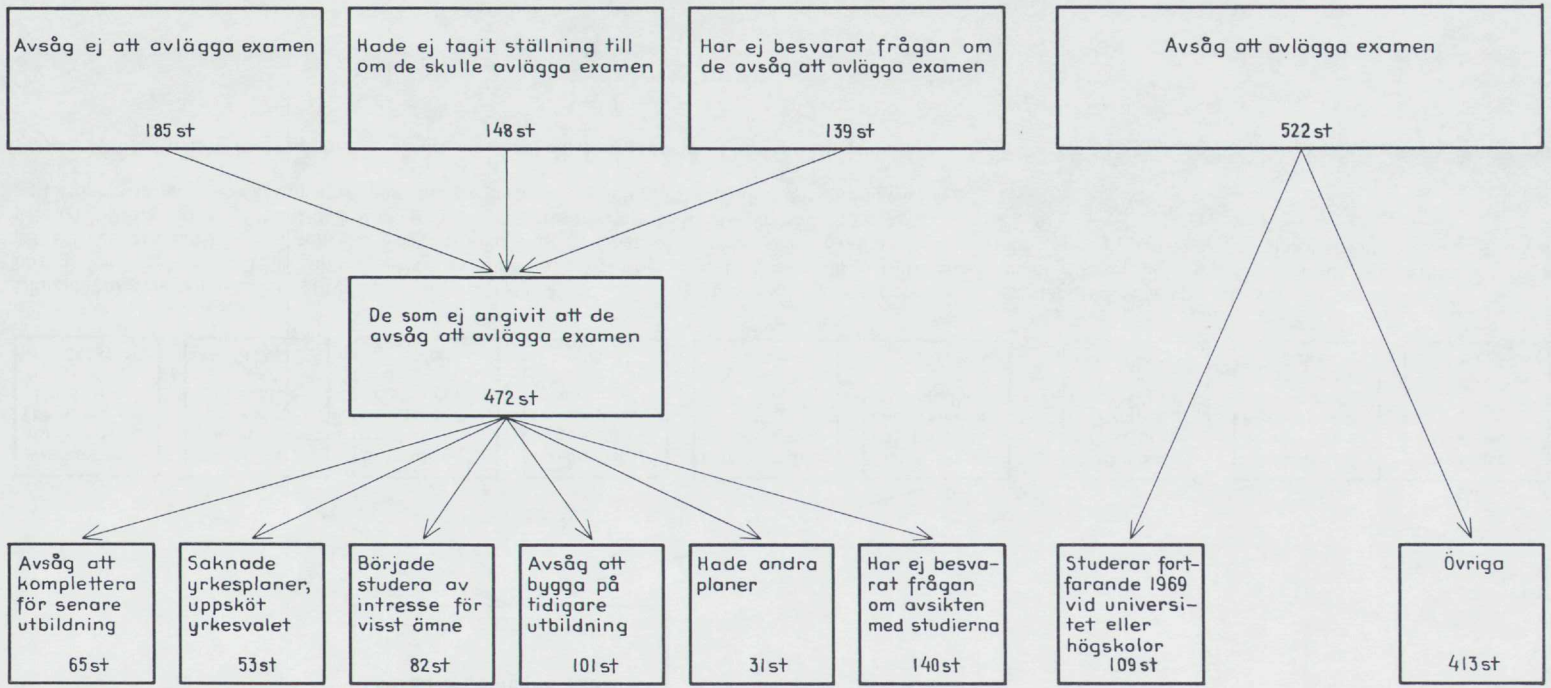
Gruppen som avsåg att komplettera för senare utbildning

Denna grupp omfattar personer som avsåg att komplettera för att senare kunna antas till spärrad utbildning samt övriga som avsåg att förbereda sig för senare utbildning. Bland frånvarande 1967 omfattar gruppen 363



Undersökningen omfattar de studerande hösten 1966 inom filosofisk, juridisk, teknisk och ekonomisk fakultet som ej studerade vid universitet eller högskola hösten 1967 och våren 1969 ännu ej avlagt examen vid universitet eller högskola. Dessa tillfrågades genom enkäten bl. a. om de vid studiernas början hade avsett att avlägga examen och vad som var avsikten med studierna när dessa påbörjades. Svaren på dessa frågor samt uppgifter om studiesituationen hösten 1967 och våren 1969 har använts för att dela upp studenterna i grupper som redovisas var för sig i rapporten.
Antalsuppgifterna avser skattat antal personer på grundval av den gjorda urvalsundersökningen.

Figur 21. Frånvarande 1967 uppdelade på de olika grupper som redovisas i undersökningen.



Undersökningen omfattar de studerande som första gången inskrivits vid universitet och högskolor 1956/57, som intill 1966 senast inskrivits vid filosofisk, juridisk, teknisk eller ekonomisk fakultet och som ej avlagt universitets- eller högskoleexamen t. o. m. våren 1969. Dessa studerande tillfrågades genom enkäten bl. a. om de vid studiernas början hade avsett att avlägga examen och vad som var avsikten med studierna när dessa påbörjades. Svaren på dessa frågor samt uppgifter om pågående studier har använts för att dela upp de studerande i de grupper som redovisas i rapporten.
Antalsuppgifterna avser skattat antal personer på grundval av den gjorda urvalsundersökningen.

Figur 22. Inskrivna 1956/57 uppdelade på de olika grupper som redovisas i undersökningen.

personer eller 6 % och bland inskrivna 1956/57 65 personer, vilket även det svarar mot 6 %. Av frånvarande 1967 uppgav omkring en tredjedel sig vara studerande vid universitet eller högskola vårterminen 1969, inemot hälften hade övergått till annan yrkesutbildning medan ca 20 % slutat studera utan att ha någon yrkesutbildning.

Kvinnorna studerade vid universitet eller högskola i mindre utsträckning än männen, yrkesutbildning var ungefär lika vanlig bland män som bland kvinnor, medan kvinnorna i större utsträckning slutat studera utan att ha någon yrkesutbildning.

Av frånvarande 1967 som uppgav sig ha haft för avsikt att komplettera för att komma in vid någon *högskola* hade endast en mindre del påbörjat någon högskoleutbildning, medan många inte börjat någon ny utbildning efter avbrottsutbildningen. Däremot har flertalet som uppgivit att de kompletterade till *annan utbildning än högskola* också påbörjat en eftergymnasial eller gymnasial utbildning. Det är emellertid omöjligt att dra några säkra slutsatser utifrån denna skillnad mellan dem som avsåg att komplettera med sikte på spärrad fakultet och dem som avsåg att komplettera med sikte på spärrad utbildning utanför universitets- och högskolesystemet. Vi vet nämligen ingenting om det ursprungliga antalet inskrivna med den ena eller den andra studieavsikten och hur dessa lyckats förverkliga sina studieplaner. De studerande som kompletterat med sikte på spärrad fakultet och antingen lyckats bli antagna till denna eller som fortfarande studerade inom någon av de ospärrade fakulteterna hösten 1967 kom nämligen ej med i urvalet av s. k. studieavbrott. Man kan därför endast dra slutsatsen att någon del av dem som börjat studera med sikte på att bli antagna till spärrad fakultet misslyckats med detta samt att flertalet av dem som börjat studera med sikte på att bli antagna till annan spärrad utbildning antingen fullföljt dessa planer eller också tar examen vid universitet och högskolor.

Det är över huvud taget svårt att bedöma vilka effekter urvalsreglerna vid de spärrade utbildningarna har haft för tillströmningen till de ospärrade fakulteterna. Möjligheterna att tidigare via de filosofiska fakulteterna komplettera sig in på olika eftertraktade utbildningsvägar kan ha lockat en del studerande att påbörja resultatlösa studier inom filosofisk fakultet. Å andra sidan är det möjligt att de nya kvoteringsreglerna för antagning till många spärrade utbildningar bidrar till att många elever känner sig tvingade att påbörja studier vid de filosofiska fakulteterna därför att de inte ser sig ha något annat studiealternativ. Dessa problem belyses närmare av Bengt Gesser i undersökningen om universitet och högskolor i rapporten "Val av utbildning och yrke" (SOU 1971:61).

Gruppen som vid inskrivningen saknade yrkesplaner

Denna grupp omfattar dem som efter gymnasiet fortsatte studera för att få ytterligare tid att överväga sitt yrkesval. Gruppen omfattar 517 personer eller 9 % av samtliga frånvarande 1967 och 53 personer eller 5 % av inskrivna 1956/57. Gruppen består till övervägande delen av ungdomar och i större utsträckning av kvinnor än av män. Närmare 80 % har

genomgått allmänt gymnasium och påbörjat universitetsstudier inom ett år efter studentexamen. Ett annat utmärkande drag för gruppen är att den i större utsträckning än genomsnittet för studenterna kommer från latinlinjen och i mindre utsträckning från reallinjen. Vidare har den lägre studentmedelbetyg än studenterna i allmänhet. De flesta har slutat vid avbrottsutbildningen inom ett år efter att de börjat studera. Bortåt hälften av gruppen har inte påbörjat någon annan utbildning efter avbrottsutbildningen och av dem som övergått till annan utbildning har majoriteten övergått till utbildning på gymnasial nivå.

Bland frånvarande 1967 som saknade yrkesplaner har många svarat att de gjort tillfälligt studieuppehåll höstterminen 1967. Av männen är det en stor del som också redovisat universitets- eller högskolestudier vårterminen 1969 medan kvinnorna i allmänhet inte redovisat några studier vårterminen 1969. Denna grupp har en högre andel som slutat studera utan att ha någon yrkesutbildning än någon av de andra grupperna med studerande som ej angivit att de avsåg att avlägga examen. Den vanligaste anledningen till att de slutade studera var enligt uppgift att studierna inte motsvarade deras förväntningar, se tabell 5.

Inom gruppen som saknade yrkesplaner finns många kvinnor med språkinriktad gymnasieutbildning och låga gymnasiebetyg. Många av dessa hade inte senare skaffat sig någon yrkesutbildning. Detta har säkert varit en bidragande orsak till att de senare fått svårt att få fast arbete. Många i denna grupp har i stället blivit hemmafruar.

Gruppen som började studera av intresse för visst ämne

Gruppen uppgår till 544 personer eller 9 % av frånvarande 1967 och till 82 personer eller 8 % av inskrivna 1956/57. Den består i större utsträckning av kvinnor än av män. Endast omkring 20 % hade haft stadigvarande förvärvsarbete före avbrottsutbildningen och omkring hälften hade annan utbildning än allmänt gymnasium före avbrottsutbildningen.

En tredjedel studerade vårterminen 1969 och hade inte fast heltidsanställning. Endast 10 % av de kvinnor som slutat studera var hemmafruar. Som jämförelse kan nämnas att av kvinnorna inom gruppen som saknade yrkesplaner och som slutat studera var ca 40 % hemmafruar.

Endast omkring 20 % hade vårterminen 1969 slutat studera utan att ha någon yrkesutbildning. Den här gruppen har således en relativt god utbildning och har i stort sett också lyckats få arbete. (Det förefaller sålunda som om den gruppen som uttryckligen börjat studera av intresse för ett visst ämne skulle ha färre studieproblem än flera av de andra grupperna.)

Gruppen som avsåg att bygga på tidigare utbildning

Denna grupp uppgår till 398 personer eller 7 % av frånvarande 1967 och 101 personer eller 10 % av inskrivna 1956/57. Gruppen har genomgående yrkesutbildning avslutad med examen. Nära hälften har minst två betygsenheter i ett ämne. Flertalet har besvarat frågan varför de ej avlagt

examen med att de ej avsett att avlägga examen. Deras studieresultat är i allmänhet goda i förhållande till den tid de använt för studier. Nästan samtliga hade vårterminen 1969 fast heltidsanställning trots att inemot en femtedel fortfarande studerade vid universitet eller högskola. Gruppen förefaller att bestå av klart målmedvetna studerande.

Gruppen som svarat att de hade andra planer

De som angivit andra planer än de ovan nämnda uppgår till 242 personer eller 4 % av frånvarande 1967 och 31 personer eller 3 % av inskrivna 1956/57. Individerna i gruppen har sinsemellan skiftande utbildningsmål. Många avsåg att "komplettera tidigare yrkeserfarenhet med teoretisk utbildning". Över 70 % har yrkesutbildning avslutad med examen och 20 % har minst två betyg i ett och samma ämne från universitet eller högskola. Ca 70 % har fast heltidsarbete.

Gruppen som ej svarat angående studieplaner

Denna omfattar 771 personer eller 13 % av frånvarande 1967 och 140 personer eller 14 % av inskrivna 1956/57. Nästan samtliga har även underlåtit att besvara frågan om de avsett att avlägga examen. Omkring hälften hade 1969 yrkesutbildning avslutad med examen och omkring 20 % hade minst två betyg i ett och samma ämne medan ca 30 % saknade yrkesutbildning och har mindre än två betyg i något ämne.

8.3 *Frånvarande 1967 som vid inskrivningen angivit att de avsåg att avlägga examen*

Gruppen som fortfarande studerar

Detta är den näst största gruppen bland frånvarande 1967 och uppgår till 1 118 personer eller 19 % av samtliga frånvarande 1967. Här ingår de studerande som från början avsåg att avlägga examen vid avbrottsutbildningen och som uppgivit sig ha gjort tillfälligt uppehåll i studierna vid universitet eller högskola höstterminen 1967 samt som uppgivit sig studera vid universitet eller högskola vårterminen 1969. Intensiteten i studierna 1969 kan dock tänkas variera inom mycket vida gränser.

Gruppen består i större utsträckning av män än av kvinnor och i högre grad av yngre än av äldre studerande. Vårterminen 1969 studerade ca 80 % vid filosofisk fakultet, ca 10 % vid juridisk eller teologisk fakultet och ca 10 % vid någon fackhögskola. Endast ca hälften var heltidsstuderande.

Ca 40 % av männen inom denna grupp har angivit militärtjänst som orsak till uppehållet i studierna 1967. Bland kvinnorna har nära 50 % angivit sjukdom, familjeskäl och tillsyn av eget barn som orsak till studieuppehållet 1967. Dessa olika skäl har redovisats oftare inom denna grupp än inom andra grupper, se tabell 5. Endast ett fåtal inom gruppen som åberopat nyssnämnda skäl hade fast anställning 1969, vilket ytterligare talar för att flertalet gjort ett tillfälligt studieuppehåll 1967.

Drygt 20 % av männen och nära 20 % av kvinnorna inom gruppen har emellertid angivit ekonomiska problem som skäl för uppehållet i studierna. Detta är en högre andel än inom någon annan av de nio grupperna. Vidare har ca 13 % angivit att de förvärvsarbetade och att arbetet tog för mycket tid. Dessa, liksom de som angivit ekonomiska problem, hade som regel förvärvsarbete hösten 1969. Bland de kvinnor som uppgivit ekonomiska problem fanns det dock även en del ej förvärvsarbetande som önskade förvärvsarbete. Många som uppgivit ekonomiska problem och förvärvsarbete som skäl för studieuppehållet 1967 kan därför antas fortfarande ha svårigheter att finansiera sina studier eller att kombinera studier och förvärvsarbete. Om de ändock fullföljer studierna fram till examen är det troligt att de i många fall kommer att få långt utdragna studietider.

Gruppen som studerar fortfarande föreföll från början omfatta i huvudsak tillfälliga studieuppehåll. Men vid närmare påseende visar det sig att ca hälften utgöres av förvärvsarbetande och hemarbetande som bedriver studier mer eller mindre sporadiskt. De uppgivna anledningarna till studieuppehållet antyder att många av olika omständigheter mer eller mindre tvingats till en låg studieaktivitet. Samtidigt är det endast en ringa del av gruppen som har en avslutad yrkesutbildning. Det förefaller därför som om tillfälliga studieuppehåll ofta är ett uttryck för individuella problem av skilda slag. Med hänsyn till att de flesta saknar yrkesutbildning och att många kommit relativt långt på väg mot en examen, se figur 15, är det ändock möjligt att flertalet inom gruppen så småningom kommer att avlägga examen.

Gruppen som har bytt utbildning

Denna uppgår till 505 personer vilket svarar mot 9 % av samtliga frånvarande 1967. Dessa studerade vid annan läroanstalt än universitet eller högskola höstterminen 1967. Gruppen består till nära 90 % av personer under 25 år och till närmare två tredjedelar av kvinnor.

Huvuddelen av gruppen, 369 personer svarande mot 6 % av de frånvarande 1967, övergick mellan hösten 1966 och hösten 1967 till yrkesutbildning. Av dessa hade ca 85 % fullföljt yrkesutbildningen medan övriga fortfarande deltog i denna utbildning 1969. De studerande har oftast bytt till ettårig fackkurs vid handelsgymnasium och klasslärarutbildning.

En mindre del av gruppen, omfattande 136 personer, var vårterminen 1969 fortfarande studerande vid universitet eller högskola. Flertalet hade fullföljt den utbildning de bytt till 1967 medan ett fåtal ej fullföljt denna utbildning och ej bedrev några studier vårterminen 1969. Det är främst kvinnor som 1967 övergått till annan utbildning och som när denna fullföjts återgått till universitetsstudier. De som byter utbildning gör således ibland endast ett tillfälligt studieuppehåll för att skaffa sig en yrkesutbildning och återgår sedan till universitetsstudierna.

Gruppen som slutat studera

Denna grupp omfattar 1347 personer, vilket motsvarar 23 % av samtliga frånvarande 1967. Hit har förts dem som *antingen* uppgivit att de slutat studera höstterminen 1967 *eller* uppgivit tillfälligt uppehåll höstterminen 1967 men inte redovisat någon pågående universitets- eller högskoleutbildning vårterminen 1969. I gruppen ingår flera män än kvinnor och medelåldern är relativt hög. Inom gruppen har tre olika undergrupper kunnat urskiljas.

Ca 13 % av samtliga frånvarande 1967 avsåg vid inskrivningen att avlägga examen och uppgav att de gjorde tillfälligt studieuppehåll höstterminen 1967 men bedrev inga studier vårterminen 1969. Denna del av gruppen består till 46 % av kvinnor. Över hälften har överhuvud taget inte bedrivit universitetsstudier sedan läsåret 1966/67, ca 30 % har bedrivit någon form av studier vid universitet eller högskola efter 1967 medan nära 20 % lämnat ofullständiga uppgifter i detta avseende. Av dem som bedrivit universitetsstudier efter 1967 har ca 15 % någon avslutad yrkesutbildning medan mer än en tredjedel av dem som ej studerat sedan studieuppehållet 1967 har avslutad yrkesutbildning.

Endast ett litet fåtal har redovisat pågående yrkesutbildning. Endast omkring en tredjedel har minst två betyg i ett och samma ämne, vilket är omkring hälften så många som inom gruppen som studerar fortfarande och något färre än bland samtliga frånvarande 1967. Inom denna del av gruppen som slutat studera har således förhållandevis få yrkesutbildning samtidigt som flertalet även har mycket långt kvar till en universitetsexamen.

På frågan om varför dessa studerande ej avlagt examen har de oftast svarat att de gjort tillfälligt studieuppehåll p. g. a. sjukdom, militärtjänst eller familjeskäl. (Dessa svar är dock mindre vanliga än bland de studerande som förts till gruppen "studerar fortfarande".) De som ej studerat efter 1967 har emellertid oftast motiverat att de ej har examen med att de förvärvsarbetat eller att studierna ej motsvarade förväntningarna – något som tyder på att det kan vara en form av önsketänkande när just dessa studenter anger att de gjort ett tillfälligt studieuppehåll.

Det näst vanligaste svaret på frågan om varför examen ej avlagts är att de studerande fick ett tilltalande arbetserbjudande. De som svarat så saknar genomgående yrkesutbildning, varför man kan misstänka att en del av just dessa arbetar som obehöriga lärarvikarier och senare kan få svårigheter att behålla dessa anställningar.

Endast ca 12 % har sagt att de saknar examen av ekonomiska skäl. Att andelen inte är högre utesluter dock ej att många fler kan ha ekonomiska problem i samband med studierna. Tvärtom förefaller det troligt att många som avbrutit studierna utan examen på grund av sjukdom, familjeskäl eller förvärvsarbete kan ha haft svårigheter att finansiera fortsatta studier. – Det kan i detta sammanhang noteras att centrala studiehjälpsnämnden vid en undersökning funnit att studerande som avbryter studier av ekonomiska skäl vanligen säger sig göra ett tillfälligt uppehåll i studierna [10].

Sammanfattningsvis kan sägas att huvuddelen av dem som sagt sig ha gjort ett tillfälligt avbrott höstterminen 1967 men som ej studerat vårterminen 1969 har en ofullständig utbildning. De har ofta en förhållandevis osäker ställning på arbetsmarknaden. Många kan därför antas befinna sig i en ganska besvärlig situation.

Ca 4 procent av samtliga frånvarande 1967 har uppgivit att de slutat studera och har avslutad eller i några få fall pågående yrkesutbildning. Nästan samtliga män och nästan hälften av kvinnorna har fast heltidsanställning. Många hade yrkesutbildning redan före avbrottsutbildningen och medelåldern är högre än för samtliga frånvarande 1967. I stort sett rör det sig således om personer som byggde på tidigare utbildning men som tänkt sig att avlägga examen. I allmänhet slutade de studera efter en relativt kort tid och återgick till förvärvsarbete i den mån de inte studerat parallellt med förvärvsarbete. De har ett – i förhållande till utbildningstiden – gott studieresultat och en på arbetsmarknaden användbar utbildning.

Ca 6 procent av samtliga frånvarande 1967 sade sig ha slutat studera och saknade helt yrkesutbildning. Bland dessa finns fler kvinnor än män och åldersgruppen 26–30 år dominerar. Många har haft relativt långa studietider vid eftergymnasial utbildning, utan att de därför hunnit längre i studierna än den i föregående stycke nämnda undergruppen.

Den vanligaste anledningen till att de ej avlagt examen är att studierna ej motsvarade förväntningarna, vilket uppgivits av omkring en tredjedel. Lika många har uppgivit att de fått tilltalande arbetserbjudande som anledning till att de ej avlagt examen. Omkring en sjättedel har uppgivit att förvärvsarbetet tog för mycket tid och ungefär lika många har uppgivit tillsyn av eget barn som anledning till att de ej avlagt examen.

Trots att de saknar yrkesutbildning och har få universitetsbetyg har samtliga män och två tredjedelar av kvinnorna förvärvsarbete. Detta kan sammanhänga med att många började förvärvsarbete under mitten av 1960-talet då tillgången på bl. a. lärarvikariat var relativt god. Den i förhållande till studieresultat relativt långa utbildningstiden och de uppgivna anledningarna till att de saknar examen antyder att denna grupp till rätt stor del kan bestå av personer med studiesvårigheter. Detta i förening med att en stor del kan antas ha haft lärarvikariat och att flertalet saknar yrkesutbildning gör det troligt att denna grupp i framtiden kan få svårigheter att få arbete.

8.4 *Inskrivna 1956/57 som vid inskrivningen angivit att de avsåg att avlägga examen*

Gruppen som fortfarande studerar

De som fortfarande studerar bland inskrivna 1956/57 är en liten grupp som endast uppgår till 109 personer eller 11 % av den undersökta gruppen inskrivna 1956/57. De utgör 2.5 % av samtliga inskrivna första gången 1956/57. Hit har förts de som fortfarande år 1969 uppgav sig

studera vid universitet eller högskola. Det är något överraskande att en så stor andel fortfarande studerar, trots att de började sina universitetsstudier för ca 25 terminer sedan. Minst ca 80 % av dessa har dock haft perioder av stadigvarande förvärvsarbete sedan de började studera vid universitet eller högskola. Denna grupp representerar således en form av återkommande utbildning. Det kan dock konstateras att dessa personer till alldeles övervägande delen har sin "huvudutbildning" vid universitet eller högskola, medan endast ca en tredjedel har någon annan eftergymnasial eller gymnasial yrkesutbildning. Omkring hälften har två betyg i vartdera två ämnen eller tre betyg i ett och samma ämne. Det finns således anledning anta att ganska många så småningom kommer att avlägga examen vid universitet eller högskola.

Det kan för övrigt påpekas att några bland dem som skrevs in 1956/57 avlade sin första examen vårterminen 1969. – Dessa iakttagelser är av intresse som faktiska exempel på både återkommande utbildning och långa bruttostudietider som resulterar i examen. Just förekomsten av studietider på 10–15 år, och i begränsad utsträckning ännu längre, gör det som tidigare nämnts mycket vanskligt att göra beräkningar på studieavbrottens omfattning och därifrån dra några säkra slutsatser om utbildningens effektivitet.

Gruppen "övriga", dvs. inskrivna 1956/57 som avsåg att avlägga examen och som ej studerade vårterminen 1969

Gruppen omfattar 413 personer eller 42 % av undersökningsgruppen inskrivna 1956/57. Gruppen har ungefär samma könsfördelning som samtliga i undersökningsgruppen, medan genomsnittsåldern är något lägre. Gruppen kan uppdelas med avseende på om de ingående personerna har någon yrkesutbildning.

Ca 19 procent av undersökningsgruppen inskrivna 1956/57 har avslutad eller pågående yrkesutbildning. Bland dessa ingår flera män än kvinnor och flertalet tillhör den yngsta åldersgruppen. Nära hälften har examen från eftergymnasial yrkesutbildning och återstoden från gymnasial yrkesutbildning. Omkring en tredjedel har dessutom minst två betyg i ett och samma ämne. Över hälften har studietider som icke kan anses vara onormala för de genomgångna utbildningarna. Denna del av gruppen har således en från arbetsmarknadssynpunkt god utbildning och flertalet har också fast anställning.

Ca 23 procent av undersökningsgruppen inskrivna 1956/57 har slutat studera utan att ha någon yrkesutbildning. Bland dessa ingår flera kvinnor än män och den yngsta åldersgruppen är något överrepresenterad. Ca 65 % har slutat studera utan att ha uppnått två betyg i ett och samma ämne medan flertalet av de övriga hade två betyg i ett och samma ämne. Över hälften av dem som inte uppnått två betyg i något ämne hade påbörjat eftergymnasiala studier minst fem år innan de definitivt slutade studera. Denna del av gruppen har således en förhållandevis svag utbildning och troligen även en begränsad studiekapacitet. De har också en

svag ställning på arbetsmarknaden, vilket visar sig i en låg andel förvärvsarbetande med fast heltidsanställning, en relativt hög andel med tillfällig anställning (sannolikt lärarvikariat) och en i förhållande till andra kategorier hög andel arbetssökande. Denna grupp har troligen redan fått känning av den minskande lärarbristen på så sätt att de mist sina tidigare lärarvikariat och nu har svårighet att finna nya anställningar som de accepterar.

8.5 *Effekter av den sociala bakgrunden*

Vid redogörelsen ovan för de olika grupper av studerande som det genom undersökningsmaterialet har varit möjligt att avgränsa har de sociala bakgrundsvariablerna inte berörts. En analys baserad på en indelning i tre grupper efter faderns utbildning har inte givit entydiga eller lättolkade resultat. Det synes dock föreligga vissa samband mellan olika typer av studieavbrott och de sociala faktorer som har ett samband med faderns yrke. Exempelvis finns det i materialet en tendens till att studerande från socialgrupp III i större utsträckning än andra avbrottsstudenter skaffat sig en yrkesutbildning före eller efter de avbrutna universitetsstudierna.

9 Sammanfattning

Undersökningen har siktat till en allmän kartläggning av studieavbrotten vid filosofisk, juridisk, teknisk och ekonomisk fakultet. Den består av två separata undersökningar, dels en uppföljning av första gången inskrivna 1956/57 som inte avlagt examen fram till vårterminen 1969, dels en uppföljning av de studerande som var närvarande höstterminen 1966 men som inte var närvarande vid något universitet eller någon högskola 1967 och som saknade examen t. o. m. vårterminen 1969. Uppgifterna har i huvudsak insamlats genom en postenkät.

Särskilt undersökningen av studieuppehållen 1967 antyder den betydande omfattningen av studieavbrott och tillfälliga studieuppehåll, vilka för de filosofiska fakulteternas del årligen överstiger antalet examinerade. Alla typer av studieuppehåll har dock inte studerats utan endast sådana som kunde antas innebära en risk för definitivt studieavbrott utan examen.

Undersökningarna påvisar klart hur blandad den grupp studerande är som definitivt eller för en längre tid avbryter sina studier. Bland de s. k. studieavbrotten ingår många studerande som uppgav att de ej planerat att avlägga examen och som ofta redan vid inskrivningen haft en yrkesutbildning och fast anställning. Å andra sidan visar undersökningarna klart att det bland studieavbrotten finns ännu fler studerande som påbörjat utbildningen med avsikt att avlägga examen, men som av olika skäl misslyckas eller får extremt långa studietider fram till en examen.

Bland de studerande som "misslyckas" ingår många unga med utbildning enbart från allmänt gymnasium. Bland dessa finns en klar tendens till överrepresentation av studerande (ofta kvinnor) med låga gymnasiebetyg, ofta från latinlinjen, som påbörjat universitetsstudier för att få tid att närmare överväga sitt studie- och yrkesval. Även s. k. komplettander ingår i denna grupp.

De yngre som misslyckas med sina universitetsstudier har till synes svårigheter att få stadigvarande arbete. I synnerhet gäller detta om de fortsätter med sporadiska universitetsstudier i kombination med tillfälliga anställningar. De som däremot slutat med universitetsstudierna och övergått till annan utbildning eller helt övergått till förvärvsarbete

förefaller att ha klarat sig bättre på arbetsmarknaden. Vad som här är orsak och verkan är dock svårt att klarlägga.

De yngre som avbrutit studierna får som regel en lägre lön än universitetsexaminerade. För de äldre som avbrutit studierna utan examen är situationen inte lika entydig. Dessa har vanligen redan före universitetsstudiernas början haft ett arbete och torde ofta genom de avbrutna studierna kunnat ytterligare förbättra sin ställning på arbetsmarknaden.

Undersökningen visar att det fortfarande 25 terminer efter inskrivningen finns aktiva studerande utan examen. Det förekommer att dessa, som normalt haft långa avbrott i sina studier för förvärvsarbete, även avlägger examen. Man kan helt allmänt säga att situationen för många studerande inskrivna under 1950- och 1960-talen i hög grad är förknippad med den tidigare mycket stora lärarbristen och bristen på universitetsutbildade överhuvudtaget. Skolväsendet var beroende av att rekrytera studerande utan examen som lärarvikarier och de universitetsstuderande lockades att för längre eller kortare tid överge studierna. Särskilt studerande med studieproblem kan ha lockats att i det längsta behålla de osäkra men i och för sig väl betalda lärarvikariaten.

De långa studietider som förekommer medför att det är svårt att t. o. m. 10 år efter inskrivningen ange hur stor andel av de inskrivna som så småningom tar examen. Undersökningen har också visat att de examensfrekvenser som tidigare skattats för olika fakulteter, bl. a. genom förekomsten av examinerade med mycket långa studietider, torde vara för låga. Detta gäller främst examinationen vid de filosofiska fakulteterna.

De många studerande som byter fakultet medför att det är svårt att ange inom vilken fakultet en studerande utan examen skall anses ha misslyckats ifall den studerande varit inskriven vid flera fakulteter. Detta innebär att det är svårt att ange antalet "studiemisslyckanden" inom en bestämd fakultet. De många studerande främst inom de filosofiska fakulteterna som ej har för avsikt att avlägga examen bidrar till att examinationsfrekvensen särskilt för dessa fakulteters del är ett osäkert mått på utbildningseffektivitet eller studieframgång. Vid bedömning av studietiderna och studieavbrotten måste man vidare beakta att utbildningssystemet i sig, liksom samordningen med andra delar av samhället, förutsätter att en del av de studerande avbryter studierna eller får studieförseningar, exempelvis för militärtjänst eller p. g. a. bristande studieresultat. Å andra sidan kan studieuppehåll för yrkesverksamhet för en del studerande även ha ett positivt värde.

[1] Christoffersson, Anders: "Analyser av studietider i olika ämnen vid samhällsvetenskaplig fakultet läsåren 1964/65 och 1965/66" Statistisk tidskrift 1970:6.

[2] Dahllöf, Urban: "Examensfrekvens, studentkategori och lärosäte" Rapport från pedagogiska institutionen, Göteborgs universitet, stencil 1968.

[3] Dahllöf, Urban och Lundgren, Ulf P: "Tentamensstatistikens validitet, en explorativ studie" Rapport från pedagogiska institutionen, Göteborgs universitet, stencil 1971.

[4] Gesser, Bengt: "Högre utbildning och val av yrke, några paneldata från Lund" Sociologiska institutionen i Lund, 1967.

[5] Kim, Lillemor: "Redogörelse för en undersökning av studieresultaten i några ämnen inom filosofisk fakultet", UKÄ, stencil 1966.

[6] Kim, Lillemor: "Studieresultat för en inskrivningsårgång vid universitet och högskolor" Universitetspedagogiska utredningen (UPU) II, UKÄ 1966.

[7] Kompetensutredningen III "Studieprognos och studieframgång" SOU 1968:25.

[8] Kungl Maj:ts proposition 1969:4 angående utbildningens organisation vid filosofisk fakultet m. m.

[9] Moberg, Sven och Quensel, Carl-Erik: "Studenternas sociala ursprung, betyg i studentexamen, vidare utbildning, yrkesval m. m." 1945 års universitetsberedning IV, SOU 1949:48.

[10] Stagh, Marina och Göransson, Lars: "Studerande utan studiemedel vid universitet och högskolor" Centrala studiehjälpsnämnden, stencil 1970.

[11] Statistiska centralbyrån: "Studietider i filosofiska, teologiska och juridiska examina 1962/63–1965/66" Statistiska meddelanden U 1967:10 och 1968:4.

[12] Statistiska centralbyrån: "Studietider i olika ämnen vid filosofisk fakultet 1963/64–1965/66" Statistiska meddelanden U 1966:7, 1967:11 och 1967:15.

[13] Statistiska centralbyråns prognosinstitut: "Yrkesrörlighet hos examinerade vid de filosofiska fakulteterna" Information i prognosfrågor 1967:2.

[14] Statistiska centralbyråns prognosinstitut: "Arbetsmarknadsläget för olika grupper som examineras från universitet och högskolor" har behandlats i ett flertal rapporter i serien Information i prognosfrågor.

[15] Statistiska centralbyråns prognosinstitut: "Universitetsstudier utan examen. Dokumentation av prognosinstitutets undersökning för U 68" Promemorior från SCB nr 26, 1971.

[16] Sveriges officiella statistik: "Högre studier" 1956/57–1961/62.

[17] Swärd, Larsson, Persson, Gesser: "Studentekonomiska undersökningen 1968" Sociologiska institutionen, Lund, stencil 1968.

[18] Universitetskanslerämbetets arbetsgrupp för fasta studiegångar, m. m. (UKAS): "Utbildningslinjer vid filosofisk fakultet I" 1968.

[19] 1955 års universitetsutredning: "Den akademiska undervisningen. Forskarrekryteringen" SOU 1957:24.

De på denna blankett avgivna uppgifterna är sekretesskyddade enligt 16 § sekretesslagen

STUDERANDE-UNDERSÖKNING 1969

Datum .....

Enkät rörande utbildning och arbetsmarknad

ANVISNINGAR

Det är viktigt att frågorna besvaras av den person brevet är adresserat till.

Ni skall ej besvara samtliga frågor. För varje inramad fråga anges vem som skall besvara den.

Besvara frågorna genom att sätta kryss i lämplig ruta/ lämpliga rutor eller genom att skriva på en prickad rad. Om Ni är tveksam om hur Ni skall svara, kan Ni skriva på anmärkningsraderna på sista sidan.

Försök att ge preciseringar där sådana efterfrågas.

OBSERVERA att frågorna avser olika tidpunkter. Därför återkommer likartade frågor på flera ställen i blanketten.

Blanketten skickas in i bifogade kuvert som befordras portofritt.

SCBs kod
2 3 4 13 14 15

1: Besvaras av samtliga

1 Kol

● 1.1 Är Ni gift eller samboende?

17 ☐ 1 Ja

☐ 2 Nej

● 1.2 Antal barn

Ålder 0-6 år

18 .....

Ålder 7-16 år

19 .....

20 ☐ 1 Inga barn under 16 år

● 1.3 Hur lång tid har Ni sammanlagt haft förvärvsarbete? (Inkl före och under studietiden)

21 ☐ 1 Har inte haft något förvärvsarbete

☐ 2 Mindre än ett år

☐ 3 Ett - två år

☐ 4 Två - fem år

☐ 5 Mer än fem år

● 1.4 Hur lång tid har Ni sammanlagt haft förvärvsarbete **inom samma yrke** (det yrke Ni arbetat längst i)?

22 ☐ 1 Har inte haft något förvärvsarbete alls

☐ 2 Mindre än ett år

☐ 3 Ett - två år

☐ 4 Två - fem år

☐ 5 Mer än fem år

Kol

● 1.5 När började Ni senast förvärvsarbeta stadigvarande? (Som stadigvarande räknas period med förvärvsarbete som var eller är avsedd att vara minst två år)

År

23 .....

Månad

25 .....

27 ☐ 1 Har ej börjat förvärvsarbeta stadigvarande

● 1.6 Vad är Er nuvarande bostadsort?

28 ☐ 1 Storstadsområde

☐ 2 Övrig universitetsstad

☐ 3 Annan residensstad

☐ 4 Annan stad med mer än 40 000 invånare

☐ 5 Övrig stad

☐ 9 Annan bostadsort (ange vilken)

● 1.7 Skulle Ni kunna tänka Er flytta till annan ort eller annan del av landet?

29 ☐ 1 Ja, vart som helst

☐ 2 Ja, men endast till (anges på raden under)

.....

☐ 3 Ja, men under förutsättning att (anges på raden under)

.....

☐ 4 Vet inte

☐ 5 Nej, troligen inte

☐ 6 Nej, absolut inte

Ifylls ej SCBs ant

30 ☐☐☐

34 ☐

SCB Pi 13. 6 1969 4 000 ex ctr 4321

Blankettutgivare

SCB STATISTISKA CENTRALBYRÅN
Prognosinstitutet

Postadress

Fack
102 50 STOCKHOLM 27

Referens

Förste byråsekreterare
Gösta Attehag

Telefon

08 - 63 05 60
ankn 592

VÄND!

2. Besvaras av samtliga

1 Ifylls ej SCBs ant

● 2.1 Vilka utbildningar har Ni påbörjat?
(Oavsett om Ni fullföljt utbildningarna till examen eller ej)
Ange alla utbildningar utöver realskola och motsvarande.

Kol	Utb nr	Utbildning	Utbildningen påbörjad år	Utbildningen avslutad år	Studerade på heltid	Studerade på deltid	Har utbildningen avslutats med examen eller motsvarande? Ja	Nej
		Folkskollärarutbildning, 4-årig linje	.....	.....	☐ 1	☐ 2	☐ 0420	☐ 0421
		Folkskollärarutbildning, 2-årig, 2 1/2-årig och 3-årig linje	.....	.....	☐ 1	☐ 2	☐ 0400	☐ 0401
		Småskollärarutbildning, 3-årig linje	.....	.....	☐ 1	☐ 2	☐ 0430	☐ 0431
		Småskollärarutbildning, 2-årig och 2 1/2 årig linje	.....	.....	☐ 1	☐ 2	☐ 0410	☐ 0411
		Seminarium för huslig utbildning	.....	.....	☐ 1	☐ 2	☐ 0440	☐ 0441
		Musiklärarutbildning	.....	.....	☐ 1	☐ 2	☐ 0460	☐ 0461
		Teckningslärarutbildning	.....	.....	☐ 1	☐ 2	☐ 0450	☐ 0451
		Förskollärarseminarium	.....	.....	☐ 1	☐ 2	☐ 0480	☐ 0481
		Handelsgymnasium, 1-årig fackkurs	.....	.....	☐ 1	☐ 2	☐ 0600	☐ 0601
		Officersutbildning	.....	.....	☐ 1	☐ 2	☐ 0800	☐ 0801
		Televerkets ingenjörs- och administrativa kurser	.....	.....	☐ 1	☐ 2	☐ 0720	☐ 0721
		Postassistentkurs	.....	.....	☐ 1	☐ 2	☐ 0730	☐ 0731
		Grafiska institutet	.....	.....	☐ 1	☐ 2	☐ 0910	☐ 0911
		Journalisthögskola (journalistinstitut)	.....	.....	☐ 1	☐ 2	☐ 9150	☐ 9151
		Institutet för högre reklamutbildning	.....	.....	☐ 1	☐ 2	☐ 0920	☐ 0921
		Sjuksköterskeutbildning	.....	.....	☐ 1	☐ 2	☐ 0500	☐ 0501
		Utbildning till medicinsk-teknisk assistent	.....	.....	☐ 1	☐ 2	☐ 0510	☐ 0511
		Utbildning till arbetsterapeut	.....	.....	☐ 1	☐ 2	☐ 0520	☐ 0521
		Sociala barn- och ungdomsseminariet	.....	.....	☐ 1	☐ 2	☐ 0550	☐ 0551
		1-årig kurs i ADB vid yrkes- eller handelsskola	.....	.....	☐ 1	☐ 2	☐ 0630	☐ 0631
		Handelsgymnasium, 2- eller 3-årigt	.....	.....	☐ 1	☐ 2	☐ 0020	☐ 0021
		Tekniskt gymnasium (inkl specialkurs)	.....	.....	☐ 1	☐ 2	☐ 0030	☐ 0031
		Annan yrkesutbildning (ange vilken på raden under)	.....	.....	☐ 1	☐ 2	☐	☐
		.....						
		Allmänt gymnasium	.....	.....	☐ 1	☐ 2	☐ 0010	☐ 0019

① Dvs senaste året Ni studerade.
Studerar Ni fortfarande - skriv "ff"

Forts

2. Besvaras av samtliga (forts)

1, 2 Ifylls ej SCBs ant

Kol | Utb nr

● 2.1 Vilka utbildningar har Ni påbörjat?
(Oavsett om Ni fullföljt utbildningarna till examen eller ej)
Ange alla utbildningar utöver realskola och motsvarande.

Utbildning	Utbildningen påbörjad år	Utbildningen avslutad år ①	Studerade på heltid	Studerade på deltid	Har utbildningen avslutats med exam eller motsvarande? Ja	Nej
Annan icke direkt yrkesinriktad utbildning (ange vilken)	.....	.....	☐1	☐2	☐	☐
Utbildning i utlandet (ange vilken)	.....	.....	☐1	☐2	☐	☐
Teologisk fakultet	.....	.....	☐1	☐2	☐ 0300	☐
Juridisk fakultet	.....	.....	☐1	☐2	☐ 1450	☐
Humanistisk fakultet	.....	.....	☐1	☐2	☐ 3650	☐
Samhällsvetenskaplig fakultet	.....	.....	☐1	☐2	☐ 1950	☐
Matematisk-naturvetenskaplig fakultet	.....	.....	☐1	☐2	☐ 4650	☐
Högskola eller spärrad utbildning vid universitet② (ange vilken/vilka)	.....	.....	☐1	☐2	☐	☐
.....	.....	.....	☐1	☐2	☐	☐

Teologisk fakultet — Avlagda godkända tentamina

Ämne	Betyg
.....	.....
.....	.....
.....	.....

Juridisk fakultet — Avlagda godkända tentamina

Ämne	Betyg
.....	.....
.....	.....
.....	.....

Humanistisk fakultet — Avlagda godkända tentamina

Ämne	Betyg
.....	.....
.....	.....
.....	.....

Samhällsvetenskaplig fakultet — Avlagda godkända tentamina

Ämne	Betyg
.....	.....
.....	.....
.....	.....

Matematisk-naturvetenskaplig fakultet — Avlagda godkända tentamina

Ämne	Betyg
.....	.....
.....	.....
.....	.....

Avlagt godkänd tentamen i kurserna eller ämnena
(alternativt vilka årskurser som genomgåtts)

.....

①Dvs senaste året Ni studerade. Studerar Ni fortfarande, skriv "ff".

②Hit räknas: medicinsk fakultet, karolinska institutet, teknisk högskola, handelshögskola, civilekonomutbildning vid filosofisk fakultet, tandläkarhögskola, farmaceutiska institutet, veterinärhögskolan, skogshögskolan, lantbrukshögskolan, gymnastik- och idrottshögskola (GCI), sjukgymnastinstitut, socialhögskola (socialinstitut).

Kontrollera att Ni angivit tenterade betyg!

3. Besvaras av samtliga

Kol 2

● **3.1 Har Ni 1966 eller tidigare studerat vid någon av följande fakulteter eller högskolor: Juridisk, humanistisk, samhällsvetenskaplig, naturvetenskaplig fakultet, teknisk högskola eller handelshögskola?**

25 ☐ 1 Ja (besvara fråga 3.2)

☐ 2 Nej **(gå till fråga 5)**

Ifylls ej SCBs ant

● **3.2 Har Ni avlagt examen vid universitet el högskola?**

26 ☐ 1 Ja **(gå till fråga 5)**

☐ 2 Nej (besvara fråga 4)

4. Besvaras av den som besvarat fråga 3.2 med Nej (Övriga går till fråga 5)

Kol

● 4.1 Vid vilken av de i fråga 3.1 angivna fakulteterna eller högskolorna studerade Ni höstterminen 1966 eller närmast dessförinnan?

Ifylls ej SCBs ant

Fakultet/högskola 27 ☐☐☐

Studierna påbörjades

År Termin

31 ..... ☐ 1 Vår- ☐ 2 Höst-

Studierna avslutades①

År Termin

34 ..... ☐ 1 Vår- ☐ 2 Höst-

37 ☐ 1 Studerar fortfarande (dvs vårterminen 1969)

● 4.2 Inskrevs Ni vid ovan angiven fakultet/högskola efter dispens (dvs saknade I något avseende full behörighet att skrivas in)?

38 ☐ 1 Ja

☐ 2 Nej

● 4.3 Anser Ni att den utbildning Ni nu genomgått är tillräcklig för att förverkliga de yrkesplaner Ni hade när studierna (enl 4.1) påbörjades?

39 ☐ 1 Ja

☐ 2 Nej

● 4.4 Skulle Ni vara intresserad av att genomgå kortare yrkesutbildning (t ex 1-årig programmerarutbildning vid yrkesskola)?
Kryssa för endast **ett** alternativ, det som bäst passar in

40 ☐ Ja, till följande yrke el yrkesområde 1 (anges på raden under) 41 ☐☐☐

.....

☐ Ja, men jag vet ej till vilket yrke 2 jag önskar utbilda mig

☐ 3 Nej

● 4.5 Hade Ni vid studiernas (enl 4.1) påbörjande för avsikt att avlägga examen?

44 ☐ 1 Ja

☐ 2 Nej

☐ 3 Hade ej tagit ställning

Kol

● 4.6 Vilka var Era planer vid dessa studiers (dvs enl 4.1) påbörjande?
Kryssa för endast **ett** alternativ, det som passar bäst in.

Ifylls ej SCBs ant

45 ☐ **01** Avlägga examen el motsvarande

☐ **02** Komplettera för att senare vinna inträde vid spärrad utbildning, nämligen vid (anges på raderna under) 47 ☐☐☐

.....

.....

☐ **03** Skaffa bättre förkunskaper i något ämne som grund för senare studier vid (anges på raden under) 50 ☐☐☐

.....

☐ **04** Fortsatte studierna för att få ytterligare tid att överväga mitt yrkesval

☐ **05** Började studera av intresse för visst ämne, utan avsikt att avlägga examen el motsvarande

☐ **06** Bredda el fördjupa tidigare avslutad utbildning för att minska arbetslöshetsrisken

☐ **07** Bredda el fördjupa tidigare avslutad utbildning för att förbättra mina befordringsmöjligheter

☐ **08** Komplettera tidigare yrkeserfarenhet med teoretisk utbildning

☐ **09** Sökt men ej erhållit arbete, bedrev studier i väntan på lämpligt arbete

☐ **19** Andra planer (anges på raderna under)

.....

.....

● 4.7 Hur lång tid hade Ni sammanlagt haft förvärvsarbete när Ni började dessa studier?

53 ☐ 1 Hade inte haft något förvärvsarbete alls

☐ 2 Mindre än sex månader

☐ 3 Sex månader - ett år

☐ 4 Ett - två år

☐ 5 Mer än två år

● 4.8 Hur lång tid hade Ni haft förvärvsarbete **inom samma yrke** (det yrke Ni arbetat längst i) när Ni började dessa studier?

☐ 1 Hade inte haft något förvärvsarbete alls

☐ 2 Mindre än sex månader

54 ☐ 3 Sex månader - ett år

☐ 4 Ett - två år

☐ 5 Mer än två år

① Dvs senaste terminen Ni studerade

Forts

4. Besvaras av den som besvarat fråga 3.2 med Nej (forts)
(Övriga går till fråga 5)

2 Kol

● 4.9 Vad var anledningen till att studierna (dvs enligt 4.1) avslutades utan examen? (Besvaras även av den som gjort uppehåll i studierna)
Kryssa för endast **ett** alternativ, det som bäst passar in

Ifylls ej SCBs ant

55
- 01 Hade vid studiernas början inte planerat att avlägga examen eller motsvarande
- 02 Ändrade mina yrkesplaner och genomgår eller har genomgått annan utbildning (ange vilken) 57
- 03 Fick ett tilltalande arbetserbjudande, föredrog att börja arbeta istället för att fortsätta studierna fram till examen
- 04 Blev antagen till annan utbildning (ange vilken) 60
- 05 Förvärvsarbetade samtidigt med studierna och efterhand tog arbetet så mycket tid att jag ej fick möjlighet att fullfölja studierna
- 06 Måste sluta studera för att kunna klara tillsynen av eget barn
- 07 Saknade bostad eller hade så dålig bostad att jag måste flytta från utbildningsorten
- 08 P g a ekonomiska problem, studiestödet[1] var för litet i förhållande till mina kostnader trots att jag hade **fullt** studiestöd
- 09 P g a ekonomiska problem, studiestödet[1] var för litet i förhållande till mina kostnader genom att det var **reducerat** till följd av inkomst eller förmögenhet
- 10 P g a ekonomiska problem, hade **inget studiestöd**[1] till följd av inkomst eller förmögenhet
- 11 P g a ekonomiska problem, hade **inget studiestöd**[1] till följd av otillräckliga studieresultat
- 12 P g a ekonomiska problem, hade sökt men ej erhållit studiestöd[1] eller räknade med att inte få studiestöd **för nästa termin**
- 13 Ville ej få större studieskulder än vad jag redan hade
- 14 Studierna var mer krävande än jag räknat med
- 15 Studierna motsvarade ej mina förväntningar
- 16 Gjorde uppehåll i studierna p g a sjukdom
- 17 Gjorde uppehåll i studierna p g a militärtjänstgöring
- 29 Annan anledning (ange vilken) .....

Kol

● 4.10 Var Ni vid studiernas (dvs enligt 4.1) avslutande gift eller samboende?

Ifylls ej SCBs ant

63
- 1 Ja
- 2 Nej

● 4.11 Antal barn under 16 år vid studiernas (dvs enligt 4.1) avslutande (dvs den senaste terminen Ni studerade)

Ålder 0-6 år 64

Ålder 7-16 år 65

66
- 1 Inga barn under 16 år

5. Besvaras av den som studerade vid universitet eller högskola höstterminen 1966
(Övriga går vidare till fråga 6)

Kol

● 5.1 Vilka var Era studieförhållanden under **höstterminen september - december 1967**?
Kryssa för endast **ett** alternativ, det som bäst passar in

Ifylls ej SCBs ant

67
- 1 Studerade vid universitet eller högskola (ange vilken) Gå därefter till fråga 6 68
- 2 Gjorde tillfälligt uppehåll i studierna vid universitet eller högskola (besvara fråga 5.1.1)
- 3 Studerade vid annan läroanstalt (ange vilken) Gå därefter till fråga 6 71
- 4 Hade slutat studera (besvara fråga 5.1.2)
- 9 Andra (ange vilka) .....

5.1.1 Besvaras av den som gjorde tillfälligt uppehåll i studierna höstterminen 1967

● 5.1.1 Vad var anledningen till att Ni gjorde uppehåll i studierna?
Kryssa för endast **ett** alternativ, det som bäst passar in

74
- 1 Fullgjorde värnplikt
- 2 Förvärvsarbetade för att förbättra min ekonomi
- 3 Förvärvsarbetade för att få praktik (gäller dels obligatorisk praktik, dels förvärvsarbete i syfte att få praktiska erfarenheter av värde för framtida yrke)
- 4 Förvärvsarbetade av annan anledning (ange vilken) 75
- 5 Tillsyn av egna barn
- 6 Sjukdom
- 9 Annan anledning (ange vilken) .....

[1] Till studiestöd räknas: studiemedel, utbildningsbidrag, naturastipendier och statliga studielån

5.1.2 Besvaras av den som slutat studera

Kol 76

● 5.1.2 Vad var Er huvudsakliga sysselsättning under höstterminen september - december 1967?
Kryssa för endast **ett** alternativ, det som bäst passar in

- 1 Förvärvsarbetade (inkl praktik)
- 2 Arbetade i eget hushåll
- 3 Var arbetslös
- 4 Var sjuk
- 9 Annat (ange vad)

Ifylls ej SCBs ant

6. Besvaras av samtliga

Kol 13

● 6.1 Vad gjorde Ni huvudsakligen **veckan 1 - 7 juni 1969**?
Kryssa för endast **ett** alternativ, det som bäst passar in

- 1 Förvärvsarbetade (inkl avlönad utbildning) eller hade förvärvsarbete men var tillfälligt frånvarande från arbetet (t ex tillfälligt sjuk, repövning eller semester)
- 2 Arbetslös (dvs sökte men erhöll inte anställning under veckan, var permitterad, erhållit men ej tillträtt anställning)
- 3 Studerade
- 4 Arbetade i eget hushåll
- 5 Fullgjorde värnplikt (ej repövning)
- 6 Var långvarigt sjuk (dvs saknade anställning p g a sjukdom)
- 9 Annat (ange vad)

Ifylls ej SCBs ant

6.2 Hade Ni förvärvsarbete under veckan 1 - 7 juni 1969?

Kol 14

- 1 Ja (besvara fråga 7)
- 2 Nej (besvara fråga 8)

7. Besvaras av den som hade förvärvsarbete veckan 1 - 7 juni 1969
(Övriga går till fråga 8)

Kol 15

● 7.1 Till vilket yrkesområde hör Ert nuvarande arbete?
Kryssa för endast **ett** alternativ, det som bäst passar in

- 01 Tekniskt konstruktions- och beräkningsarbete (t ex konstruktör, beräkningsingenjör, projekteringsingenjör)
- 02 Teknisk produktions- och arbetsledning (t ex produktionsingenjör, arbetsstudieingenjör, arbetsledare)
- 03 Tekniska biträden (t ex ritbiträde, kartritare, laboratoriebiträde, utsättningsbiträde)
- 04 Övrigt tekniskt och naturvetenskapligt arbete (t ex mätningsingenjör, kemist, fysiker, laborant, veterinär, jordbruksrådgivare)
- 05 Medicinskt arbete, hälso- och sjukvårdsarbete (t ex sjuksköterska; laboratorieassistent, tandsköterska, arbetsterapeut, hälsovårdsinspektör)
- 06 Pedagogiskt arbete (t ex skolchef, ämneslärare, klasslärare, yrkeslärare, förskollärare)
- 07 Journalistiskt arbete, reklam- och PR-arbete (t ex journalist, korrekturläsare, programtjänsteman vid radio-TV, reklamtecknare, reklamkonsulent, PR-man)
- 08 Övrigt religiöst, juridiskt, litterärt, konstnärligt och humanistiskt arbete (t ex församlingsassistent, advokat, musiker, bibliotekarie)
- 09 Ekonomiskt och statistiskt arbete (t ex revisor, statistiker, kontorsrationaliserare, systemman)
- 10 Psykologiskt och socialt arbete, personalarbete (t ex personalassistent, socialassistent)
- 11 Administrativt arbete (t ex byråingenjör, byråsekreterare, skoldirektör, kommunalkamrerare, företagsledare)
- 12 Kameralt och kontorstekniskt arbete (t ex kamrer, bokförare, kassör, kontorssekreterare, kontorist)
- 13 Kommersiellt arbete (t ex försäljare, inköpare, affärsbiträde)
- 14 Transport-, kommunikations- och servicearbete, militärt arbete (t ex bussförare, postexpeditör, telefonist, polis, servitör, frisör, officer)
- 15 Tillverknings-, gruv- och stenbrytningsarbete (t ex industriarbetare, hantverkare)
- 19 Annat (ange vad)

Ifylls ej SCBs ant

Ange yrke och - om möjligt - arbetsuppgifter inom ovan förkryssade yrkesområden

Kol 17

● 7.2 Är Er nuvarande arbetsgivare

- 1 Statlig
- 2 Kommunal (inkl landsting)
- 3 Privat (inkl är egen företagare)
- 9 Annat (ange vad)

Forts

7. Besvaras av den som hade förvärvsarbete veckan 1 - 7 juni 1969 (forts)
(Övriga går till fråga 8)

3 Kol

● 7.3 Till vilken näringsgren hör Er nuvarande arbetsplats? (Med näringsgren avses den **huvudsakliga** verksamhet som bedrivs på Er arbetsplats)
Kryssa för endast **ett** alternativ, det som bäst passar in

Ifylls ej SCBs ant

18
- 01 Jordbruk, skogsbruk, fiske
- 02 Gruvor, tillverkningsindustri utom verkstadsindustri
- 03 Verkstadsindustri (maskin-, elektro- och transportmedelsindustri)
- 04 Byggnads- och anläggningsindustri
- 05 El-, gas- och vattenverk m m
- 06 Grafisk industri, bokförlag, tidningsutgivning m m
- 07 Parti- och detaljhandel
- 08 Bank- och försäkringsverksamhet, fastighetsförvaltning
- 09 Samfärdsel, post och televerk
- 10 Undervisning
- 11 Offentlig förvaltning
- 12 Forskning, sjukvård, socialvård, ideella organisationer
- 13 Intresse- och fackorganisationer
- 14 Bibliotek och museer
- 15 Annons-, reklam- och marknadsundersökningsverksamhet
- 16 Fristående litterär eller annan konstnärlig verksamhet
- 17 Annan uppdragsverksamhet (advokatkontor, bokföringsbyråer, arkitektkontor)
- 18 Rekreationsverksamhet (radio-TV, film, teater, idrottsorganisationer m m)
- 19 Annan serviceverksamhet (restauranger, hotell, fotoateljéer, frisersalonger m m)
- 29 Annat (ange vad)
- 39 Vet ej

● 7.4 Arbetstiden i nuvarande anställning är

20
- 1 Heltid
- 2 Deltid, 15 timmar/vecka eller mer (besvara fråga 7.4.1)
- 3 Deltid, mindre än 15 timmar/vecka (besvara fråga 7.4.1)

● 7.4.1
Besvaras av den som arbetar på deltid
Skulle Ni vilja ha arbete med längre arbetstid?

21
- 1 Ja
- 2 Nej

● 7.5 Anställningen är

22
- 1 Stadigvarande
- 2 Tillfällig (som tillfällig räknas anställning som enl överenskommelse har kortare varaktighet än 6 mån)

● 7.6 Hur länge har Ni haft Er nuvarande anställning?

23
- 1 Mindre än sex månader
- 2 Sex månader - ett år
- 3 Ett - två år
- 4 Mer än två år

● 7.7 Hur stor är Er nuvarande månadsinkomst från huvudarbetsgivaren (alltså extra inkomster ej inräknade)?

Heltid kronor
24 .....

Deltid 15 timmar/vecka eller mer, kronor
28 .....

Deltid mindre än 15 timmar/vecka, kronor
32 .....

Lönegrad (ifylls av stats- och kommunalanställda)
.....

Löneplan
A eller KA ☐ B ☐ C ☐ KB ☐ U

● 7.8 Då Ni sökte efter arbete innan Ni fick Ert nuvarande, på vilket eller vilka sätt sökte Ni?
Sätt kryss i tillämpliga rutor för **alla** alternativ

	Ja	Nej
36	1	2 Svarade på platsannonser
37	1	2 Kontaktade arbetsförmedling
38	1	2 Gjorde förfrågningar hos arbetsgivare
39	1	2 Gjorde förfrågningar på institution vid universitet eller högskola
40	1	2 Gjorde förfrågningar hos bekanta och vänner
41	1	2 Blev själv kontaktad (ange av vem) 42 .....
43	1	2 Annat (ange vad) 44 .....

● 7.9 Hur bedömer Ni Er nuvarande arbetsmarknadssituation?
Kryssa för endast **ett** alternativ, det som bäst passar in

Jag har

45
- 1 mycket lätt att få nytt arbete
- 2 lätt att få nytt arbete
- 3 varken lätt eller svårt att få nytt arbete
- 4 svårt att få nytt arbete
- 5 mycket svårt att få nytt arbete

Gå vidare till fråga 9

Ifylls ej SCBs ant

8. Besvaras av den som inte hade förvärvsarbete under veckan 1 - 7 juni 1969

Kol 3

● 8.1 Vad var anledningen till att Er senaste anställning upphörde?

Kryssa för endast ett alternativ, det som bäst passar in

Ifylls ej SCBs ant

46
- 01 Har ej haft någon anställning
- 02 Egen uppsägning p g a studier
- 03 Egen uppsägning p g a övergång till hemarbete
- 04 Egen uppsägning p g a missnöje med anställningen
- 05 Egen uppsägning p g a byte till mera tilltalande anställning
- 06 Egen uppsägning p g a annan anledning (ange vilken)

48

- 07 Tidsbegränsad anställning och den överenskomna anställningstiden hade gått ut (t ex lärarvikariat som upphört)
- 08 Permitterad i samband med arbetsplatsens nedläggning eller personalindragning
- 09 Anställningen upphörde på arbetsgivarens initiativ av annan anledning
- 19 Annan anledning (ange vilken)

● 8.2 Hur bedömer Ni Er nuvarande arbetsmarknadssituation?

Kryssa för endast ett alternativ, det som bäst passar in

49
- 1 Jag har mycket lätt att få arbete
- 2 Jag har lätt att få arbete
- 3 Jag har varken lätt eller svårt att få arbete
- 4 Jag har svårt att få arbete
- 5 Jag har mycket svårt att få arbete

● 8.3 Sökte Ni arbete under veckan 1 - 7 juni?

50
- 1 Ja (Besvara frågorna 8.3.1 och 8.3.2)
- 2 Nej (Besvara frågorna 8.3.3 och 8.3.4)

8.3.1 och 8.3.2 besvaras av den som svarat Ja på fråga 8.3

● 8.3.1 På vilket eller vilka sätt sökte Ni arbete? Sätt kryss i tillämpliga rutor för **alla** alternativ

	Ja	Nej	
51	1	2	Svarade på platsannonser
52	1	2	Kontaktade arbetsförmedling
53	1	2	Gjorde förfrågningar hos arbetsgivare
54	1	2	Gjorde förfrågningar hos institution på universitet eller högskola
55	1	2	Gjorde förfrågningar hos bekanta och vänner
56	1	2	Blev själv kontaktad (ange av vem)

57

58	1	2	Annat (anges på raden under)

59

Kol

● 8.3.2 Hur länge har Ni sökt arbete (och varit beredd att börja arbeta), räknat fram till den 1 juni?

Ifylls ej SCBs ant

60
- 1 En vecka eller mindre
- 2 Två - fyra veckor
- 3 Fem - tolv veckor
- 4 Mer än tolv veckor

8.3.3 och 8.3.4 besvaras av den som svarat Nej på fråga 8.3

● 8.3.3 Skulle Ni ha sökt arbete veckan 1 - 7 juni om Ni ansett att Ni kunnat få arbete på Er ort?

61
- 1 Ja
- 2 Nej

● 8.3.4 Skulle Ni ha sökt arbete veckan 1 - 7 juni om Ni ansett att Ni kunnat få lämpligt arbete med Er nuvarande utbildning?

62
- 1 Ja
- 2 Nej

9. Besvaras av samtliga

Kol

● 9.1 Har Ni bedrivit studier under vårterminen 1969? (Deltidsstudier inräknade)

Ifylls ej SCBs ant

63
- 1 Ja
- 2 Nej (besvara fråga 10)

10. Besvaras av den som inte har bedrivit studier vårterminen 1969

Kol

● 10.1 Planerar Ni att påbörja eller återupptaga studier inom de två närmaste åren?

Ifylls ej SCBs ant

64
- 1 Ja (besvara frågorna 10.2 - 10.4)
- 2 Vet ej
- 3 Nej

10.2 - 10.4 besvaras av den som besvarat fråga 10.1 med Ja

● 10.2 Vilken utbildning planerar Ni påbörja eller återuppta (anges nedan)?

Utbildning

65

● 10.3 Vid vilken tidpunkt beräknar Ni börja studierna?

År 69 71

Termin
- 1 Vår-
- 2 Höst-

● 10.4 Hur säker är Ni på att dessa planer förverkligas?

72
- 1 Mycket säker
- 2 Säker
- 3 Osäker
- 4 Mycket osäker

Anmärkningar

Var vänlig kontrollera att Ni besvarat alla frågor som skall besvaras!

Kontrollera särskilt att Ni på sidan 3 angivit vilka betyg Ni tenterat för!

Tack för hjälpen!

Rörlighet på arbetsmarknaden för personer med längre utbildning

Leif Grahm
Per Sjöstrand
Henrik Wingård

Utredningens inledning

Två av U 68s huvudproblem är den eftergymnasiala utbildningens dimensionering och lokalisering. Utredningen har utgått från att, oavsett vilken form för kvantitativ planering man väljer, man har att räkna med att skillnader mellan utbud och efterfrågan på utbildade på arbetsmarknaden normalt kommer att föreligga. Det blir då väsentligt att studera de mekanismer som träder i funktion när utbud och efterfrågan inte stämmer över ens. Två undersökningar med detta syfte har genomförts på U 68s uppdrag. Den ena av dessa (rörlighetsundersökningen) har genomförts av Per Sjöstrand. Den andra, (utbytbarhetsundersökningen, Österberg-Rydh), presenteras i en annan rapport i denna volym.

En svårighet, som omedelbart stod klar vid undersökningarnas planering, var att såväl rörlighet som utbytbarhet under U 68s planperiod skulle fungera på en arbetsmarknad med väsentligt annorlunda karaktäristika än 50- och 60-talens. En generell och delvis mycket svår bristsituation skulle ersättas av en med avsevärt rikligare utbud av personer med längre utbildning. Det är jämförelsevis svårt att få erfarenhetsmaterial av intresse för undersökningar som belyser en sådan situation. Härtill kommer en annan svårighet: varken i Sverige eller i utlandet har anpassningsproblemen på arbetsmarknaden studerats för den kategori av arbetskraft som det nu är fråga om på ett sammanhållet sätt. I undersökningen har avsikten varit att utveckla ett rörlighetsbegrepp som passar in i det givna långsiktiga perspektivet och som möjliggör en generell behandling av rörligheten.

För individen förverkligas i övergången från utbildning till förvärvsverksamhet en rörlighet i en viss dimension: från en sysselsättning till en annan. Ofta innebär övergången en rörlighet också ifråga om arbetsplatsens karaktär, ort för arbete och bostad osv. För både individ, företag och samhälle är det av intresse att veta vilka mekanismer som fungerar i dessa sammanhang. I en återkommande utbildning förekommer övergångar också från förvärvsarbete till utbildning och övergångarna blir mera frekventa. Betydelsen av kunskap om rörlighetens villkor blir ännu större om man planerar för en sådan organisation av studierna.

Självfallet är också rörligheten under en period av yrkesverksamhet och under en utbildningsperiod av intresse för utbildningsplaneringen.

Undersökarna betonar att det är väsentligt att se på rörligheten under hela livet. I det perspektivet kan också Jarl Bengtsson och Bengt Gessers undersökningar av val av utbildning och yrke (SOU 1971:61) sägas beröra ett rörlighetsproblem. I rapporten pekas på att de valsituationer individen kommer i och de ställningstaganden han då gör är starkt beroende av sysselsättningen vid och före tidpunkten för denna situation. Detta visar på den betydelse som utbildningens innehåll har som styrande faktor. Det antyder också att genomgripande förändringar i mönstret av individernas val av utbildning och yrke kan bli följden av en återkommande utbildning.

Rörligheten kan ses från individens, företagets och samhällets synpunkt. En rörlighet som den enskilde betraktar som värdefull, t. ex. från en anställning till en annan, kan av företaget betraktas som mindre värdefull men kanske med utgångspunkt i mål för hela samhället vara önskvärd. I andra fall har företag och samhälle samma värdering men denna skiljer sig från individens och i ytterligare andra fall har individ och företag gemensamma intressen. Den föreliggande undersökningens resultat har intresse från alla dessa synpunkter. Undersökningen har emellertid tagit den enskilde individen som utgångspunkt. Växlingen mellan utbildning och annan sysselsättning är som nämnts en form av rörlighet. Utbildning kan också i sig själv främja rörlighet t. ex. genom att förbereda individen för ett större antal arbetsuppgifter. Rörlighet kan å andra sidan ses som ett sätt att sprida utbildningens resultat i samhället. Förhållandet mellan utbildning och rörlighet är sålunda komplicerat. Några frågeställningar som är av särskilt intresse för U 68 skall nämnas.

Med utgångspunkt i den kvantitativa utbildningsplaneringens problem reses ibland krav på rörlighet hos individerna. Det blir en väsentlig fråga vad man avser med rörlighet i det fallet. Rörligheten kan syfta till en anpassning till arbetsmarknadens efterfrågan på personal. Den kan också främst ses som frigörelse från vissa traditionellt fixerade förutsättningar för att kunna tillfredsställa behov av individuell utveckling.

Som nämndes inledningsvis är det inte möjligt att empiriskt undersöka förhållanden av det slag som kan väntas karaktärisera 1970-talet. Rapporten diskuterar dock data från slutet av 1960-talet som belyser vilken faktisk rörlighet som kunnat konstateras, hur bundna t. ex. de nyexaminerade varit ifråga om befattningstyp, arbetsuppgift, arbetsplats och bostadsort osv. Författarna diskuterar också om förhållanden på arbetsmarknaden kan stimulera eller bromsa rörligheten.

För utbildningsplaneringen blir relationen mellan rörlighet och utbildningens organisation av intresse. Är generell utbildning mer rörlighetsfrämjande än en specialiserad? Hur förhåller sig en stegvis specialisering gentemot en slutgiltig specialisering redan vid studiernas början? Spelar de etiketter som examenssystemet sätter på individerna en roll för dessas faktiska rörlighet och skulle sålunda ett förändrat system för information om utbildningens innehåll kunna ändra rörlighetsmönstret? Det är vanskligt att dra slutsatser i dessa frågor samtidigt som det är angeläget att ställa och belysa dem.

För utbildningens lokalisering är rörlighetsmönstrets utveckling under individens livscykel av fundamental betydelse. Traditionellt har utbild-

ning vid universitet och högskolor börjat vid en tidpunkt då individens geografiska rörlighet är som störst: efter frigörandet från föräldrahemmet men före egen familjebildning. Då utbildningen har avslutats har redan rörligheten gått ned avsevärt. Dessa förhållanden bör ha spelat en avgörande roll för koncentrationen av yrkesverksamma med längre utbildning till några få områden av landet: ungdomen från hela landet har sökt sig till orter med universitet och högskolor och sedan stannat som yrkesverksamma i dessa eller deras närhet. För en mera aktiv regionalpolitik ifråga om landets försörjning med arbetskraft med längre utbildning är denna iakttagelse väsentlig.

En utbildningspolitik med inriktning på att utveckla ett mönster av återkommande utbildning måste ta sin utgångspunkt i ett annat rörlighetsmönster. En person som efter en period av yrkesverksamhet vill återvända till studier är som regel mera geografiskt bunden än den som går direkt från gymnasieskolan till högskolestudier. Det kan inte uteslutas att efterfrågan på utbildning från dessa människor kräver ett ännu mer finförgrenat nät för distribution av utbildning än som kan åstadkommas genom permanenta högskoleenheter på olika orter.

Innehåll

1 *Problemställningar och huvudresultat* 107
1.1 Bakgrund 107
1.2 Rörlighet och utbildningsplanering 107
1.3 Rörlighet och utbytbarhet 109
1.4 Problemlösningsstrategi 109
1.5 Huvudresultat 109

2 *Metod* 112
2.1 Explorativ ansats 112
2.2 De använda informationskällorna 113
2.2.1 Egen empiri 113
2.2.2 Tidigare forskning kring rörlighet 115
2.2.3 Allmän beteendevetenskaplig teori 116
2.2.4 Övriga informationskällor 116
2.3 Värdepremisser 117
2.4 Sammanfattning 117

3 *Rörlighet – ett försök till tolkning* 119
3.1 Begreppet rörlighet 119
3.1.1 Den allmänna innebörden av rörlighet 119
3.1.2 Rörlighetsbegreppet i den tidigare forskningen . 120
3.1.3 Vårt rörlighetsbegrepp 122
3.1.4 Kommentar till begreppet latent rörlighet . . . 123
3.1.5 Förhållandet mellan latent och faktisk rörlighet . 124
3.1.6 Sammanfattning. 125
3.2 Individuell rörlighet 126
3.2.1 En allmän teori om karriärens utveckling 126
3.2.2 Fördelning av rörligheten 130
3.2.3 Valfaktorer, empiriska data 132
3.2.4 Karriärmål, empiriska data 135
3.2.5 Rörlighet och avstånd 136
3.2.6 Sammanfattning 137
3.3 Några implikationer av vår tolkning av rörlighet . . . 138

4 *Orsaker till rörlighet* 140
4.1 Orsaker till latent rörlighet 140
4.1.1 Individuella skillnader i krav 141
4.1.2 Individuella skillnader i rörlighetsbenägenhet . . 143
4.1.3 Latent rörlighet och samhällsstruktur – gränsbildningar 144
4.1.4 Latent rörlighet och samhällsstruktur – rörlighetsbenägenhet 146
4.1.5 Sammanfattning 147
4.2 Villkor för faktisk rörlighet 147
4.2.1 Villkor på arbetsgivarsidan 147
4.2.2 Information om vakanser 148
4.2.3 Individuella kostnader 148
4.2.4 Beslutsprocessen 150
4.2.5 Villkor och samhällsstruktur, en kommentar . . 150

5 *Utbildning och rörlighet* 151
5.1 Skillnader i latent rörlighet 151
5.1.1 Yrkesplaner 151
5.1.2 Krav på arbetssituationen 154
5.1.3 Rörlighetsbenägenhet 164
5.1.4 Statistisk analys av funna samband 165
5.1.5 Skillnader mellan utbildningsorter 165
5.1.6 Tolkning av skillnader i latent rörlighet 165
5.2 Skillnader i faktisk rörlighet 166
5.2.1 Teoretiskt perspektiv 166
5.2.2 Data om faktisk yrkesfördelning och geografisk spridning 167
5.2.3 Mönster i rörligheten 167
5.2.4 Tolkning av skillnader i faktisk rörlighet 168
5.3 Högskoleutbildningens effekt på rörlighet 169

6 *Några konsekvenser av rörlighet* 171
6.1 Rörlighet i ett individuellt perspektiv 172
6.1.1 Rörlighet som ett risktagande 172
6.1.2 Rörlighet och social kontakt 173
6.2 Rörlighet i ett samhällsperspektiv 174
6.2.1 Konsekvenser av bytesförhållanden mellan olika områden 174
6.2.2 Flyttning och lokal kultur 175
6.3 Kommentar 175

7 *Sammanfattande slutsatser* 176

Notförteckning 180

Appendix 182

Figurförteckning

1. Arbetsmarknadsmatris som utvisar den principiella skillnaden vid analys av rörlighet respektive utbytbarhet 108
2. Olika slags data som utnyttjas i rörlighetsstudier 113
3. Relationen mellan krav och benägenhet 123
4. Sambandet mellan latent och faktisk rörlighet 125
5. Omfång av begreppen karriärutveckling, yrkesval, studieval och rörlighet 126
6. Karriärutvecklingens struktur 127
7. Dimensioner i valsituationers uppkomst 128
8. Komponenter i karriärsocialisationsprocessen 129
9. Avgångsbenägenhet som en funktion av anställningstiden 173

Tabellförteckning

1. Procentuella andelen krav på några olika valfaktorer samt viktsättning av valfaktorer 132
2. Procentuella fördelningen av yrkesplaner för olika examensgrupper . 152
3. Procentuella andelen absoluta krav på arbetsuppgift 156
4. Procentuella andelen absoluta krav på befattning 158
5 a. Procentuella andelen absoluta krav på arbetsplats 159
5 b. Procentuella andelen absoluta krav på arbetsplats 160
6. Procentuella andelen absoluta krav på geografisk ort 161
7. Procentuella andelen extremsvar på benägenhetsfrågor 162

1 Problemställningar och huvudresultat

1.1 *Bakgrund*

Rörlighet på arbetsmarknaden ingår inte med självklarhet som en viktig faktor i utbildningsplanering. Om man närmare studerar förutsättningar och direktiv för U 68 ter sig dock rörlighetsproblematiken som angelägen vid utredningens överväganden. U 68 avser i första hand den längre utbildningen, och en av de centrala frågeställningarna utgörs av anpassningsproblemet mellan utbud och efterfrågan på individer som tillhör denna utbildningskategori.

– Hur skall man kunna eliminera gap mellan efterfrågan och utbud, både på lång och kort sikt? I direktiven trycker man på väsentligheten av att vid utbildningsplanering ta hänsyn till samhällets behov av utbildad arbetskraft. Från denna utgångspunkt, och under beaktande av den arbetsmarknadspolitiska målsättningen om varje individs rätt till fritt och övervägt val av sysselsättning, framstår rörlighetsproblematiken som mycket central.

1.2 *Rörlighet och utbildningsplanering*

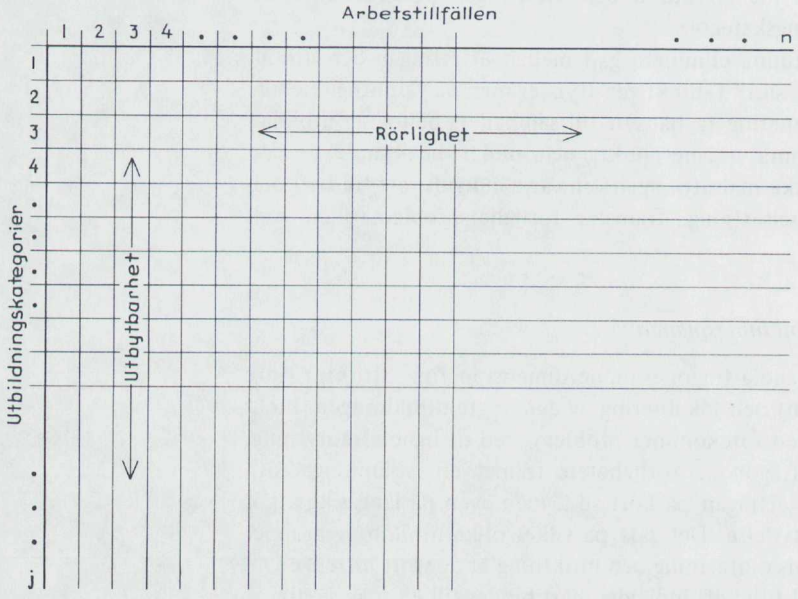
U 68 skall bl. a. behandla frågor rörande dimensionering, struktur (inre och yttre organisation) och lokalisering av den högre utbildningen. Inom samtliga dessa områden förekommer problem med rörlighetsanknytning.

I dimensioneringsfrågor är rörligheten främst en utjämningsventil mellan utbud och efterfrågan på kort sikt, men även på lång sikt utgör den en faktor av betydelse. Det sätt på vilket olika utbildningsgrupper skiljer sig i rörlighetens omfattning och inriktning är av stort intresse. Om viss utbildning får till följd att individen hårt bindes till en snäv sektor av arbetsmarknaden, är dimensioneringsproblemet mer komplicerat än om relativ obundenhet till speciella marknader är effekten. Kännedom om de längre utbildades rörlighetstendenser ställd i relation till föreställningar om samhällets utveckling och därmed sammanhängande behov av arbetsinsatser, måste anses vara värdefull.

Nästa fråga som behöver besvaras är om skillnader mellan olika utbildningsgrupper till någon del kan hänföras till utbildningslinjernas

struktur eller organisation. Även sambandet mellan utbildningens lokalisering och rörligheten behöver belysas. Samhällets behov av arbetsinsatser kommer att variera i framtiden. En vanlig föreställning är att de som utbildar sig i dag måste vara beredda att byta yrke ett flertal gånger under sitt liv. Samhällsutvecklingen kommer att kräva en rörlig arbetskraft. Hur skall utbildningen struktureras och organiseras för att svara mot dessa krav? Kan man genom olika lokalisering av utbildningsanstalterna styra sysselsättningsmönstret i landet etc?

Att svara på ovanstående frågor är det omedelbara syftet med denna studie. För att kunna uppfylla detta och diskutera rörlighetsproblematik på ett fruktbart sätt har vår första problemställning kommit att utgöras av *rörlighetens natur och orsaker.* Vi hoppas på det sättet kunna utreda *förhållandet mellan rörlighet och utbildning.* I vårt val av problemställningar har vi utgått från att rörlighet dels skall kunna åstadkomma en anpassning mellan utbud och efterfrågan på kort sikt, dels skall kunna utgöra en mekanism som möjliggör förändring både *inom* och *av* samhällsstrukturen på lång sikt. Rörligheten har från dessa utgångspunkter betraktats som något uteslutande positivt. Detta kan ifrågasättas. Vi gör detta genom att mer allsidigt belysa *rörlighetens konsekvenser.*



Man kan grovt beskriva arbetsmarknaden som ett antal arbetstagare och ett antal arbetstillfällen, som står i någon relation till varandra. Inom denna utredning kommer vi att utgå ifrån individerna klassificerade efter utbildning. Rörlighet kommer då att innebära att en individ med en utbildning förändrar sin arbetssituation. Utbytbarhet kommer att innebära att ett givet arbetstillfälle kommer att besättas av en individ med annorlunda utbildning. I figuren kommer alltså rörlighet att innebära vågräta förflyttningar och utbytbarhet lodräta.

Figur 1. Arbetsmarknadsmatris som utvisar den principiella skillnaden vid analys av rörlighet respektive utbytbarhet.

1.3 *Rörlighet och utbytbarhet*

I U 68:s program av basundersökningar ingår två studier för att belysa anpassningsmekanismerna mellan utbud och efterfrågan på arbetsmarknaden. Det är studien av rörlighet och studien av utbytbarhet. Relationen mellan utbytbarhet och rörlighet kan åskådliggöras med figur 1.

Det finns också en annan skillnad mellan de båda arbetsmarknadsstudierna. Rörligheten koncentrerar sig i större utsträckning på den enskilde *individen* och hans situation på arbetsmarknaden, utbytbarhetsstudien på fördelningen av arbetskraft i samhället. En studie av arbetskraftens rörlighet behöver inte nödvändigtvis vara individcentrerad. Vi har låtit vår bli det delvis för att ge ett kompletterande perspektiv till utbytbarhetsstudien.

1.4 *Problemlösningsstrategi*

De problem som vi försöker belysa berör i princip förhållanden på 1970–1980-talens arbetsmarknad. Denna kan givetvis inte studeras direkt. Däremot kan vi studera dagens och gårdagens svenska och utländska arbetsmarknader. Från dessa kan man troligen inte dra några direkta slutsatser om beteendet på den framtida arbetsmarknaden. Däremot kan man göra enskilda iakttagelser som kan vara mer generellt giltiga. Förutsägelser bör även kunna härledas ur allmän beteendevetenskaplig teori. I debattlitteratur, tidningsartiklar och liknande kan väsentliga analyser och iakttagelser förekomma. Med denna grundsyn har vi försökt angripa våra problemställningar.

Vi har strävat efter att se problemställningarna ur ett helhetsperspektiv. Vi söker generella rörlighetssystem och mekanismer, inte konkreta fördelningar och flöden. Studien bör ses som en integrerad helhet, och vårt empiriska material skall i första hand betraktas som inspirationskälla och exemplifiering.

1.5 *Huvudresultat*

Rörlighetens natur har visat sig vara mycket komplicerad. Tidigare forskning på området saknar enhetlig teoretisk struktur, varför olika resultat ej varit möjliga att direkt integrera på något för vår studie lämpligt sätt. Vår huvuduppgift har därför varit att göra någon form av begreppslig utveckling, och sedan utveckla en modell, för att på ett fruktbart sätt kunna studera rörlighet på arbetsmarknaden.

Vid utveckling av vårt rörlighetsbegrepp, har vi skiljt på två huvudtyper av rörlighet: *latent rörlighet* och *faktisk rörlighet*. Den latenta rörligheten innebär en form av individuell disposition för rörlighet, som kan ta sig uttryck i faktisk rörlighet förutsatt att vissa villkor är uppfyllda. Vid analys av rörlighet har vi funnit det väsentligt att skilja mellan förändringens *intensitet* och *området* för förändring. När det gäller latent rörlighet har vi kallat intensiteten för *rörlighetsbenägenhet*. Det område inom vilket förändringen kan äga rum, antas avgränsat av de *krav* individen ställer på sin arbetssituation.

Med rörlighet, både latent och faktisk, kan avses förändring av många aspekter av en arbetssituation. Vi har skilt på förändringar av:

1. Arbetsuppgift
2. Befattning, position, status
3. Arbetsplats, företag, verk, organisation
4. Geografisk ort
5. Allmän sysselsättningssituation (yrkesverksam-studier-annan verksamhet-arbetslös)
6. Professionell tillhörighet, yrkestillhörighet, facklig tillhörighet, kår.

Den modell vi arbetat efter när vi studerat rörlighet, kan grovt beskrivas på följande sätt: vissa *orsaker* ligger bakom den latenta rörligheten, vissa *villkor* måste vara uppfyllda, för att denna skall kunna ge upphov till faktisk rörlighet, och den faktiska rörligheten ger upphov till vissa *konsekvenser.*

Vi har tillämpat modellen på data från tidigare studier och även på några egna smärre undersökningar. Några resultat kommer att redovisas nedan.

Orsaker till latent rörlighet

Skilda faktorer ligger bakom uppkomsten av krav på arbetssituationen och rörlighetsbenägenheten. Bland faktorer som påverkar kraven kan nämnas könsroller. Vissa krav betraktas som naturligt manliga, andra som naturligt kvinnliga. Kraven förändras under individens "livscykel". Vid giftermål och tillökning i familjen ställer man större krav på arbetet, och vid högre ålder kan det tänkas att man upplever sig ha ett mindre arbetsmarknadsvärde, och då sänker sina krav. Av övriga faktorer som påverkar kraven kan nämnas ideologisk förankring. Politiska ideologier innehåller ofta något om arbetslivet, t. ex. olika krav på "yttre" och "inre" belöningar.

På arbetsmarknaden förekommer ofta professionella sammanslutningar som bevakar delområden. "Revir" uppkommer, där gränserna inte får överskridas. Denna institutionalisering av arbetsmarknaden förhindrar att konkurrens om arbetstagarna förekommer mellan områdena.

Även i samhället i stort framförs det ofta rörlighetsfrämmande ideologier. Man tillåter endast rörlighet i karriärsyfte, eller på arbetsgivarens villkor.

Villkor för faktisk rörlighet

Bland de villkor som fordras för att latent rörlighet skall övergå i faktisk, skall bara antydas några. En första förutsättning är att alternativa arbetssituationer existerar, och att möjlighet för individen att få dessa föreligger. Arbetsgivarideologier och individuella kvalifikationer spelar in. Om dessa förutsättningar existerar, förutsättes sedan att någon form av kommunikation föreligger, för att information om de alternativa arbetssituationerna skall förmedlas. Individuella kostnader i förändringssituationen måste sedan överbryggas. Kostnader kan vara både sociala och

ekonomiska. Ett nödvändigt villkor är sedan att individen kan fatta beslut, som leder till förändring.

Villkoren för faktisk förändring kan i hög grad påverkas politiskt. Exempelvis kan utformning av arbetsmarknadspolitik, lokaliseringspolitik, familjepolitik och bostadspolitik, samt policy inom området för masskommunikationer direkt påverka den faktiska rörligheten. Även utbildningspolitik kan påverka rörligheten.

Vårt empiriska material pekar i stort sett på att man i de grupper som undersökts, ofta haft en positiv inställning till rörlighet. Att faktisk rörlighet trots detta inte kommer till stånd, beror på att praktiska förutsättningar i många fall saknas. Villkoren för faktisk rörlighet är ej uppfyllda i tillräckligt hög grad.

Rörlighet och utbildning – en översikt

Våra data pekar på att det finns stora skillnader i rörlighet mellan personer med olika utbildning. Vi har dock inte funnit tecken på att detta i någon större utsträckning beror på utbildningens formella innehåll, struktur eller organisation. Förklaringen kan i stället tänkas vara att utbildningen fungerar som en selektionsmekanism, där individer med redan på förhand givna skillnader kanaliseras efter traditionella mönster. Förstärkning av skillnader kan också uppkomma under utbildningstiden p. g. a. den ensidiga påverkan man utsätts för av kamratgruppen och den yttre omgivningen, t. ex. delar av arbetsmarknaden, som på olika sätt är knuten till vissa utbildningsinstitutioner.

Den latenta rörligheten överstiger den faktiska. Detta innebär att man genom att uppfylla vissa villkor kan åstadkomma förändringar av rörligheten. Många av dessa villkor kan påverkas genom utbildningspolitik, t. ex. genom förändring av utbildningens struktur, organisation och lokalisering. Förändringarna får dock anses vara av kortsiktig natur och skillnaderna kommer snarast att ta sig uttryck i förändrad grad av rörlighet av traditionellt slag. Skall en mera genomgripande förändring av hela rörlighetsmönstret ske måste den latenta rörligheten förändras. Jämfört med den totala påverkan en person utsätts för av sin omgivning får den högre utbildningen i sammanhanget anses ha en mycket liten betydelse.

2 Metod

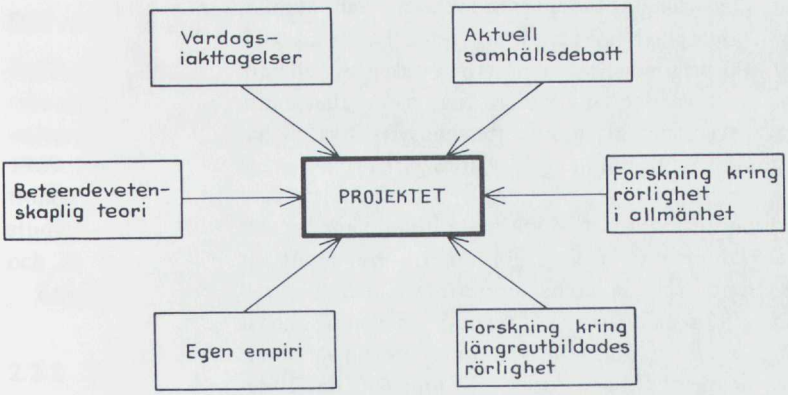
2.1 *Explorativ ansats*

Våra problemställningar avser i princip personer med längre utbildning på den svenska arbetsmarknaden under 1970–1990-talet. Ur dagens perspektiv är detta en hypotetisk situation, som inte går att studera direkt.

Man kan fråga sig om de längre utbildades framtida arbetsmarknadssituation och arbetsmarknadsbeteende direkt går att framskriva från motsvarande förhållande under senaste decennium, eller från länder som redan har haft en "utbildningsexplosion" motsvarande den som just försiggår i Sverige, t. ex. USA. Vår uppfattning är att detta inte går. 1960-talet har varit ett för de längre utbildade unikt decennium. Efterfrågan har många gånger vida överträffat utbudet. Teknisk förändring har endast i begränsad utsträckning berört denna grupps situation. Inte heller tror vi att man utan vidare kan överföra situationer från andra länders arbetsmarknad. De historiska förutsättningarna är så olika.

Den vetenskapliga forskningen kring rörlighetens natur, orsaker och konsekvenser har ännu inte lett fram till etablerade vetenskapliga referensramar eller teorier. Vissa empiriska generaliseringar finns, men dessa har vanligen grundats på begränsade populationer, ofta industriarbetare. Till stor del saknas empiriska iakttagelser rörande personer med längre utbildning. En annan brist i den tidigare forskningen är att den ofta i ringa grad är anknuten till modern beteendevetenskaplig teori. Detta reducerar möjligheterna att generalisera de empiriska iakttagelserna.

I vår studie står vi alltså inför stor kunskapsbrist empiriskt och teoretiskt. Vid valet mellan olika empiriska tekniker har det ej funnits anledning att stanna för några statistiskt representativa metoder, emedan statistiska generaliseringar knappast kan göras från en tidsperiod till en annan, där de sociala förutsättningarna väsentligt förändrats, vilket förmodligen kommer att ske under den period U68 avses täcka. Vi kommer i stället att angripa problematiken genom att söka finna generella mekanismer, som verkar utifrån olika förutsättningar på arbetsmarknader. Metoden är även försvarlig från resurssynpunkt, eftersom våra tillgångar på tid, pengar och personal är begränsade. Vår ansats kommer därför att vara explorativ.



Figur 2. Olika slags data som utnyttjas i rörlighetsstudier.

Den explorativa ansatsen kännetecknas av att man försöker utnyttja alla tillgängliga källor för information. Ingen källa värderas på förhand mer än den andra. Vilken betydelse olika källor får, blir beroende av arbetets gång och källans informationsinnehåll. Man optimaliserar inte informationskvaliteten från en källa på de andras bekostnad. Både traditionella vetenskapliga källor (teori, empiri) och andra källor (debattlitteratur, informella vardagsiakttagelser) utnyttjas. Vi kan illustrera den explorativa ansatsen med figur 2.

2.2 *De använda informationskällorna*

I detta avsnitt skall vi kortfattat redogöra för de viktigaste källorna till den information vi bygger vår analys på. Avsikten är att på detta sätt redogöra för de begränsningar som ligger i det använda materialet.

2.2.1 Egen empiri

Vårt empiriska program har bestått av tre undersökningar: en enkät bland nyexaminerade våren 1969, en intervjuundersökning bland vissa akademikergrupper, samt medverkan i en uppföljningsundersökning bland examinerade 1967. Den senare undersökningen administrerades av statistiska centralbyrån (SCB), medan de övriga genomfördes i egen regi.

Enkät nyexaminerade

Enkäten bland nyexaminerade genomfördes bland dem som ansökte om examensbevis under tiden maj–juli 1969 vid universiteten i Göteborg, Stockholm, Uppsala och Umeå,[a] Chalmers tekniska högskola, och tekniska högskolan i Lund, handelshögskolorna i Stockholm och Göteborg, socialhögskolorna i Göteborg och Lund, farmaceutiska fakulteten vid

[a] Ursprungligen ingick även Lunds universitet. Svårigheter med att praktiskt ordna insamlingsarbetet har gjort att detta måste uteslutas.

Uppsala universitet, tandläkarhögskolorna i Stockholm och Malmö, veterinärhögskolan, samt journalisthögskolan i Göteborg. Totalt insamlades uppgifter från ca 1 500 personer. Insamlingsarbetet sköttes i allmänhet av resp. institution. Deltagandet var frivilligt. Inga namn eller andra identifikationsuppgifter insamlades av anonymitetshänsyn. Bortfall har inte gått att beräkna. Uppgift från utbildningsförvaltningarna tyder på att detta i allmänhet varit ringa.

Enkäten har främst använts till att studera de nyutexaminerades inställning till rörlighet (latent rörlighet). Frågorna har konstruerats för att mäta teoretiska begrepp, och de saknar egenvärde, varför beskrivningar av totalfördelningar blir meningslösa. Våra data får mening endast vid jämförelser av grupper och vid studiet av relationer mellan variabler. Vi har ett bortfall som är okänt till sin storlek och innehåll. Beteendevetenskaplig erfarenhet säger att bortfall ofta är skevt i förhållande till den undersökta gruppen i övrigt. Denna skevhet gäller totalfördelningar. Däremot har bortfall knappast någon större betydelse för relationer mellan variabler eller för jämförelser mellan grupper, som är lika drabbade av bortfall. Vi har inte kunnat finna något rimligt sätt på vilket bortfallet skulle kunna påverka våra huvudresultat.

Våra data har inte utvärderats efter något statistiskt signifikanskriterium. Vid dessa prövar man slumpens förklaringsvärde, och man accepterar i princip endast de resultat som inte kan förklaras av slumpen. Slumpen är emellertid endast en av många förklaringsfaktorer. I den explorativa undersökningen finns det ingen anledning att prioritera just denna förklaringsfaktor. Andra förklaringar är ofta mer konstruktiva för förståelsen av mekanismerna bakom ett undersökt fenomen. Vi har i stället försökt att utvärdera våra resultat efter tecken på sammanhängande mönster och möjlighet att ge dem en meningsfull tolkning enligt beteendevetenskaplig teori.

Intervjuer

Intervjuundersökningen genomfördes huvudsakligen som telefonintervju och omfattade grupperna civilekonomer, civilingenjörer, lärare samt jurister–samhällsvetare. Den gjordes bland ett slumpmässigt urval från resp. fackförbunds register över medlemmar i Stockholm, Göteborg och Borås. Totalt genomfördes närmare 200 intervjuer. Bortfallet var stort (ca 100) främst p. g. a. praktiska svårigheter att nå dem som skulle undersökas. Syftet med intervjuundersökningen var att få uppslag till mekanismer som kan verka hindrande/stimulerande för faktisk rörlighet, samt att finna exempel på individuella konsekvenser av rörlighet. Bortfall är rätt ointressant med detta syfte, liksom statistisk representativitet. Intervjuerna gjordes relativt ostrukturerade och ostandardiserade. Frågeområdena var givna men inte ordalydelse eller frågeordning. Intervjuarna hade instruktion att fritt följa upp intressanta uppslag under intervjuerna. En del frågeområden tillkom som ett resultat av den första halvan intervjuer. En del av de utfrågade tillställdes även den enkät som användes bland de nyexaminerade.

SCB enkät

Enkäten som genomfördes av SCB ingick som ett led i prognosinstitutets utvecklingsarbete. Den var en uppföljning av dem som examinerades från universitet och högskolor fjärde kvartalet 1967 och utfördes i augusti 1969. De undersökta hade tidigare studerats med avseende på arbetssituationen vid examenstillfället och ca 1/2 år efter examen. Totalt omfattade studien ca 1 600 personer. Bortfallet var ca 10 % i första uppföljningen och 20 % i andra uppföljningen.

Enkäten har främst använts för att belysa den faktiska rörligheten.

2.2.2 Tidigare forskning kring rörlighet

I den tidigare forskningen har vi främst sökt finna generella förhållanden som gäller rörlighetens natur, orsaker och konsekvenser, och vad som speciellt kan gälla i dessa avseenden för arbetstagare med längre utbildning. Litteraturen har huvudsakligen avsett skandinaviska, amerikanska och engelska förhållanden. Det har dels varit större monografier, dels tidskriftsartiklar. Vi har följt ett tjugotal ledande tidskrifter sedan 1960. Några av de monografier och tidskrifter vi funnit mest användbara är:

Monografier

Blau, P. M. & Duncan, T. D.: The American occupational structure. New York. 1964.
Hall, R. H.: Occupations and the social structure. Englewood Cliffs 1969.
Hedberg, M.: The process of labor turnover. Stockholm 1967.
Lindbekk, T.: Mobilitets- og stillingsstrukturer innenfor tre akademiske profesjoner. Oslo 1967.
Lipset, S. M. & Bendix, R., Social mobility in industrial society. Berkeley & Los Angeles 1959.
MacKay, D. I.: Geographical mobility and the brain drain. London 1969.
Meidner, R.: Den svenska arbetsmarknaden vid full sysselsättning. Stockholm 1954.
Neymark, E.: Selektiv rörlighet. Stockholm 1961.
Parnes, H. S.: Research on labor mobility. New York 1954.
Rundblad, B. G.: Arbetskraftens rörlighet. Stockholm 1964.

Tidskrifter

Acta Sociologica
American Journal of Sociology
American Sociological Review
British Journal of Sociology
Human Relations
International Labor Review
Monthly Labour Review
Public Opinion quarterly
Rural Sociology
Sociologisk forskning

Vår satsning på den tidigare forskningen har nog inte givit vad vi väntat. Det är delvis beroende på att den litteratur vi funnit varit mer inriktad på beskrivning av faktisk rörlighet och hur denna korrelerar med ganska traditionella faktorer som kön, civilstånd och allmänna konjunk-

turer på arbetsmarknaden. Den är mindre inriktad på att analysera den latenta rörligheten och mekanismer bakom densamma samt konsekvenser av rörlighet. Vi har också gjort få fynd när det gäller de speciella förhållanden som kan gälla för arbetstagare med längre utbildning. Vi hade hoppats finna värdefulla data från USA, där man redan haft sin s. k. akademikerexplosion och nu har en akademikertäthet på ca 13 % jämfört med Sveriges 3 % år 1965. Men vi har inte lyckats.

2.2.3 Allmän beteendevetenskaplig teori

Vår vetenskapliga ansats kan sägas vara socialpsykologisk. Det är utifrån detta perspektiv vi försökt förstå rörligheten, dess orsaker och konsekvenser. Vi har sett rörligheten som ett resultat av ett individuellt beslutsfattande, och konsekvenserna främst som ett resultat av förändringar i den sociala interaktionen. I det förra fallet har vi knutit an till de teorier om val, som utvecklats av Per Sjöstrand i "Karriärens utveckling. En socialpsykologisk analys om yrkesval". (Monografi 1, Sociologiska institutionen, Göteborgs Universitet.) I det senare fallet har vi närmat oss de teorier om social interaktions betydelse för bl. a. mänskligt egenvärde, som utvecklats inom den klassiska socialpsykologin, t. ex. Charles H. Cooley: Human Nature and Social Order, och George H. Mead: Mind, Self and Society. Valteorierna implicerar en "atomistisk" människosyn. Det är den enskildes handlande som studeras. Man tar hänsyn till den sociala miljön, men endast som en av många faktorer. Teorierna om social interaktion implicerar däremot en något annorlunda människosyn, en mer kollektivistisk. Det viktiga enligt detta synsätt är inte de egenskaper människan "bär på sig", utan de relationer hon har till sina medmänniskor. Båda typerna av teorier kommer att användas, ty de kompletterar varandra.

I flera diskussioner kommer vi inte enbart att begränsa oss till ett socialpsykologiskt synsätt, utan även öppna en del rent sociologiska perspektiv. Vi utnyttjar då vår allmänna sociologiska kunskap av huvudsakligen anglosaxisk typ. Vårt sätt att angripa problemet får huvudsakligen ses som ett komplement till de ekonomiska som traditionellt dominerar analysen.

2.2.4 Övriga informationskällor

Om man begränsar sin analys av mänskliga fenomen endast till den vetenskapliga litteraturen (eventuellt i kombination med vetenskaplig empiri), tenderar analysen att bli skrivbordsmässig. Man vidmakthåller även de skevheter i synsätt och förståelse, som ofta finns i en vetenskap. Viktigt är att försöka få kontakt med verkligheten utanför den akademiska sfären och alternativa synsätt. Vi har försökt göra detta genom att ta till vara våra egna vardagserfarenheter och erfarenheter i vår närmaste omgivning, samt genom att följa den debatt som i massmedia förs kring arbetsliv, rörlighet och samhällsplanering. Det senare har inneburit att vi bl. a. följt debatten kring mentalhälsokampanjen, industrinedläggelser

och glesbygdsproblemet[1 a]. Vi har även under två månader (nov–dec 1968) mer systematiskt följt beskrivningarna av arbetslivet i fem tidningar (AB, Arbetet, DN, GP och GHT) samt mer sporadiskt i radio och TV. Det är ingen tvekan om att vi funnit studiet av samhällsdebatten mycket givande.

2.3 *Värdepremisser*

I de föregående avsnitten har vi försökt att redogöra för en del begränsningar, som ligger i den information vi arbetat med. Det är givet att vi som forskargrupp själva har vissa begränsningar. Dessa begränsningar gäller kanske främst de värderingar, som mer eller mindre omedvetet styr oss i vårt problemsökande, utvärderande och tolkande av data. Gunnar Myrdal, som ägnat dessa problem stor uppmärksamhet, har föreslagit att forskaren skall explicitgöra och redovisa sina värderingar och betrakta dem som premisser för det fortsatta arbetet. Mot Myrdals lösning har riktats en del invändningar. Kritikerna tycks i stort ha varit överens om att det vore önskvärt med en redovisning av värderingarna, men att detta i praktiken är omöjligt. Man är till stor del ganska omedveten om sina verkliga värderingar. De redovisningar man kan göra blir oftast innehållslösa och ointressanta förteckningar av typ: för jämlikhet, frihet, ökad demokrati etc.

Vi har känt behovet av att redovisa premisserna i vårt arbete men samtidigt insett introspektionens begränsningar. Vi har försökt lösa detta dilemma genom att inte redovisa egentliga värderingar. I stället redovisas några konkreta utgångspunkter för studien, där vi tror att vår syn och bedömningsgrund kan skilja sig från många andras.

En grundföreställning, och även förutsättning för vårt arbete, är att vi tror att samhället kan utvecklas på ett fördelaktigt sätt inom ramen för s. k. demokratiska spelregler.

Rörlighet är en mekanism i förändringens tjänst. Vilkas intresse förändringen tjänar, är i princip en allmän politisk fråga. Vi är medvetna om att rörlighet under vissa betingelser kan vara ett medel för "manipulation" av arbetskraft, men den kan också vara ett medel för arbetstagarnas självförverkligande (i vid bemärkelse). Vi tror på en utvecklingstendens i den senare riktningen. Vi kommer att studera den frivilliga rörligheten, dvs. den rörlighet som i princip sker på arbetstagarnas villkor, inte på företagens eller förvaltningens.

När vi diskuterar arbetet gör vi det hela tiden utifrån arbetstagarens perspektiv. Vi trycker på dennes rätt till innehållsrik och meningsfull sysselsättning. Varje byte av arbetssituation skall innebära en "vinst" eller åtminstone inte "förlust" för individen.

2.4 *Sammanfattning*

I vår studie av rörligheten har vi arbetat enligt den explorativa metoden. Vi har sökt efter mekanismer och problem i samband med arbetskraftens

[a] Siffrorna hänför sig till notförteckningen i slutet av rapporten.

rörlighet. Vi har inte försökt att beskriva fördelningar av fenomen eller testat hypoteser. Det material våra analyser bygger på kommer dels från ett par ganska anspråkslösa empiriska studier, dels från litteraturstudier. Det senare har inneburit en genomgång av rörlighetslitteraturen, sociologisk, särskilt socialpsykologisk, litteratur och debattlitteratur. Vi har även försökt utnyttja personlig erfarenhet. Dessutom kan nämnas att vi haft tillgång till ett statistiskt enkätmaterial insamlat av SCB.

I kapitlet har vid diskuterat premisser i den använda informationen samt hos forskarlaget.

3 Rörlighet – ett försök till tolkning

En entydig definition av vad som bör menas med arbetskraftsrörlighet saknas i dag. Motsättningar i värdering av rörlighet som framkommer i samhällsdebatten kan därför tänkas vara av delvis skenbar natur. För att kunna klargöra rörlighetens funktion och konsekvenser måste därför en begreppslig precisering vara en grundförutsättning.

Vid undersökning av vilka olika slag av rörlighet som förekommer och hur dessa är inbördes relaterade, kommer vi att försöka gå utöver de vanliga betraktelsesätten. Vi ser det som ett mycket väsentligt problem att inte endast analysera den rörlighet som faktiskt äger rum. Vi skall försöka konstruera ett begrepp som innefattar den rörlighet som *kan* komma till stånd under vissa villkor, genom att även analysera olika individers *inställning* till rörlighet.

Kapitlet är uppdelat i två huvudavdelningar. Den första kommer att utgöra den begreppsliga utvecklingen, och i den andra skall vi försöka göra en socialpsykologisk tolkning av dessa begrepp.

3.1 *Begreppet rörlighet*

Detta avsnitt kommer först att behandla hur rörlighetsbegreppet tidigare använts i debatt och forskning. Därefter kommer en begreppslig utveckling och precisering att ske för denna utrednings speciella analys.

3.1.1 Den allmänna innebörden av rörlighet

I grundskolan har nog ofta framlagts en trotjänarideologi: man skall välja yrke, det "rätta" yrket, och sedan sköta detta så bra som möjligt hela livet. Resonemanget innebär att man skall välja ett *tillstånd* och inte en *process*. Denna rörlighetsfrämmande ideologi underbygges sedan i olika grad på alla stadier inom hela skolväsendet, och följer sedan människorna ut i arbetslivet.

Massmedias behandling av rörlighet kan också anses vara mycket ensidig och bristfällig. Som regel avses med rörlighet endast yrkesbyten och geografiska förflyttningar, och den dominerande delen av rörligheten som behandlas är av tvångskaraktär: rationalisering-förflyttning-friställd.

Den beskrives dessutom ofta rent negativt sedd ur individperspektiv som kostnader i samband med de tvångsmässiga bytena, och sedd ur företagens perspektiv som kostnader i samband med "hoppjerka"-företeelser. Observera att hoppjerka-ideologier även existerar på akademikernivå. Se t. ex. den kraftiga reaktion som uppstått när pressen försökt ge eller gett offentlighet åt listor till sökande till vissa högre statliga och kommunala befattningar!

I resonemang förda av representanter för näringslivet och i fackpress brukar ofta redovisas en något annorlunda inställning till rörlighet: bland ekonomisk-politiska medel till förbättring av marknadsekonomin brukar ofta en rörlighetsstimulans räknas som en viktig del. Den rörlighet som då diskuteras skall dock ske på företagens villkor och i en av dem önskad omfattning[2].

I akademikersammanhang har på senare tid förekommit en del funderingar över den s. k. utbildningsexplosionen, där man förväntar sig en rörlighet hos nyexaminerade i riktning mot traditionellt icke-akademiska områden, ofta med sänkning av förväntad status som följd. Med hänvisning till den amerikanska situationen antar många dock att omställningen ej kommer att vålla alltför stora besvär, utan man diskuterar i termer av anpassning till den nya marknadssituationen.

Ibland förekommer på hög nivå, t. ex. inom statliga eller andra utredningar, att rörlighet i sig betraktas som något positivt, emedan det öppnar samhället och ger möjlighet till social utjämning[3]. Synpunkterna är dock att betrakta som rent ideologiska och har liten plats i den ekonomiska samhällssynen, vilket gör att diskussionen om praktiska åtgärder för att få denna rörlighet till stånd knappast behandlas.

En typ av rörlighet som oftast oreserverat behandlas positivt är den s. k. karriärismen, i betydelsen avancemang, där uppenbara fördelar för individen kan konstateras, främst statusmässigt. Någon överspridning av positiv värdering från denna typ av rörlighet till andra typer förekommer nog inte p. g. a. att karriärismen ej betraktas som någon egentlig form av rörlighet, utan snarare som någon form av personlighetsegenskap, ungefär som intelligens.

En allmän brist vid analysen av arbetskraftens rörlighet är att man ofta betraktar arbetarna som isolerade enheter. Både i situationer där individen kan tänkas flytta på eget initiativ eller i en mer eller mindre påtvingad situation resonerar man som om han kunde handla obunden av sin sociala miljö. Man är dock medveten om att en individ inte kan flytta utan att ta med familjen, få ny bostad osv. men dessa faktorer betraktas inte i ett socialt sammanhang, utan snarare som attribut till honom.

3.1.2 Rörlighetsbegreppet i den tidigare forskningen

För att bringa klarhet i den tidigare forskningen finns anledning att försöka särskilja olika huvudtyper av studier. Man brukar säga att arbetskraftens rörlighet studeras ur olika perspektiv, och skiljer på fyra huvudtyper. Det första är ett individuellt perspektiv, som utgår från individens förflyttningar mellan olika arbetsplatser, arbetsuppgifter m. m. Man kan här försöka klargöra bytets innebörd och betydelse med

avseende på individens behovstillfredsställelse, utveckling etc. Det andra perspektivet utgöres av företagets, den administrativa enhetens, och diskuterar främst olika flöden till, från och inom företaget. Huvudsakliga intresset blir inriktat på hur denna rörlighet överensstämmer med kraven på företagets effektivitet. Det tredje är ett arbetsmarknadsperspektiv, som främst riktar intresset på rörligheten mellan företag, regioner, in och ut ur arbetskraften m. m. Huvudintresset kan sägas vara samhällsekonomiskt. Det fjärde perspektivet, ett allmänt samhällsperspektiv, innebär att man utifrån en mer total syn studerar typer av samhällsförändringar.

Nedan följer en schematisering av dessa perspektiv, med exempel på ansatser inom respektive.

A. Individuellt perspektiv[4]

1. Nyanställning: Anpassning till det nya arbetet, sekundärsocialisation
2. Anställd: Arbetsanpassning, motivation att fortsätta anställningen
3. Avgång: Val mellan arbeten
4. Arbetsbytare: Val mellan arbeten

B. Företagets perspektiv[5]

1. Rekrytering: Identifikation av personlighetsdrag som har samband med benägenhet att lämna företaget
2. Anställda i tjänst: Risk att lämna företaget
3. Lämnat företaget: Orsaker
4. Nedläggning av företag: Återanpassning av avskedad personal

C. Arbetsmarknadsperspektiv[6]

1. Nykomlingar från skola eller återinträdande: Yrkesval, arbetsanpassning
2. Arbetskraftssysselsatta eller ej: Fördelning på region, industri, yrke, åldersgrupper etc. kvalitativa förändringar av input
3. Lediga platser: Vakanser
4. Utgående ur arbetskraften: Tillbakadragande, sjukdom, oförmåga, reduktion av arbetskraften
5. Arbetsförändringar: Flöden av individer mellan regioner, industrier, yrken etc.

D. Samhällsperspektiv[7]

1. Social förändring: Allmänna förändringar av totala samhällen
2. Social integration: Sammansmältning av folkgrupper, upptagande av ny kultur
3. Social mobilitet: Rörlighet mellan samhällsgrupper
4. Omflyttningar: Migration, emigration, immigration

Den rörlighet som man behandlat kan vara av flera olika slag. Rundblad[8] skiljer mellan:

a. Byte av arbetsgivare
b. Byte av yrke
c. Byte av näringsgren
d. Byte av hemort
e. Byte mellan att ha arbete och att vara arbetslös och tvärtom
f. Byte mellan att vara yrkesverksam och ej yrkesverksam och tvärtom.

Hedberg[9] nämner flera av typerna ovan och tillägger dessutom

g. statusrörlighet, social mobilitet som en egen typ. Social mobilitet har tidigare oftast studerats i samband med rörlighet mellan generationer[10]

De flesta forskare har studerat en eller flera av de olika typerna ovan samtidigt. Det finns dock inte någon som samtidigt har berört samtliga. Det bör nämnas att de olika typerna ovan dessutom i viss mån är analytiskt övertäckande varandra, och att ett byte ofta innebär samtidig förändring av flera av typerna.

Parnes[11] nämner att det finns olika sätt att uppfatta arbetskraftens rörlighet:

1. Någon teoretisk-statistisk uppskattning av arbetskraftens utbytbarhet
2. Arbetskraftens benägenhet eller villighet att företa dessa byten inför en konkret situation. Någon form av latent rörlighet
3. Den rörlighet som faktiskt kommer till stånd.

Parnes påpekar att man ofta haft för avsikt att studera 2, men i praktiken i allmänhet använt 3 som indikator, vilket kan anses diskutabelt.

Vid studium av arbetskraftens rörlighet har man ofta skilt mellan frivillig rörlighet och påtvingad, och mellan rörlighet orsakad genom sug- och stötmetoder ("pull and push").

Förutom rörlighet baserad på individuella förändringar, har rörlighet också studerats för grupper och för samhällen.

3.1.3 Vårt rörlighetsbegrepp

Vår analys av rörlighet kommer i allmänhet att utgå från det individuella perspektivet. Individen är subjekt och objektet är arbetssituationen. Denna kan förändras med avseende på ett flertal olika aspekter. Vi kommer att skilja mellan sex sådana olika aspekter. Dessa har härletts med utgångspunkt från socialpsykologiska/sociologiska teorier om sociala roller, organisationer och system.

1. Arbetsuppgift
2. Befattning, tjänsteställning, position, status
3. Arbetsplats, företag, verk, organisation
4. Geografisk ort

5. Allmän sysselsättningssituation (yrkesverksam–studier–annan sysselsättning–arbetslös)
6. Professionell tillhörighet, yrkestillhörighet, facklig tillhörighet, kår.

Vi kommer vidare att skilja mellan *latent* rörlighet och *faktisk* rörlighet (jfr. Parnes distinktion 2 och 3 ovan).

1. Den latenta rörligheten utgör en form av rörlighetsberedskap eller individuell rörlighetspotential. Vi betraktar den som en individuell disposition för rörlighet. Vi kan ibland tala om attityd till rörlighet. För varje rörlighetsaspekt kan vi göra en distinktion mellan det område (den variation av utfall) rörligheten avser, samt viljan eller *benägenheten* för förändring inom området. Områdena avgränsas av de *krav* individen ställer på sin arbetssituation. Vi kan illustrera skillnaden mellan krav och benägenhet med figur 3.

2. Den faktiska rörligheten är den rörlighet som i verkligheten kommer till stånd. Vi kan även här göra motsvarande distinktioner som under latent rörlighet: de områden individen faktiskt har kommit i kontakt med, *erfarenhetsfältet,* och den intensitet eller *frekvens* med vilken förändringarna har inträffat.

Om vi ställer samman de distinktioner vi gjort inom latent och faktisk rörlighet får vi följande fyrfält:

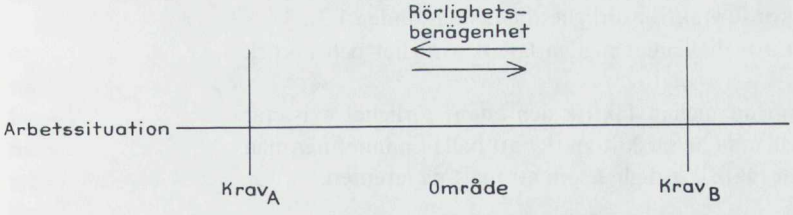
	Intensitet	Område
Latent rörlighet	benägenhet	krav
Faktisk rörlighet	frekvens	erfarenhetsfält

3.1.4 Kommentar till begreppet latent rörlighet

Latent rörlighet står för någon form av flyttningsberedskap. Den är beroende av individens upplevelser av sin omgivning, dennes behov och förutsättningar för byte. Begreppet så som vi använder det är bundet till den *frivilliga* rörligheten.

Bakom flyttningsbenägenheten kan vi urskilja åtminstone två komponenter:

1. En s. k. pull-komponent, som har att göra med individens benägenhet att komma i kontakt med och lockas av alternativ. Denna komponent



Figur 3. Relationen mellan krav och benägenhet.

är förknippad med individens benägenhet att utsätta sig för att söka efter information om andra arbetstillfällen, vidareutbildning, omskolning etc.

2. En s. k. push-komponent, som har att göra med individens benägenhet att ifrågasätta och ompröva sin aktuella arbets- och sysselsättningssituation.

De två komponenterna är troligen empiriskt nära kopplade till varandra. När man empiriskt vill belysa rörlighetsbenägenheten kan man i princip gå tillväga på två sätt. Man kan antingen söka indikationer på var och en av de båda komponenterna eller försöka mäta den sammansatta effekten av dem genom allmänna attityder till förändringar. Vi har gått tillväga på det senare sättet och använt verbala attitydmått (se appendix).

Rörlighetsbenägenheten och det område inom vilken denna gäller är analytiskt två oberoende distinktioner. Man kan vara antingen hög- eller lågrörlig samtidigt som man ställer små eller stora krav. Empiriskt har vi funnit visst samband. Hög benägenhet hänger samman med stora krav och omvänt. (I vårt material var tendensen särskilt framträdande när det gäller arbetsuppgift.)

3.1.5 Förhållandet mellan latent och faktisk rörlighet

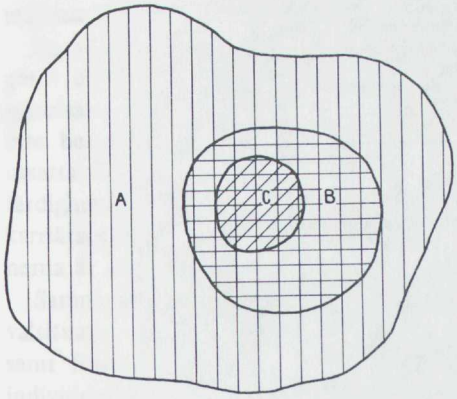
Vi har konstruerat vårt begrepp latent rörlighet analytiskt oberoende av den faktiska rörligheten, men begreppet är samtidigt avsett att uttrycka en disposition för faktisk rörlighet. Detta för med sig att man inte kan förvänta sig något entydigt samband mellan den latenta och den faktiska rörligheten, men att en ganska god korrelation i de flesta fall torde föreligga. Det finns emellertid yttre faktorer som gör att denna korrelation kan förstärkas eller försvagas.

Den bör förstärkas när den latenta och den faktiska rörligheten kan förklaras av samma bakomliggande faktor. En sådan faktor är arbetsmarknadssituationen, som dels påverkar den latenta rörligheten, dels den faktiska möjligheten att röra sig. Den bör försvagas då den latenta rörligheten bestäms av en faktor som inte påverkar möjligheterna till faktisk rörlighet. En sådan faktor är "push"-komponenten. Om hög latent rörlighet orsakas av "push"-faktorer och antalet alternativa arbetssituationer är lågt, kommer inte den höga latensen att följas av faktisk rörlighet. Det är viktigt att återigen påpeka att vårt latensbegrepp *inte* är konstruerat utifrån de faktorer som korrelerar med faktisk rörlighet, utan ifrån de resultat som en generell beteendevetenskaplig typ av teorier kan antyda, med avseende på mål, begränsningar och beteende hos individen.

Den slutsats vi vill dra av detta är att latent rörlighet utgör ett nödvändigt men *icke tillräckligt* villkor för faktisk frivillig rörlighet. Andra nödvändiga villkor för faktisk rörlighet behandlas under 4.2.

Figur 4 försöker visa förhållandet mellan latent rörlighet och faktisk frivillig rörlighet.

Något entydigt samband mellan faktisk och latent rörlighet existerar alltså inte. Detta förhållande är särskilt viktigt att hålla i minnet när man i prognossyfte använder faktisk rörlighet som ett mått på latensen.



A Arbetsmarknaden.

B Område inom vilket individen är latent rörlig. Kraven på arbetssituationen uppfyllda.

C Område där rörlighet äger rum. Villkoren för faktisk rörlighet är uppfyllda.

Figur 4. Sambandet mellan latent och faktisk rörlighet.

3.1.6 Sammanfattning

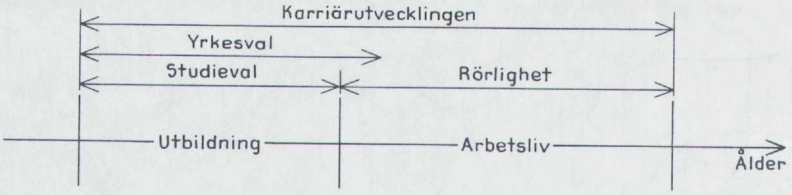
Rörligheten är ett mångdimensionellt begrepp. Olika dimensioner av rörlighet behöver inte vara korrelerade. Rörlighet geografiskt behöver t. ex. inte ha något samband med byte av arbetsuppgift, vilket gör att ett allmänt resonemang om rörlighet blir meningslöst, om man inte specificerar vilka typer av rörlighet man avser. Åtgärder för att generellt stimulera eller dämpa rörlighet existerar knappast heller.

Rörlighet har behandlats i ganska många studier tidigare, men forskningsinsatserna har oftast varit inriktade på enstaka dimensioner och sällan försökt behandla hela rörlighetskomplexet. Speciellt saknas undersökningar om rörlighet på akademikernivå.

I vår studie har vi haft som utgångspunkt ett individuellt perspektiv på rörlighet. Rörligheten indelas i byten av 1) arbetsuppgift, 2) befattning, 3) arbetsplats, 4) ort, 5) sysselsättningssituation och 6) professionell tillhörighet.

Den egna studien har vidare haft som syfte att kartlägga en latent rörlighet, en rörlighetsberedskap inom vissa gränser, snarare än den faktiska rörligheten.

Genom att tillämpa den begreppsapparat som skisserats i detta kapitel, bör en mer nyanserad debatt kunna uppkomma, beroende på att tänkande i otympliga strukturer, t. ex. yrkesstrukturen, undvikes, men kanske främst för att den skapar förståelse för rörlighetens komplexa natur. Detta får anses vara väsentligt t. ex. vid utbildnings- och arbetsmarknadsplanering, studie- och yrkesvägledning och arbetsförmedling. Vid utformning av prognoser och program kan begreppet latent rörlighet vara värdefullt.



Figur 5. Omfång av begreppen karriärutveckling, yrkesval, studieval och rörlighet.

3.2 *Individuell rörlighet*

3.2.1 En allmän teori om karriärens utveckling

Det finns inget svenskt ord för den process varigenom människors utbildnings- och arbetshistoria utformas. I engelskspråklig litteratur används ordet "career development". Den svenska lexikala motsvarigheten karriärutveckling har tyvärr bibetydelsen av framgång, varför den brukar undvikas. I stället används olika ord till att beteckna olika sektorer av processen. Studie- eller utbildningsval (processen inom utbildningsinstitutioner), yrkesval (processen från utbildning till inträde på arbetsmarknaden) och rörlighet (processen på arbetsmarknaden).

Denna språkliga uppdelning av processen är olycklig, därför att den får oss att tankemässigt särhålla de olika sektorerna, och för dem utveckla skilda förklaringsmodeller. Vår uppfattning är att det är samma grundläggande fenomen, vare sig det på svenska kallas studieval, yrkesval eller rörlighet. En och samma förklaringsmodell kan utvecklas. Detta är i sig något fruktbart. De skillnader som finns har snarast karaktären av att givna faktorer varierar i sin betydelse vid olika tillfällen.

I brist på ett bättre svenskt ord användes, trots bibetydelser, i fortsättningen ordet karriärutveckling för att beteckna helheten studieval-yrkesval-rörlighet. Ordet karriärlinje kommer att användas för att beteckna resultatet av processen.

Processens struktur

Karriärlinje är individens utbildnings- och arbetshistoria. Den består av element från i huvudsak två institutionella miljöer: utbildning och arbetsliv (studier och anställningar). I den fortsatta diskussionen behöver vi inte göra någon distinktion mellan dessa, varför vi kan ge dem den gemensamma beteckningen sysselsättning. Karriärlinjen består således av en serie av sysselsättningar, som successivt avlöst varandra (helt eller delvis). När individen skiftat från en sysselsättning till en annan har han i princip stått i en valsituation. Valet kan ha gällt enbart de sysselsättningar som berörs av övergången eller innehållit ytterligare alternativ (eventuellt med uteslutande av frånträdande sysselsättning, t. ex. vid permittering). Ibland kan valsituationer ha uppstått utan att de resulterat i en förändring av sysselsättning. Individen har då funderat på att byta sysselsättning men ändå stannat kvar. Karriärlinjen kan betraktas som

resultat av individens ställningstaganden i dessa olika valsituationer.

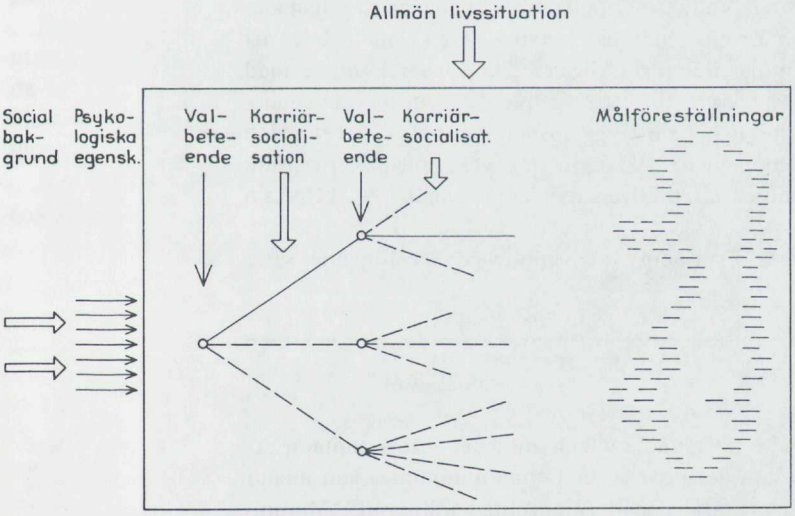
De valsituationer individen hamnar i, och de ställningstaganden han gör i dessa, är till stor del beroende av hans nuvarande och tidigare sysselsättningar. Det finns således ett inre beroende i processen. Detta inre beroende kan ofta hänföras till den speciella påverkan individen utsatts för i sin sysselsättning. Han får genom denna en serie kunskaper färdigheter, attityder, värderingar etc. Denna påverkan kan vi kalla karriärsocialisation. Individens ställningstaganden i de olika valsituationerna är också beroende av de mål han ser för sin karriär på längre sikt.

Sammanfattningsvis: centrala komponenter i karriärutvecklingen är valsituationerna och individernas beteende i dessa, karriärsocialisationen samt föreställningar om målet för karriären. Till detta kan läggas att individens reaktioner i dessa avseenden är beroende av hans sociala bakgrund, psykologiska egenskaper samt hans allmänna livssituation.

För ökad åskådlighet kan det förda resonemanget sammanfattas i nedanstående figur.

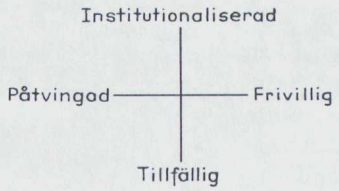
I valsituationen

En valsituation kan uppkomma genom att individen tvingas in i den av yttre förhållanden: en utbildningslinje tar slut, en tillfällig anställning upphör, individen avstängs från undervisningen. Dessa valsituationer kan betecknas påtvingade. Valsituationerna kan även uppstå genom individens direkta agerande, och han bestämmer själv om och när ett byte mellan sysselsättningar skall inträffa. I detta fall kan vi tala om en självreglerad valsituation. De påtvingade valen och de självreglerade valen får närmast ses som extrempunkter mellan vilka olika former kan förekomma.



Centrala komponenter: valsituationen och beteendet i denna, karriärsocialisationen, samt målföreställningarna (karriärmålen). Yttre bestämmande faktorer: social bakgrund, psykologiska egenskaper samt den allmänna livssituationen.

Figur 6. Karriärutvecklingens struktur.



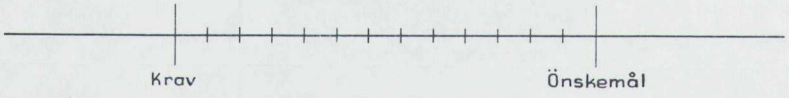
Figur 7. Dimensioner i valsituationers uppkomst.

Valsituationernas uppkomst kan också vara kulturellt betingade i olika hög grad, utbildningslinjernas upphörande är helt kulturellt bestämda medan däremot permitteringar i allmänhet inte är det. Valsituationer inom den s. k. domarkarriären är också ofta kulturellt bestämda, men de är självreglerade. Däremot är en självreglerad valsituation där en statstjänsteman överväger att ta privat anställning i allmänhet inte kulturellt betingad. Valsituationer som är kulturellt betingade kan vi beteckna som institutionaliserade. Mot de institutionaliserade valsituationerna står "tillfälliga" valsituationer.

Vi kan sammanfatta vår diskussion om valsituationernas uppkomst i figur 7.

I vår studie av rörligheten är vårt intresse koncentrerat till den högra delen av figuren, till de i hög grad självreglerade valen. Vårt begrepp rörlighetsbenägenhet står för individens chans att försätta sig i en självreglerad valsituation förutsatt vissa givna yttre betingelser. En valsituation förutsätter att åtminstone två handlingsalternativ står öppna, att dessa handlingsalternativ är oförenliga, och att individen måste välja ett av dem. Vi antar att detta val baseras på att individen bedömer alternativen i en rad avseenden. De faktorer han då tar hänsyn till kan vi beteckna som valfaktorer. Valfaktorerna kan vara av många slag: han kan ta hänsyn till alternativens inre egenskaper t. ex. möjlighet att tillfredsställa intressen, ge självförverkligande, komma i kontakt med människor. Han kan ta hänsyn till yttre egenskaper som lön, anseende, kamraters inställning, möjlighet till trygg anställning, befordran etc. Han kan ta hänsyn till sin möjlighet att klara av och lyckas med alternativen. Han kan slutligen bedöma alternativen rent emotionellt, dvs. efter sin attityd till dem.

En valfaktor antages i princip vara uppbyggd på följande sätt:



Det finns en viss undre nivå, under vilken individen inte accepterar ett alternativ, oavsett hur bra det i övrigt är. Denna miniminivå kan ibland för vissa valfaktorer sammanfalla med en absolut "nollpunkt". Miniminivåer utgör det vi kallat rörlighetens krav. På valfaktorerna finns inte bara en psykologisk undre gräns, utan även en psykologisk övre gräns. Denna övre gräns står för vad individen helst skulle önska av den aktuella faktorn. Mellan krav och önskemål antages det kunna ske en graderad

utvärdering av valalternativ. Utanför detta område antages att det inte sker någon annan utvärdering än den som "krav" resp. "önskemål" står för. Alla krav är lika värda. De står för nödvändiga förutsättningar för att individen skall acceptera ett alternativ. Önskemålen däremot kan ha olika värde för individen. Olika faktorer kan i olika grad vara viktiga att få tillgodosedda. I denna bemärkelse kan vi tala om att faktorer har olika betydelse, eller vikt.

Den rörlighetsdiskussion som vi i fortsättningen kommer att föra, utgår från att förändringar i individens arbetssituation sker genom valsituationer och ställningstaganden. Förändringar kan inträffa på andra grunder än att individen försätts i valsituationer, t. ex. vid förändringar i organisation och arbetsuppgifter på en arbetsplats. Man skulle kunna tala om rörlighet även här, men vi kommer inte att göra det.

Karriärsocialisation

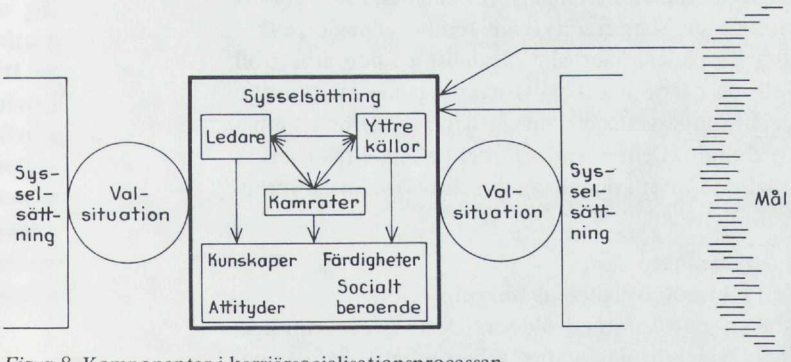
Den påverkan som följer av en sysselsättning har sin grund i fyra förhållanden:

1. Individen förvärvar färdigheter. Han lär sig lösa vissa typer av problem, men inte andra
2. Individen får information om vissa förhållanden, men inte om andra
3. Individen lär sig vissa attityder, värderingar och intressen
4. Individen kommer in i ett socialt beroende.

Dessa förhållanden kan följa av någon formell ordning, och vara ett uttryck för allmänna mål och riktlinjer för den verksamhet där individen är sysselsatt, eller vara mer informell till sin karaktär. Kamrater, lärare, arbetsledare eller utomstående kan vara de som närmast svarar för påverkan.

Man kan påverkas av en sysselsättning inte bara när man deltar i den, utan även innan man deltar i den. En gymnasist kan på så sätt påverkas av de studier han funderar på efter avgångsexamen eller sitt planerade yrke. Man brukar då tala om föregripande (antecipatorisk) socialisation. Vi kan illustrera karriärsocialisationsprocessen med figur 8.

Karriärsocialisationen leder till att ett moment av irreversibilitet (oåterkallelighet) förs in i karriärutvecklingen.



Figur 8. Komponenter i karriärsocialisationsprocessen.

Karriärmål

Karriärmål står för det tillstånd individen på längre sikt eftersträvar att uppnå genom sin karriärlinje. Ett av de syften som ligger bakom individens beteende i karriärvalsituationen antages vara en strävan att närma sig karriärmålen. Karriärmålen har nära samband med individens allmänna livsmål. Dessa kan avse förhållanden som man önskar uppnå i arbetsliv, i familjesituation, på fritid, i samhället i stort (t. ex. viss typ av samhällsförändring) eller avse någon subjektiv utveckling.

En del karriärmål är mycket specifika t. ex. man eftersträvar någon bestämd typ av befattning. Andra kan vara mycket diffusa t. ex. man strävar att utveckla sig själv, finna en identitet, bli en god människa, få ett bra jobb etc. Bland de diffusa målen kan man urskilja en grupp mål, som snarast är negativa till sin karaktär. Det centrala är då att man inte vill bli något visst, t. ex. man vill inte bli lärare, inte bli karriärist, etc.

De flesta människor har troligen ett antal olika mål för sin karriär. Ofta kan man urskilja mål som är mer centrala och andra som är mer sekundära. Olika mål kan vara mer eller mindre förenliga. Målen kan också förändras med tiden.

3.2.2 Fördelning av rörligheten

Alla studier av rörlighet har funnit[1 2]:

a. Att rörligheten inte är jämt fördelad i en befolkning. Ett fåtal svarar ofta för huvuddelen av den faktiska rörligheten
b. Att rörligheten sjunker med åldern.

Dessa iakttagelser gäller faktisk rörlighet, frekvens. De gäller såväl för arbetsbyten, yrkesbyten, näringsbyten som geografiska byten. Den första iakttagelsen har ofta tolkats som ett uttryck för personlighetsskillnader. Den andra iakttagelsen har ofta tolkats så att rörligheten är ett uttryck för individens bristande kunskaper om arbetsmarknad och sig själv. Han vet så lite att han måste pröva sig fram. Ju längre tid han varit på arbetsmarknaden desto mer kunskap bör han ha fått, och på så sätt fått större förutsättningar att realisera sina önskningar, varför rörligheten blir mindre.

Andra tolkningar som man fört fram är att om man råkar ha stannat länge på en anställning så tillkommer en mängd förhållanden som gör att det blir svårt att lämna arbetet. Man drar nytta av senioritetsregler, vilket ger trygghet, och andra förmåner. Man blir specialist på den arbetsroll man skall spela. Det blir då något av ett självförverkligande att utnyttja sin specialitet. Identiteten, uppfattningen om sig själv, tenderar att inbegripa element från arbetsmiljön. Denna tendens ökar ju längre man verkat i en given arbetssituation. Identitet i denna bemärkelse bör minska rörlighetsbenägenheten.

Data från intervjuundersökningen visar:

- Stora variationer i den faktiska rörlighetens frekvens
- Den faktiska rörligheten minskar med åldern. Detta gäller samtliga studerade dimensioner: sysselsättningsstatus, arbetsuppgift, befattning

(position), arbetsplats och geografisk ort.
- Även den latenta rörlighetsbenägenheten visar tecken på att minska med åldern
- Praktiskt taget all rörlighet har varit frivillig och ofta också institutionaliserad. Det senare gäller särskilt för grupperna lärare och jurister.

Intervjuerna gäller arbetssituationen under 1960-talet. Akademikerna har under denna tidsperiod haft en för dem mycket gynnsam arbetsmarknad. Ingen arbetslöshet, god tillgång på arbetstillfällen etc. De prognoser som i dag görs för 1970- och 1980-talen pekar på en i flera hänseenden annorlunda arbetsmarknadssituation för personer med längre utbildning. Stor försiktighet krävs därför vid generalisering av våra iakttagelser till dessa decennier. Vår enkät bland nyexaminerade har främst riktats mot ett studium av den latenta rörligheten. Vi har då gjort följande allmänna iakttagelser rörande rörlighetsbenägenhet.

- Olika former av rörlighetsbenägenhet (benägenhet till arbetsbyten, geografiska förflyttningar, omskolning, vidareutbildning) korrelerar sinsemellan. En undersökning av korrelationerna med hjälp av s. k. faktoranalys visar att dessa samband kan förklaras med endast en bakomliggande faktor. Detta pekar på att man i en viss bemärkelse kan tala om en "generell rörlighetsbenägenhet". Denna faktors värde får inte överdrivas. Den generella rörlighetsbenägenheten svarar för endast en mindre del av variationen i svaren. Varje rörlighetsväg syns dessutom ha ett unikt innehåll.
- Vi finner inga samband mellan ålder och rörlighetsbenägenhet bland de nyexaminerade. Dessa är dock förhållandevis homogena i sin åldersammansättning.

Vi har således funnit att olika aspekter av rörlighetsbenägenhet hänger samman på så sätt, att den som har benägenhet att göra geografiska byten också är benägen att byta arbetsuppgift, befattning etc. Detta resultat kan nog inte utan ytterligare specifikationer ges en generell giltighet. Vid industrinedläggelser i glesbygden har man ibland funnit ett annat mönster. Arbetstagarna har varit benägna att ta nästan vilket arbete som helst bara de kunnat få bo kvar[13]. Låg benägenhet med avseende på geografisk rörlighet hänger samman med hög benägenhet rörande arbetsuppgift. En förklaring kan ligga i att vi i dessa fall har en situation av påtvingad rörlighet, vilket inte gällt i den situation där vi gått ut med våra frågeformulär. I de undersökta glesbygderna har emellertid även gällt ett annat förhållande. Den sociala gemenskapen på orten har varit starkt utvecklad, och man har haft en egen lokal kultur. Det är möjligt att utvecklad gemenskap och särpräglad kultur kan finnas i andra grupper av betydelse för rörlighet än de rent geografiska gruppbildningarna. Detta kan gälla för vissa professionella grupper. Läkare och officerare t. ex. har kanske låg benägenhet vad gäller omskolning men relativt hög när det gäller geografisk rörlighet. Tyvärr har vi inte haft möjlighet att i våra analyser närmare studera denna mekanism.

3.2.3 Valfaktorer, empiriska data

Merparten av vår enkät till de nyexaminerade har ägnats åt frågor, som avsett att mäta krav på valfaktorer och dessa faktorers olika vikt. Totalt har ungefär 40 faktorer undersökts. Dessa utgör bara en del av alla de frågor som är tänkbara. Giltigheten av vår analys är givetvis begränsad till dessa faktorer. Faktorerna är valda med avseende på rörlighetsområdena: arbetsuppgift, befattning, arbetsplats och geografisk ort. Klassificeringen av faktorer är i viss mån godtycklig.

Det finns åtminstone tre mättekniska problem, som blir särskilt aktuella när man utnyttjar frågor där människor skall ange grad av nödvändighet eller vikt av olika förhållanden. Det första är att ställningstaganden kan provoceras fram på faktorer, som man tidigare inte funderat på. Det andra är att de svarandes uppfattning om "nödvändighet" eller "vikt" gäller endast inom det variationsområde de själva kan förvänta sig utfall i dvs. i vårt fall den variation i arbetssitua-

Tabell 1. Procentuella andelen krav på några olika valfaktorer samt viktsättning av valfaktorer.

	Krav		Vikt		
	Absoluta	Inga	1	2	3
Arbetsuppgift					
Motsvarar intressen	59	1	32	11	7
Möjlighet att påverka den egna arbetssituationen	62	0	4	8	6
Få kontakt med andra människor	66	2	10	12	13
Självständigt	40	2	3	6	5
Möjlighet att undervisa och instruera	20	17	1	1	2
Få arbeta i grupp	13	17	0	1	2
Få använda de spec. kunskaper, som man fått genom utbildningen	36	5	2	3	4
Ge möjlighet till utveckling	75	0	17	17	11
Omväxlande	59	0	3	8	11
Möjlighet att hjälpa andra	38	4	3	4	4
Teoretisk inriktning	17	13	0	1	1
Praktisk inriktning	12	15	0	0	11
Bli expert inom ett område	12	19	0	1	1
Samhällsnyttigt	43	4	5	5	8
Förlagt inomhus	13	28	0	0	0
Få fysisk aktivering	10	23	0	0	1
Befattning					
God lön	26	3	2	5	7
Går att kombinera med omvårdnad av barn och familj	62	3	15	13	10
Goda möjligheter till befordran	20	7	1	1	1
Andra förmåner än lön, t. ex. tjänstebil	3	49	0	0	0
Normal kontorstid	10	35	0	0	0
Fast arbetsplats	23	14	0	0	2
Möjlighet att leda och ge order	6	31	0	0	0
Ställning och anseende	5	35	0	0	0
			(100)	(100)	(100)

(Tabellen fortsätter)

(forts. tabell 1)

	Krav		Vikt		
	Absoluta	Inga	1	2	3
Arbetsplats					
Ägande:					
Ej statligt	2	81			
Ej kommunalt	2	79			
Ej kooperativt	5	70			
Ej privat	4	79			
Inflytande från:					
Ej västeuropa	3	77			
Ej USA	8	70			
Ej öststaterna	12	58			
Ej svensk "storfinans"	7	66			
Ej utomlands	6	75			
Storlek:					
Ej litet (1–20 anställda)	6	73			
Ej medelstort (21–1 000)	3	77			
Ej stort	12	62			
Ej miljöfientlig konsumtion	30	19			
Ej bidrar till överflödskonsumtion	18	25			
Ej u-landsutsugande	26	23			
Kamratliga relationer mellan olika personalkategorier	64	4			
Möjlighet att påverka ledningens beslut	44	5			
Geografisk ort					
Gymnasium	49	11	16	10	13
Universitet	10	38	5	5	4
Väl utvecklat kulturliv	34	8	19	18	18
Goda idrottsanläggningar	21	19	3	5	6
Möjligheter till bad och friluftsliv	52	4	21	22	20
Tillgång till barnservice	52	6	18	21	14
Välutvecklad sjuk- och åldringsvård	53	3	15	18	20
Möjlighet att vara anonym	16	27	3	3	7
			(100)	(100)	(100)

Anm: Procentberäkningarna baseras på ca 1 550 kodbara svar. Svarsbortfall ca 2 %. På viktfrågorna dock ca 10 %. Procentvärdena i kolumnerna för krav uttrycker hur stor andel av de svarande (med kodbart svar), som angivit absoluta krav respektive inga krav rörande en given faktor. Övriga svarande på dessa frågor har antingen angivit ett svagare krav eller "vet ej". Viktuppgifterna bygger på två rangordningsfrågor. I den ena frågan har det gällt att rangordna egenskaper som rör arbetsuppgift och befattning sammanslagna. I den andra gällde det att rangordna egenskaper avseende geografisk ort. I båda fallen gällde det att rangordna endast de tre viktigaste egenskaperna. Procentvärdena i viktkolumnerna uttrycker hur första placering, andra placering resp. tredje placering fördelar sig över de olika egenskaperna. För den exakta ordalydelsen av frågorna hänvisas till appendix.

tion, som de upplever, att en akademiker med deras examen kan råka ut för. Det tredje är att vissa valfaktorer är mer accepterade i vår kultur än andra, vilket kan verka ledande på svaren. I tabell 1 redovisas de procentuella fördelningarna över krav och vikt.

Data visar:

– De mest markanta kraven återfinns inom området arbetsuppgift. De avser faktorer som har att göra med arbetets möjlighet till att ge självförverkligande: möjlighet till utveckling, påverka den egna arbetssituationen, tillfredsställa intressen, vara omväxlande etc. Inom detta om-

råde intar även krav på kontakt med andra människor, hjälpa andra och att arbetet är samhällsnyttigt, en framträdande plats.

- Inom området befattning dominerar kravet på att arbetet skall gå att förena med omvårdnad av familj. Kravet på god lön är förhållandevis mindre uttalat.
- Inom området arbetsplats refererar de mest markerade kraven till de demokratiska sidorna av arbetsmiljön: krav på medinflytande och kamratliga relationer.
- Inom området geografisk ort har man starkast markerat krav på utvecklad sjuk- och åldringsvård, barnservice, gymnasium och möjlighet till sport och friluftsliv.
- Fördelningen över vilka faktorer som är viktigast följer i stort sett fördelningen över starkast markerade krav. För arbete och befattning är faktorer som har med självförverkligandet att göra de som dominerar. Även önskemål om kontakt med andra och arbetets förenlighet med familjeliv är väsentliga. Lönen intar en blygsam plats. När det gäller viktsättningen av den geografiska ortens egenskaper får önskemål om gymnasium inte lika framträdande plats, som när det gällde de absoluta kraven. Önskemål om utvecklat kulturliv har nu blivit en av de viktigaste faktorerna.
- Den likhet vi kan konstatera mellan fördelningar av krav och vikt verkar naturlig. Den är dock inte en logisk nödvändighet utifrån de tolkningar vi tidigare (avsnitt 3.2.1.) gjort av krav och vikt. Frågemetodens begränsningar framtvingar troligen ett starkare empiriskt beroende än vad som gäller i verkligheten.
- Våra data om viktigaste faktorer i arbete och befattning överensstämmer mycket väl med både svenska och utländska studier[14]. Lönen intar jämfört med faktorer relaterade till självförverkligande, en underordnad plats. I dessa studier har man ofta funnit att trygghet och säker framtid varit den kanske viktigaste faktorn av alla. I våra studier har vi inte gjort någon direkt mätning av denna faktor.
- I en separat fråga har vi ombett de utfrågade att markera vad de ansåg viktigast av områdena arbete – befattning, arbetsplats och geografisk ort. Tre fjärdedelar markerade arbete – befattning, övriga fördelade sig relativt jämnt på arbetsplats och geografisk ort.
- I några tidigare studier av valfaktorer har man intresserat sig för de inbördes relationerna mellan olika faktorer. Studierna visar att valfaktorer inte verkar helt fristående från varandra. Faktorer som är relaterade till arbetsuppgift och befattning kan ofta grupperas i:

1. Intresse – självförverkligande faktorer (intressanta arbetsuppgifter, omväxling, självständighet, skapande verksamhet etc)
2. Sociala kontaktfaktorer (arbete med människor, hjälpa andra)
3. Statusfaktorer (anseende, ledande ställning, god lön)
4. Trygghetsfaktorer.

Vi har också på våra enkätdata försökt belysa de inbördes relationerna mellan olika krav. Vi finner tendens till samma grupperingar som ovan när det gäller arbete och befattning. (På den fjärde gruppen saknar vi goda mått.) Tendenserna är dock ganska svaga. Vi har kompletterat vår

analys av interrelationerna med en faktoranalys på samtliga krav, dvs. även krav avseende arbetsplats och geografisk ort. Faktoranalysen antyder att de samband som finns mellan olika krav, i huvudsak kan hänföras till fem "bakomliggande" faktorer. Den *första* faktorn skulle kunna betecknas *ideologisk*. Den har nära samband med krav på att påverka sin egen arbetssituation, ledningens beslut, kamratliga relationer och krav på produktionsinriktning (ej miljöfientlig, u-landsutsugande etc). Den är också nära knuten till intresse-självförverkligande- och sociala kontakt-faktorer. Vidare är den negativt kopplad till krav på normal arbetstid. Den *andra* faktorn har vi betecknat *instrumentell*. Den har obetydligt samband med vår första faktor, och nära samband med krav på statusfaktor (god lön, ledande ställning, anseende, förmåner utöver lön etc.). Krav på att få använda sina kunskaper, teoretiskt arbete, omväxling och att bli expert. Den är negativt relaterad till krav på produktionsinriktningen. Den *tredje* och den *fjärde* faktorn har vi inte kunnat ge helt meningsfulla tolkningar. Den tredje faktorn tycks vara någon samhällstjänarfaktor. Den är intimt förknippad med öppenhet för statlig, kommunal eller kooperativ tjänst och arbete på större arbetsplatser. Den fjärde faktorn syns ha att göra med ideologisk indifferens eller öppenhet. Man är ointresserad av om det finns inflytande från olika ägargrupper, om man är i privat tjänst och dyl. Den *femte* faktorn är lättare att ge innehåll. Vi har uppfattat den som en familjefaktor. Krav på att arbetet skall gå att förena med omvårdnad av familj, normal kontorstid, gymnasium, barnservice, sjuk- och åldringsvård, idrottsanläggningar samt möjlighet till friluftsliv, är kännetecknande för denna faktor. Faktorn har ett visst samband med den första faktorn.

3.2.4 Karriärmål, empiriska data

Undersökningar av skolungdomars och studenters yrkesplaner (i förhållande till specifika karriärmål) visar att dessa är ganska föränderliga över tiden. Under en tvåårsperiod kan t. ex. 40 % av de studerande vid filosofiska fakulteter ha skiftat yrkesplaner[15]. Många upplever också sina planer som osäkra eller tveksamma. Ofta tycks yrkesplanerna vara ett uttryck för studievalet snarare än studievalet ett uttryck för yrkesplanerna. Vi har endast haft begränsade möjligheter att i våra enkäter och intervjuer ta upp frågor om målsättning för karriären. Följande iakttagelser har vi dock kunnat göra:

- I en fråga i enkäten ombads de undersökta att ange vad de trodde skulle betyda mest för dem, arbete, familj eller fritid. Familjen är det dominerande livsmålet för ca två tredjedelar, arbetet för en tredjedel, få anger fritiden. I vår studie av akademiker på arbetsmarknaden fick vi i stort samma fördelning.
- Nästan hälften av de nyexaminerade säger att de inte siktar mot någon speciell typ av befattning. De som siktar mot en befattning karaktäriserar den i de flesta fall utifrån arbetsuppgiften (t. ex. arbeta med reklam, undervisning). Ett fåtal beskriver befattningen utifrån yttre karaktäristika (t. ex. fast tjänst, ledande befattning). Bland de

äldre akademikerna fick vi liknande resultat.

- I ca hundratalet intervjuer gjorde vi en mer omfattande kartläggning av målen för karriären. Vi försökte att ta reda på om man siktade mot någon speciell typ av arbetsuppgifter, befattning (tjänsteställning), arbetsplats (företag, verk, organisation) och geografisk ort. En knapp tredjedel sade sig inte sikta mot någondera. De flesta målen gällde befattning. En del mål fanns också beträffande arbetsuppgift och ort. Däremot var det få mål avseende arbetsplats.
- När vi bedömer resultaten från undersökningen bland de äldre akademikerna, bör vi hålla i minnet att dessa har verkat på en för dem mycket gynnsam arbetsmarknad. De äldre av dem bör därför ha haft goda möjligheter att uppnå de eventuella mål de tidigare haft. Iakttagelser under intervjuerna stöder denna reflexion.
- De mål man har och har haft är ofta ospecificerade. Många strävar efter en "fast" tjänst.

De slutsatser vi är benägna att dra utifrån dessa iakttagelser och tidigare studier är att karriärutvecklingen (rörligheten) i allmänhet inte är ett uttryck för en strävan mot specifika mål. Mål för karriären finns, men dessa är i allmänhet diffusa. De tillåter en stor variation av arbetssituationer och karriärvägar. I den enskilda valsituationen är strävan mot måluppfyllelse ofta underordnad de konkreta förhållanden valet på kort sikt innefattar.

Karriärmål, om än diffusa, innebär dock vissa restriktioner för den faktiska rörligheten. Vi kommer närmare att behandla detta i avsnitt 4.2.

3.2.5 Rörlighet och avstånd

Det är en gammal iakttagelse att den geografiska rörligheten huvudsakligen sker inom kort avstånd. Rörligheten mellan två orter ökar med orternas storlek och avtar med avståndet. En del forskare har här upplevt en analogi med Newtons berömda gravitationslag[16]:

K står för gravitationen
m_1 och m_2 står för två kroppars massa,
d står för avståndet mellan kropparna
k är en konstant

$$K = k \frac{m_1 \, m_2}{d^2}$$

Man har prövat lagens tillämpbarhet på geografisk rörlighet genom att ersätta massa med ortens storlek (ibland har gjorts vissa justeringar med avseende på om orterna expanderar eller ej). Lagen har ofta visat sig vara en god beskrivning av rörlighetens förhållande till avstånd (i några fall har beskrivningen förbättrats om avståndet icke kvadrerats).

I undersökningar av den sociala rörligheten mellan olika samhällsgrupper, har man funnit att denna främst sker mellan grupper som statusmässigt ligger nära varandra.

Hur rörlighetsströmmarna går mellan olika yrken eller yrkesområden på ungefär samma statusnivå, vet vi ganska litet om. Vi har emellertid gjort ett anspråkslöst försök att studera bytesströmmarna mellan olika yrkesområden bland examinerade från filosofisk fakultet. Analysen

bygger på data redovisade av SCB (Information i prognosfrågor 1967:2). Undersökningen omfattar ca 2 000 examinerade 1959/60. Data har redovisats om de årsvisa skiftningarna i yrkesområde under tidsperioden 1960–64. Man har arbetat med 15 olika yrkesområden.*

De stora bytesströmmarna går mellan
- olika läraryrken
- universitets/högskolelärare och tekniskt/naturvetenskapligt arbete
- universitets/högskolelärare och administrativt arbete
- lärare i skolämnen och litterärt/konstnärligt arbete
- lärare i skolämnen och administrativt arbete
- ekonomer/statistiker och administrativt arbete.

Till en del avslöjar dessa bytesströmmar endast det faktum att olika yrkesgrupper är olika stora. För att kontrollera detta förhållande har vi utgått från den tidigare nämnda formeln för gravitation. I denna har vi satt in yrkesgruppens storlek (m_1 och m_2) samt flyttningsströmmens storlek (K) och löst ut avståndet (d). Det "sociala avståndet", uppfattat på detta sätt, visar en något annan bild av yrkesgruppernas närhet än de rena flyttningsströmmarna.

Kort avstånd blir det mellan
- universitets/högskolelärare och tekniskt/naturvetenskapligt arbete
- universitets/högskolelärare och "övrigt pedagogiskt arbete"
- universitets/högskolelärare och administrativt arbete
- lärare i skolämnen och "övrigt pedagogiskt arbete"
- ekonomer/statistiker och psykologer/personalmän
- ekonomer/statistiker och administrativt arbete
- ekonomer/statistiker och kameralt/kommersiellt arbete
- administrativt arbete och bibliotekarier/arkivarier/museitjänstemän
- administrativt arbete och kameralt/kommerisellt arbete.

Dessa redovisade data får ses som en illustration. De bygger trots en relativt stor undersökningsgrupp på ett begränsat antal byten.

Den tes vi vill föra ut med detta avsnitt är att rörligheten inte sker slumpmässigt mellan olika arbetssituationer. Det finns någon form av social eller psykologisk närhet, som delvis kan ses som ett uttryck för karriärsocialisation.

3.2.6 Sammanfattning

I detta avsnitt har en teori om karriärens utveckling skisserats. Den innehåller tre komponenter: valbeteende, karriärsocialisation och karriärmål. Kunskap om valbeteendet är grunden för att förstå de bytes- eller förändringssituationer som impliceras av begreppet rörlighet. Karriärsocialisationen är den teoretiska ram utifrån vilken vi kommer att diskutera högskoleutbildningen som ett av många element i karriärlinjen.

* a) tekniskt naturvetenskapligt arbete b) medicinskt hälso- och sjukvårdsarbete c) universitets- och högskolelärare d) lärare i läroämnen e) övrigt pedagogiskt arbete f) religiöst arbete g) juridiskt arbete h) litterärt och konstnärligt arbete i) bibliotekarier, arkivarier och museitjänstemän j) ekonomer och statistiker k) psykologer och personalmän l) övrigt tekniskt naturvetenskapligt etc. arbete m) administrativt arbete n) kameralt och kommersiellt arbete o) övrigt

Medan den teoretiska valmodellen bör ha ökat förståelsen för de mekanismer, som verkar i valsituationen, har vi genom det empiriska materialet försökt ge exempel på några konkreta typer av valfaktorer.

Materialet tycks allmänt peka på individens beroende av samhällsstrukturens tidigare verksamhet, upplevelser etc. Rörlighetspotentialen kan därför knappast på något genomgripande sätt förändras genom enkla politiska åtgärder. Däremot kan, som vi skall se i avsnittet 4.2, relativt enkla politiska åtgärder påverka den rörlighet som faktiskt kommer till stånd.

Tidigare studier har visat att trygghet och säkerhet är ett dominerande krav individen ställer på sin arbetssituation. Denna bild kompletteras genom vår studie av kraftigt uttalade krav på: att arbetet skall motsvara personens intresse, att man skall kunna påverka sin egen arbetssituation, att arbetet skall ge möjlighet till utveckling, att man skall kunna kombinera arbete med omvårdnad av barn och familj, att det råder kamratliga relationer på arbetsplatsen m. fl.

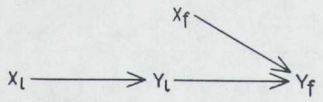
Dessa resultat pekar på att ett antal missuppfattningar kan tänkas existera om vad individen anser vara väsentligt i arbetssituationen. Dessa missuppfattningar kan ofta vara mättekniskt betingade, exempelvis den starka betoningen av lönen. Intressant är att notera den kraftiga dominansen för de s. k. inre egenskaperna hos arbetet. Detta bör dock tolkas mot bakgrund av att vissa yttre minimiförutsättningar förutsättes uppfyllda. Vår population nyexaminerade akademiker står dock inför en kärvare marknadsituation än tidigare.

Den stora fråga som inställer sig vid betraktande av resultaten är: hur skall man strukturera en arbetsmarknad så att största tillfredsställelse uppstår hos individerna?

Många värden är i princip oförenliga, t. ex. ofta kraven på företagets produktivitet och de anställdas krav på medinflytande. Fortsatt tillämpad forskning får försöka avgöra den bästa avvägningen mellan intressena. Denna rapport har endast försökt visa på några sådana faktorer som man bör ta hänsyn till.

3.3 *Några implikationer av vår tolkning av rörlighet*

Vi har gjort en distinktion mellan latent och faktisk rörlighet. Denna leder till en allmän förklaringsmodell av rörlighetens omfattning, som kan illustreras:



X_l är orsakerna till den latenta rörligheten
X_f är villkoren för faktisk rörlighet
Y_l är den latenta rörligheten
Y_f är den faktiska rörligheten

Denna modell innebär ett allmänt ifrågasättande av det rimliga i att ta den faktiska rörligheten som ett uttryck för individens benägenhet eller

vilja att röra sig. Vi uppfattar den faktiska rörligheten som i mycket hög grad bestämd av de speciella förhållanden, som råder i ett samhälle vid en given tidpunkt. Detta beror främst av villkoren (X_f) för den faktiska rörligheten. Den latenta rörligheten ser vi som något mindre situationsbunden. Detta gör att vi tror att generaliseringar exempelvis fram till 1980-talet har större giltighet beträffande den latenta rörligheten än motsvarande för faktisk rörlighet.

I nästa kapitel kommer vi att under skilda avdelningar behandla orsakerna till latent rörlighet ($X_l \rightarrow Y_l$) och villkoren för faktisk rörlighet ($X_f \rightarrow Y_f$).

4 Orsaker till rörlighet

Detta kapitel kretsar kring frågan vad som orsakar rörlighet. I föregående kapitel drog vi upp riktlinjerna till en förklaringsmodell uppbyggd på distinktionen mellan latent och faktisk rörlighet. Denna modell skall vidareutvecklas och ges innehåll i detta kapitel.

Vissa förklaringsfaktorer berördes redan i föregående kapitel. Genom att se rörlighet som ett led i en allmän karriärutveckling framhölls de förklaringar som låg i processens inre struktur: valfaktorer, karriärmål, faktorer i karriärsocialisationen. I detta kapitel kommer vi att koncentrera oss på faktorer utanför själva processen.

Kapitlet har två huvudavdelningar: orsaker till latent rörligt och villkor för faktisk rörlighet.

4.1 *Orsaker till latent rörlighet*

Avsikten med detta avsnitt är att försöka klargöra varför olika personer är i olika grad latent rörliga. Vi kommer ej enbart att behandla de skillnader som ligger på det individuella planet, utan även försöka peka på några förhållanden i samhället, som ytterligare kan belysa orsakerna till dessa skillnader.

I den följande framställningen kommer vi att utgå ifrån de två distinktioner på latent rörlighet, som gjordes i kapitel 3. Vi kommer att behandla rörlighetsbenägenheten, och det område inom vilken benägenheten kan anses tillämpbar var för sig. Kapitlets uppdelning kan illustreras med följande figur:

	Orsaker till latent rörlighet	
	krav	rörlighetsbenägenhet
Individ	4.1.1	4.1.2
Samhälle	4.1.3	4.1.4

I denna avdelning kommer ofta att refereras till resultat från våra egna empiriska undersökningar, främst enkäten bland nyexaminerade. Det finns anledning att ytterligare understryka den explorativa studiens innebörd; de förhållanden som resultaten redovisar kan med varierande

säkerhet beskriva de faktiska förhållandena på svensk arbetsmarknad i dag. Huvudsyftet är dock inte en beskrivning av hur denna situation faktiskt är, utan att försöka visa tänkbara sociala mekanismer, som *kan* tänkas förekomma. I detta kapitel gäller det att visa att olika mekanismer verkar vid uppkomsten av benägenhet respektive krav.

4.1.1 Individuella skillnader i krav

Könstillhörighet utgör en mycket viktig faktor vid analys av skillnader med avseende på de krav, som olika personer ställer på sin arbetssituation. Inom sociologin diskuteras ofta könsrollen, som ett antal förväntningar om egenskaper och beteende, som ställs på en person p. g. a. att denna person tillhör ett speciellt kön. Dessa förväntningar generaliseras sedan ofta av innehavaren av rollen till att gälla områden där de i princip inte hör hemma. På detta sätt kommer personer av olika kön att ställa olika krav på arbetet.

I vår undersökning har vi funnit att nedanstående krav är könstypiska för kvinnor:

- att man i sitt arbete får kontakt med andra människor
- att man får möjlighet att hjälpa andra
- att arbetet är samhällsnyttigt
- att arbetet är förlagt till normal kontorstid
- att man i arbetet får möjlighet att utnyttja de speciella kunskaper man fått genom sin utbildning
- att arbetet går att kombinera med omvårdnad av barn och familj.

Könstypiska för män är följande krav:

- att arbetet ger god lön
- att man får möjligheter till befordran
- att man blir något av expert inom området
- att man får möjlighet att leda och ge order
- att den ort man bor på har goda idrottsanläggningar
- att orten ger möjligheter till bad och friluftsliv.

Könsrollstendenserna förstärks när hänsyn tas till personens *civilstånd.* Olika civilstånd framkallar ytterligare förväntningar på könsrollen. Så har vi t. ex. funnit att de manliga kraven ovan av instrumentell natur, god lön, befordran, expert, ge order, stiger i ordningen för följande kategorier: ogift – gift – gift med barn. I samma ordning stiger de kvinnliga kraven på möjligheter att kombinera arbetet med omvårdnad av barn och familj, samtidigt som det ställs högre krav på att på bostadsorten skall finnas tillgång till barnservice och gymnasium.

En annan mycket viktig komponent när det gäller uppkomsten av krav, kanske den viktigaste med tanke på att det är den faktor som starkast korrelerar med faktisk rörlighet, är *ålder.* När man diskuterar ålder är det viktigt att se den sammanhängande med vissa förändringar vid särskilda tidpunkter, vilka som regel äger rum i en västerländsk människas liv. Sådana förändringar utgöres t. ex. av individens inträde på

arbetsmarknaden, förändringar av civilstånd och familjesituation i övrigt och så småningom ur arbetsmarknaden. Man brukar tala om individens *livscykel*[17].

Exempel på förändringar av de krav individen kan tänkas ställa på arbetssituationen vid förändringar i livscykeln: när en person växer upp och brottet med föräldrafamiljen sker, kommer en tid av ensamstående och relativt oberoende. De krav man ställer på arbetet är små, och möjligheterna till rörlighet är stora. Vid giftermål och uppbyggande av en ny kärnfamilj, ökar som regel behovet av trygghet och stabilitet, kraven skärps. Samma sak gäller vid varje tillökning i familjen.

I motsats till dessa förändringar kan det också förekomma en kontinuerlig skärpning av kraven under en ständigt pågående anpassningsrörlighet. Personen får alltmer erfarenhet av arbetsmarknaden och allt bättre uppfattning om de egna behoven, och därmed kraven på arbetsmarknaden, vilka därmed kan tänkas skärpas. Denna process av ständigt ökade krav stagnerar troligen när individen når högre ålder. Det kan t. o. m. hända att utvecklingen kan börja gå åt andra hållet efter någon viss ålder, exempelvis 50–60 år, p. g. a. att individen då upplever att han inte längre har samma marknadsvärde som tidigare, varvid han justerar sina krav därefter. Vi har inga egna data som belyser förhållandet.

Social härkomst har också betydelse för de krav man ställer på arbetet. I en nyligen presenterad undersökning har Husén visat att karriärutvecklingen efter en given tid blir olika gynnsam för barn ur olika samhällsskikt med likartad utbildning[18]. Liknande resultat har presenterats av Holmberg i den pågående låginkomstutredningen, och de stämmer också väl överens med tidigare svenska och amerikanska undersökningar[19].

Tre förklaringar kan tänkas föreligga:

1. Härkomststatus generaliseras på så sätt att barn från olika samhällsskikt ställer olika krav och har olika önskemål om framgång
2. Härkomststatus utgör en informell merit[20]
3. Personer från högre samhällsskikt har bättre möjligheter att verkligen realisera sina krav i faktisk rörlighet.

I vårt eget empiriska material har vi inte funnit några nämnvärda skillnader mellan de krav personer från olika socialgrupper ställer. Data motsäger alltså första förklaringen. I vår undersökning är dock inte den latenta rörligheten mätt med absoluta indikationer från arbetsmarknaden, utan med ett antal krav, som är relaterade till varje enskild individs ambitionsnivå. Utslag i nivåskillnader kan därför ej avläsas. Vi kan alltså inte säga om socialgrupp I ställer "högre" krav än övriga socialgrupper.

Individens *ideologiska förankring* utgör också en orsak till de krav, som ställes på arbetssituationen. Olika vänsterideologier, t. ex. marxism, innehåller ofta krav på inre belöningar i arbetet. Sådana utgöres t. ex. av tillfredsställelse med arbetssituationen, medbestämmanderätt och kontakt med kamrater. Andra, t. ex. högerideologier, möjliggör uppställandet av andra krav, genom att de ofta legitimerar en favorisering av ägande i förhållande till arbete.

Exempel på krav ur vår egen undersökning, som har visat sig vara förknippade med vänsterideologi[a] oftare än övriga ideologier:

- att arbetet motsvarar individens intresse
- att man får möjlighet att påverka sin arbetssituation
- att produktionen inte kan karaktäriseras som miljöfientlig
- att arbetet ger möjlighet att hjälpa andra
- att arbetet är samhällsnyttigt
- att arbetet går att kombinera med omvårdnad av barn och familj.

Vänstersympatisörer visar sig dessutom oftare ha något emot att arbeta i privat ägda företag, medan högersympatisörer har något emot samhällsägda.

Även individens yttre miljö, *uppväxtort* eller bostadsort, påverkar de krav han kommer att ställa på arbetet. Olika orter är utsatta för olika typ och mängd av information om möjliga arbetstillfällen. De kan dessutom ge upphov till olika upplevelser om behovet av fysisk och kulturell miljö, t. ex. behovet av natur och finkultur. Ytterligare en skillnad, som kan framhållas speciellt mellan stad och landsbygd, är den normpåverkan, som individen utsätts för. På landsbygden är det främst den närmaste omgivningen med familj, kamrater, lärare m. fl. som ger värderingarna. Personen i staden utsätts i stället främst för påverkan från massmedia, organisationer och allmänna förhållanden såsom konkurrensmentalitet.

I vår undersökning har vi funnit att personer som under sin huvudsakliga uppväxttid bott i storstad oftare än övriga betonar instrumentella krav såsom god lön, möjligheter till befordran, möjligheter att bli expert och tillfälle att leda och ge order. På bostadsorten ställer de dessutom oftare än andra krav på tillgång till väl utvecklat kulturliv.

Psykologiska faktorer påverkar även individens krav på arbetet. Vissa faktorer med anknytning till personens behov av självförverkligande, såsom begåvning och intressen, skapar förväntningar, och därmed krav på arbetets innehåll.

Olika personlighetstyper med avseende på socialt uppträdande, exempelvis tillbakadragen läggning, aggressiv läggning och personlighet som inriktar sig på umgänge, ställer olika krav. Den tillbakadragne vill bli lämnad fri från övervakning och tillåtas att bli kreativ och originell. Den aggressive vill tjäna mycket pengar och få social prestige, och den som är inriktad på social kontakt värderar högst att arbeta i grupp och hjälpa andra[21].

I vår egen undersökning har vi ej försökt att göra några uppdelningar på personlighetstyper.

4.1.2 Individuella skillnader i rörlighetsbenägenhet

De resonemang som förts under 4.1.1 om *livscykeln* hänger även nära samman med rörlighetsbenägenheten. Vid ett antal specifika tillfällen under en individs livstid inträder förändringar, som innebär ökad

[a] Vänsterideologi har mätts med sympati för partierna SAP och Vpk.

försörjningsbörda, t. ex. vid giftermål och barnanskaffning. När kraven skärps inträffar ofta samtidigt en ökad benägenhet att röra sig inom de nya, snävare, gränserna. På sikt sker en anpassningsrörlighet, och individens rörlighetsbenägenhet sjunker. Vår telefonintervju pekar på att rörlighetsbenägenheten sjunker med åldern.

Självvald rörlighet på arbetsmarknaden har ofta kommit att innebära karriärrörlighet. De personer som ställt "högst" krav, karriärmässigt sett, har därför ofta också varit de som samtidigt haft högst rörlighetsbenägenhet för att förverkliga dessa krav.

Den kvinnliga *könsrollen* innehåller i mindre grad än mannens förväntningar på karriärrörlighet. Rörlighetsbenägenheten bör bli mindre än för mannen.

En mekanism som ytterligare understryker förhållandet utgöres av att individens självvärdering ger upphov till olika grad av säkerhet på arbetsmarknaden, vilket kan påverka rörlighetsbenägenheten. Kvinnligt kön på arbetsmarknaden innebär lågstatus i förhållande till manligt, vilket alltså ger lägre rörlighetsbenägenhet. Den egna undersökningen har bekräftat förhållandet: mannen har högre rörlighetsbenägenhet när det gäller förändring av arbetsuppgift, geografisk ort, omskolning och vidareutbildning.

Könsrollstänkandet har också kommit att innebära att det faktiska antalet anställningsmöjligheter för kvinnor i landet är betydligt lägre än för männen. Upplevelsen av detta påverkar givetvis också benägenheten. Ett undantag kan tänkas föreligga: när det gäller förflyttningar in och ut ur arbetskraften upplever sig kvinnan förmodligen ha fler alternativ än mannen, vilket påverkar benägenheten.

Vid en analys av *social härkomst* i vår undersökning fann vi, att benägenheten att byta arbete, ort, vidareutbildning och omskolning sjönk med sjunkande socialgrupp (I, II, III). Detta kan förmodligen förklaras på ett analogt sätt, som vid variation mellan kön.

Ideologiska faktorer har även betydelse när det gäller rörlighetsbenägenheten. Vänsterpartier är i princip reformpartier, förändringsvänliga. Om ideologisk förankring samtidigt innebär någon form av radikal identitet hos individen, kan vi vänta oss förändringsvilja. Vår egen undersökning visar resultat, som tyder på att så skulle vara fallet. Rörlighetsbenägenheten ökar i ordning höger – mitten – vänster. Förhållandet gäller även med socialgrupp konstant. Intressant är att notera att individer från socialgrupp I, som sympatiserar med vänsterpartier, är de som visar den högsta rörlighetsbenägenheten. Detta kan vara uttryck för radikalism.

4.1.3 Latent rörlighet och samhällsstruktur – gränsbildningar

Förhållandena på arbetsmarknaden påverkar troligen i hög grad de krav en person ställer på sin arbetssituation, de gränser inom vilka han är beredd att röra sig.

Ett i någon mån statiskt sätt att betrakta arbetsmarknaden på har inneburit att tendenser till stabilisering av utbud – efterfrågesituation förekommer. Traditionella utbildningsblock har kommit att få motsvara

traditionella områden inom näringslivet. Man betraktar alltså inte utbildningen som ett sätt att lära sig utföra ett stort antal funktioner, utan snarare som en enhet, vilken tänkes ha någon form av motsvarighet i arbetslivet, vartill den passar bättre eller sämre. Dessa föreställningar om vilka kunskaper som användes i en arbetssituation måste anses vara historiskt och kulturellt betingade, snarare än grundade på dagens verklighetssituation. Undersökningar finns som visar att det konkreta ämnesinnehållet från kurspianer används i mycket liten utsträckning[22]
En annan mekanism, som verkar för uppkomsten av gränser på arbetsmarknaden, är den s. k. *professionalismen.* Denna uppkommer p. g. a. att olika personer i trygghetssyfte söker bevaka sina intressen i de områden traditionen givit dem. Detta innebär att individer med likartade intressen, manifesterade av likartade utbildningar, börjar uppträda gemensamt utåt i en arbetsmarknad. En bindning till jobbet upprätthålles. I fall av djupgående professionalisering uppkommer som regel någon form av organisation, som tillvaratar medlemmarnas intressen. Det sker genom att hävda gruppens status gentemot andra grupper, följa upp vad som är väsentligt inom det professionella områdets utveckling, allmän information m. m. Identifiering med denna organisation underlättar uppkomsten av ett normsystem, vilket som regel har organisationens fortbestånd som en viktig del. Detta innebär att samtidigt som det traditionella området skyddas från intervention, tvingas medlemmarna att inte avvika från organisationen. Rörlighet utom det traditionella "reviret" är otillåten, samtidigt som normsystemet klart kan reglera vilken rörlighet som är önskvärd inom.

Professionalism uppträder starkare ju mer hotad gruppens ställning är. Exempel på högt utvecklad professionalism: läkare – hot mot hög status, militär – motsatsställning till värnpliktiga m. fl. grupper.

I Sverige utgör fackförbunden knappast den professionella organisationen. De har främst verkat som förhandlingsorganisationer om materiella förmåner. Professionalismen är snarast representerad på förenings- eller ännu hellre klubbnivå.

De gränser som uppkommer på grund av och som upprätthålles av de professionella organisationerna är inte helt oföränderliga. Exempel på förändringar utgör psykologers och socionomers höjning av status. Utländska exempel finns på att arbetargrupper höjts över tjänstemannagrupper i status: i Polen har man konstaterat uppgång hos gruvarbetare, svarvare, montörer, så att dessa fått högre status än lägre tjänstemän, medan nedgång konstaterats för merkantila yrken och präster[23].

Gruppstatusförändringar kan innebära konkurrens med nya grupper. Man konkurrerar företrädesvis med grupper på samma nivå. Professionalismen verkar dock främst för att hindra rörlighet mellan dessa grupper. Nyrekrytering sker däremot från härkomstgrupper på motsvarande nivå. En höjning av gruppstatus kan ofta innebära en minskning av rekryteringsbasen, medan en sänkning kan leda till breddning.

Ovanstående resonemang visar att en fri arbetsmarknad i klassisk – ekonomisk bemärkelse inte existerar. Traditionella tänkesätt och föreställningar, som bl. a. tar sig uttryck i professionalism och anställningspolitik, är några av de väsentligaste faktorerna, som gör att

arbetsmarknaden institutionaliseras. Det uppstår en mängd delmarknader, revir, mellan vilka konkurrens ej förekommer om arbetskraften. I stället för en fri arbetsmarknad skulle man kunna tala om en mängd slutna. På mycket lång sikt kan man dock möjligen anse att *en* arbetsmarknad existerar. Samtliga grupper konkurrerar i någon mån med varandra. De institutionella gränserna förskjuts.

4.1.4 Latent rörlighet och samhällstruktur – rörlighetsbenägenhet

Den under 3.1.1 redovisade allmänt negativa och ensidiga behandlingen av rörlighet på arbetsmarknaden, utgör främst ett hinder för att skapa en positiv inställning till rörlighet hos olika människor. Rörlighetsbenägenheten blir låg. Man har fått lära sig att rörlighet är till för näringslivet, ej individen, vilket innebär att det är fint att röra sig *till* ett företag, men ej *från*[24].

I samhällsdebatten har dessutom framförts kritik, som utgått från att man på högre ort behandlar rörlighet alltför ensidigt, vilket får stor betydelse för problemval och forskning för det framtida samhället. Det anses att vetenskapliga insatser i dag tenderar att utgöra kontrollforskning över arbetare, på de makthavandes, företagarnas, villkor. Mentalhälsokampanjen utgör ett exempel[25].

Rörlighet uppfattas inte ensidigt negativt på alla delmarknader. På marknader med redan etablerad hög status förväntas rörlighet i högre grad. Detta är en förutsättning för karriärismen, den frivilliga rörligheten mot framgång. Inom andra marknader, t. ex. bland industriarbetare, ställs snarare förväntningar att de skall finna sig i en mer eller mindre tvångsmässig rörlighet. De skall vara anpassningsbara. Rörlighetsbenägenheten blir i det första fallet hög, i det andra låg. Existerande skillnader i samhället förstärks.

Professionalismen, som behandlats i föregående avsnitt, reglerar inte endast arbetsmarknaden för individerna med avseende på de gränser de får röra sig inom. Inom många professionella organisationer etableras dessutom normer för rörlighetsbenägenheten. Som exempel kan nämnas att militärer och eventuellt också läkare förväntas röra sig ganska mycket, geografiskt, men genomgå liten förändring av arbetsuppgift. För universitetslärare kan förhållandet tänkas vara omvänt – små förväntningar om geografisk rörlighet men stora i fråga om arbetsuppgift. Även marknadssituationen påverkar individens rörlighetsbenägenhet i hög grad. Stor efterfrågan på arbetskraft höjer förmodligen rörlighetsbenägenheten inom de snävare gränser, som samtidigt blir en effekt. Omvänt förhållande gäller vid stort utbud. På sikt tenderar nog också rörlighetsbenägenheten hos en enskild individ att avta p. g. a. den successiva anpassningsrörlighet som förekommer. Ett antal övriga faktorer i samhället, regeringspolitik, bostadsmarknad, kommunikationer etc., påverkar individens faktiska arbetssituation. Upplevelsen härav påverkar också rörlighetsbenägenheten.

4.1.5 Sammanfattning

Både kraven på arbetssituationen och benägenheten att röra sig är tydligt socialt och kulturellt betingade, och vi kan utläsa effekter av t. ex. könsroller, åldersroller och social härkomst. Effekterna pekar på ett vidmakthållande av traditionella skillnader mellan olika kategorier i samhället. Denna uppspaltning måste betraktas som oönskad. En viktig utgångspunkt är att inte betrakta dessa förhållanden som givna eller i det närmaste omöjliga att ändra på. Kan då *högskoleutbildningen* utformas så att den verkar i riktning mot ett raserande av dess åtskillnader? Såvitt vi kan se är man relativt maktlös med utbildningspolitik mot dessa förhållanden. Man kan knappast genom dimensionering eller lokalisering få till stånd någon grundläggande förändring, inte heller kan man genom nya behörighetsregler eller kvoteringsprinciper åstadkomma någon påtaglig och bestående effekt. Våra data pekar ju på att bland personer med samma utbildning finns den grundläggande skiktningen kvar mellan kön, socialgrupp m. m.

Det är möjligt att man genom att göra utbildningssystemet öppnare t. ex. genom ökade möjligheter till fria val av linje, möjligheter att reparera felval, fritt tillträde till ett system med återkommande utbildning och mindre utbildningsblock, kan minska de traditionella tendenserna. Det finns nämligen iakttagelser som antyder att de traditionella valen minskar något med stigande ålder och överblickbara utbildningsblock.

4.2 *Villkor för faktisk rörlighet*

Vår syn på rörligheten innebär bl. a. att vi gjort en distinktion mellan faktisk och latent rörlighet. Vi har gjort detta för att få ett verktyg vid analys av de konkreta förhållanden, som påverkar den faktiska rörligheten. För att få till stånd faktisk frivillig rörlighet utgör inte latent rörlighet enda förutsättningen. En serie andra förhållanden måste också föreligga. Det är dessa andra förhållanden vi betecknar som villkor. När vi diskuterar dem kommer vår utgångspunkt att vara den enskilda karriärvalsituationen. Vi analyserar de betingelser som fordras för att valprocessen skall starta och resultera i ett byte.

4.2.1 Villkor på arbetsgivarsidan

När konjunkturläget försämras minskar den faktiska rörligheten, särskilt den frivilliga. Det är ett välkänt förhållande[26]. Denna iakttagelse avspeglar egentligen bara det självklara förhållandet att för att t. ex. ett arbetsbyte skall inträffa fordras att det skall finnas ett arbete att tillträda. Det kan sägas vara huvudvillkoret för den faktiska rörligheten. Detta villkor innebär inte enbart att det skall finnas vakanser, utan innefattar också de föreställningar som arbetsgivare har angående vem som är lämplig för arbetet i fråga. Ur vår studies synvinkel är särskilt föreställningar om utbildningens värde av intresse. Vi vet inget om hur dessa föreställningar grundas. De får en viss belysning i U 68:s undersökningar rörande behov av utbildad arbetskraft och utbytbarhet på arbetsmarknaden. En studie

av elektroingenjörer visar att man endast under en mindre del av arbetstiden sysslar med arbetsuppgifter där ens utbildning används[22].

4.2.2 Information om vakanser

För faktisk rörlighet räcker det inte med en vakans och en latent rörlig person som kan accepteras av arbetsgivaren. Det måste finnas någon form av kommunikation mellan båda parterna. För att förstå de villkor som kommunikationen ställer måste vi känna till hur informationen riktas från arbetsgivaren mot tänkbara arbetstagare, vilka föreställningar som ligger bakom informationsdistributionen, vilket innehåll informationen har, hur arbetstagarna söker efter information om eventuella anställningsmöjligheter, och vilket slag av innehåll man värderar.

Återigen måste vi tyvärr konstatera att vi vet ganska lite om arbetsgivaren i det här fallet.

Om arbetstagarna vet vi från SCB:s uppföljningar av examinerade från universitet och högskolor att en tredjedel fått kontakt med sin nuvarande anställning genom arbetsgivarens annonser, ungefär 10 % genom arbetsförmedlingen, och nästan lika många genom bekanta. Drygt 15 % har fått kontakten genom lärare eller institutioner samt en femtedel anger att de fått kontakt genom egen förfrågan. Våra telefonintervjuer pekar på i stort samma förhållanden.

De formella vägarna för information (arbetsförmedling och annonser), svarar således för kontakten i knappt hälften av fallen. Detta är ändå ett relativt högt värde, jämfört med vad man funnit för andra arbetstagargrupper. Av dessa iakttagelser kan vi dra slutsatsen att betydelsen av informella kontaktvägar i realiteten måste innebära vissa begränsningar av rörligheten. Det kan nämnas att detta förhållande ibland förts fram som en tolkning av att rörligheten minskar med geografiskt avstånd (se avsnitt 3.2.5). Med ökat avstånd, mindre sannolikhet för informell kontakt.

Det har diskuterats varför de formella vägarna inte betyder mer vid kontakten arbete – arbetstagare. Man har då påpekat att de formella vägarna i stort endast kan ge information om arbetets yttre egenskaper (lön, förmåner, arbetstid etc), och inte om andra förhållanden som individen upplever som väsentliga (arbetsuppgiftens karaktär, typ av sociala relationer, möjlighet att påverka sin egen arbetssituation osv.). Data i avsnitt 3.2 pekar på att de senare värderas högre än de yttre förhållandena.

4.2.3 Individuella kostnader

Vid bytessituationer aktualiseras för individen en serie kostnader som kan bli en följd av bytet. Kostnaderna kan vara psykologiska, sociala eller ekonomiska.

Genomgående har man i olika studier funnit att trygg och säker framtid är bland de faktorer som värderas högst i en arbetssituation. Detta skall nog inte tolkas som egentlig rörlighetsfientlighet, utan mer som ett uttryck för att bytessituationer ofta innebär ett trygghetsproblem, så som de i praktiken fungerar. Trygghetsproblemet gäller ofta inte

i främst de ekonomiska förhållandena. Det är andra former av trygghet som sökes. Man vill överblicka sin egen situation och kunna förutsäga konsekvenserna av sitt handlande.

"Man vet vad man har men inte vad man får." Denna form av trygghet gör att man blir beroende av de sociala relationer som existerar i en arbetssituation. Genom dessa förankras en social identitet och ett egenvärde. Dessa "egenskaper" har formats genom samspelet med andra, och har sin tillämpbarhet i dessa samspelssituationer. Endast om man känner sin identitet och sitt värde (dvs. vem man är) i ett givet socialt sammanhang, kan man förutse konsekvenserna av handlandet.

De flesta bytessituationer innebär förändringar i de sociala relationerna. Den gamla identiteten och egenvärdet förlorar sin giltighet. Man kan inte längre göra riktiga förutsägelser. Det leder till otrygghet.

Kunskapsbrist i anknytning till bytessituationer gäller inte enbart kunskapen om sig själv. Den gäller i lika hög grad kunskap om de yttre förhållandena i den nya arbetssituationen. Inte ens de informella källorna torde kunna ge fullständig information, även om de kan ge mer information än de formella.

Genom brister i information och kunskap innebär bytessituationer i praktiken ofta trygghetskostnader. (Det kan observeras att bytet inte alltid behöver innebära att man går ifrån känt till okänt. Det motsatta kan gälla under vissa betingelser.)

Det finns även andra förhållanden som kan ge trygghetskostnader. På arbetsplatser värderas i allmänhet senioritet. Detta ger trygghet i anställningen. Man får större självständighet i arbetsuppgifter. Risken är mindre att man friställs vid rationalisering, konjunkturnedgång m.m.

Senioritet medför ofta ett socialt mervärde. Man blir föremål för aktning, respekt o. d. Mervärden av denna typ kan också bindas till orter där man själv verkat under en lång tidsperiod. Tidigare generationer kanske även har verkat i bygden. Mervärden av denna typ kan förloras genom byten av anställning eller ort.

Byten innebär som nämnts ofta förändringar i sociala relationer. Detta gäller särskilt vid geografiska byten över större avstånd. Ofta kan dessa förändringar upplevas som direkta förluster av umgänge med vänner och släktingar.

För personer med familj ger den geografiska rörligheten psykologiska och sociala kostnader för varje familjemedlem. För familjer blir också de praktiska och ekonomiska kostnaderna särskilt betydande. Utöver de rena flyttningskostnaderna följer problem, t. ex. med att avyttra villor, anskaffning av nya bostäder, ordna barntillsyn och skaffa arbete åt make/maka. Dessa förhållanden har ofta framhållits i våra intervjuer. De har som regel haft karaktären av absoluta villkor.

Om man ser på högskolestuderandes kostnader vid geografiska flyttningar till och från studieorten kan man upptäcka ett intressant mönster. Kostnaderna är i allmänhet små vid flyttningen till studieorten. Man har inga påtagliga ekonomiska utgifter. Ofta flyttar man samtidigt med kamrater från skolan. Många har äldre syskon och kamrater på studieorten. Kontakten med föräldrar och hemort vidmakthålls åtminstone i början genom täta hemresor. Man har också psykologiskt sedan

lång tid ställt in sig på flyttningen. När man efter ett antal år studerat färdigt har hela ens livssituation ändrats. Många har gift sig och skaffat barn. (Enligt vår studie av nyexaminerade var ungefär hälften gifta och en fjärdedel hade barn vid examenstillfället.) Hustrun kanske studerar. Man bor i möblerad och relativt billig studentbostad. De kamrater man har bor i allmänhet på studieorten. En flyttning från denna situation kommer man att göra endast med sin familj. Kostnaderna för en geografisk flyttning är alltså vid studietidens slut av helt annan storlek än då man lämnade hemorten. Ju längre man studerat desto större bör kostnaderna i allmänhet ha blivit. En insikt i denna kostnadsökningsprocess bör vara av stor vikt då man diskuterar lokaliseringen av utbildningen.

4.2.4 Beslutsprocessen

En utgångspunkt för denna studie är att människan handlar rationellt. Endast genom detta antagande blir människans handlande förståeligt, i djupare bemärkelse. Med rationalitet menas inte en objektiv sådan, utan en subjektiv. Individen försöker maximera sin vinst utifrån de kunskaper och andra förutsättningar som gäller för honom. För frivillig rörlighet innebär detta att det inte räcker med att ett eventuellt bytesobjekt (ny arbetssituation) uppfyller en serie minimikrav ("krav" enligt vår terminologi), utan att det också måste upplevas som bättre än den gamla bytessituationen. *Så* mycket bättre att eventuellt upplevda kostnader med bytet uppvägs. Hela det område som den latenta rörlighetens krav avgränsar är därför inte villkorslöst tillgängligt för faktisk rörlighet. Brister i ett avseende (utfall i närheten av krav), måste uppvägas av fördelar i andra avseenden. För att förstå de begränsningar som ligger i detta förhållande, måste vi känna till hur individen värderar olika valfaktorer och vilka mål han har för karriären. Tidigare redovisade vi en del data som pekade på att man främst värdesätter faktorer som att arbetet motsvarade intressen, ger möjlighet till utveckling, och kontakt med andra människor. Familjen sattes före arbetet osv.

4.2.5 Villkor och samhällsstruktur, en kommentar

Vi har tidigare diskuterat en serie förhållanden som måste föreligga, för att den latenta rörligheten skall resultera i faktisk rörlighet. Vi har behandlat arbetsgivarens anställningspolitik, informationsproblem, individuella kostnader och bytesprocessen.

Faktorer inom dessa områden avspeglar till stor del den rådande samhällsstrukturen och traditioner inom denna. De är ofta direkt påverkbara genom samhällsåtgärder. Utformningen av t. ex. arbetsmarknads-, utbildnings-, lokaliserings-, familje- och bostadspolitik, samt policy inom området för t. ex. press, tele- och övriga kommunikationer, kan direkt påverka villkoren för den faktiska rörligheten. Denna utredning har främst inriktat sig på att söka generella villkor inom ramen för olika typer av politik av nyssnämnda slag. Hur rörligheten förändras genom direkt förändring av t. ex. arbetsmarknads- eller utbildningspolitik utgör ett väsentligt område för fortsatt forskning.

5 Utbildning och rörlighet

De föregående kapitlen har givit oss en allmän insikt i rörlighetens natur och orsaker. Med denna bakgrund skall vi nu försöka belysa förhållandet mellan högskoleutbildning och rörlighet. De svar vi här får skall sedan användas till att belysa hur olika utbildningspolitiska åtgärder (rörande bl. a. behörighet, lokalisering, struktur och organisation) påverkar individens situation och beteende på arbetsmarknaden. Viktigt är också att försöka ge en uppfattning om hur rörligheten varierar mellan olika grupper i dag, både faktiskt och latent. Denna kunskap kan vara av intresse när man diskuterar dimensioneringen mellan olika utbildningsvägar.

I ett första avsnitt kommer vi att behandla förhållandet mellan högskoleutbildning och latent rörlighet. Högskoleutbildningen ses här som ett led i individens karriärsocialisation (se 3.2). I det följande avsnittet behandlas skillnader i faktisk rörlighet. Vi kommer bl. a. att diskutera effekten av olika villkor på de iakttagna skillnaderna. I ett avslutande avsnitt försöker vi dra några slutsatser för utbildningsplanering från våra tolkningar.

5.1 *Skillnader i latent rörlighet*

Detta avsnitt kommer främst att innehålla en redovisning av konkreta resultat. Avslutningsvis görs ett försök till en totaltolkning.

5.1.1 Yrkesplaner

De yrkesplaner man har vid examenstillfället kan betraktas som ett mycket grovt mått på hur man avser att röra sig från utbildning till arbetsmarknad. I tabell 2 redovisas data från vår enkät bland nyexaminerade. Det bör observeras att vissa examensgrupper omfattar få individer. Att materialet saknar statistiska egenskaper såsom formell representativitet, bör också hållas i minnet. Data visar svarsfördelningen på en fråga med bundna svar, angående planerat yrkesområde närmast efter examen. Av data framgår bl.a:

Tabell 2. Procentuella fördelningen av yrkesplaner för olika examensgrupper.

	Socionom	Journalist	Civilingenjör	Civilekonom	Jur. Kand	Apotekare	Tandläkare	Läkare	FM Naturvetare	FM Språk	FM Historia	FK Naturvetare	FK Språk	FK Historia	FK Klass. Filosof.	Beteendevetare	Samhällsvetare
Matematiskt arbete	–	–	3	–	–	–	–	–	1	–	–	23	–	7	–	–	–
Laborativt arbete	–	–	6	–	–	21	–	2	10	–	–	29	–	–	–	–	1
Tekn. inr. produktions- och planeringsarbete	–	–	22	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Tekn. konstruktionsarbete	–	–	37	–	–	–	–	–	–	–	–	1	–	–	–	–	1
Övrigt tekn. och naturvetenskapligt arbete	–	–	14	–	–	–	–	2	7	1	–	17	–	–	–	–	1
Lärare vid universitet och högskolor	–	–	6	1	–	7	–	4	3	13	1	10	6	–	5	8	7
Lärare inom skolväsendet	–	–	–	5	–	–	–	–	72	74	91	9	17	27	10	5	10
Övrigt pedagogiskt arbete	2	–	–	–	–	–	–	–	1	–	1	–	4	7	–	3	1
Juridiskt arbete	2	–	–	1	92	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Allm. adm. arbete																	
Allm. utredn- och plan. arb.	16	–	4	69	–	–	–	–	2	–	1	6	4	20	–	6	50
Försäljning och övrigt kommersiellt arbete	–	–	1	11	8	14	–	–	–	1	–	–	–	–	–	–	12
Kameralt och kontorsarbete	8	–	–	7	–	–	–	–	1	–	–	–	13	–	–	–	5
Medicinskt arbete	–	–	1	1	–	29	97	92	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Psykologiskt och kurativt arbete	63	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	2	–	–	70	2
Konstnärligt och litterärt arbete, formgivning	–	–	–	–	–	–	–	–	–	1	–	–	4	–	10	–	–

Tabell 2. forts.

	Socionom	Journalist	Civilingenjör	Civilekonom	Jur. Kand	Apotekare	Tandläkare	Läkare	FM Naturvetare	FM Språk	FM Historia	FK Naturvetare	FK Språk	FK Historia	FK Klass. Filosof.	Beteendevetare	Samhällsvetare
Religiöst arbete	2	–	–	–	–	–	–	–	1	1	–	–	2	–	–	–	–
Arbete vid bibliotek och museer	–	–	–	–	–	–	–	–	–	4	3	–	30	27	55	1	1
Journalist- reklam och PR-verksamhet	–	100	–	–	–	–	–	–	–	3	1	–	9	7	–	3	4
Arbete inom lantbruk eller fiske	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	2	–	7	–	–	–
Annat arbete, arbete i utlandet	6	–	7	5	–	29	3	–	2	4	–	4	8	–	20	4	5
Summa	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Bas för procentberäkning	49	21	138	101	13	15	40	57	139	202	71	128	55	15	21	152	195

- Stora skillnader finns i yrkesplaner hos olika examensgrupper. De allmänna tendenserna avslöjar ganska "common sense"-mässiga förhållanden: Tandläkare och med.lic. avser att ägna sig åt medicinskt arbete, jur.kand. åt juridiskt arbete, civilingenjörer åt tekniskt arbete, fil.mag. åt lärarverksamhet etc.
- Civilekonomer och samhällsvetare har uttalat förhållandevis lika yrkesplaner. Detta gäller i viss mån också förhållandet mellan socionomer och beteendevetare.
- Stora skillnader finns mellan fil.mag.-grupper och motsvarande fil.kand.-grupper. De förra avser att i mellan 70 och 90 % bli lärare i skolväsendet. För fil.kand.-grupperna ligger motsvarande siffra på 10–25 %.

Att mäta framtidsplaner och rörlighetstendenser i termer av yrken, är ett grovt förfaringssätt. Yrkesbegreppen står för ganska grova kategoriseringar av arbetsmarknaden. Ett och samma yrkesområde kan täcka en mycket stor variation av arbetssituationer. Likartade arbetssituationer täcks av olika yrkesområden. Oklarhet i yrkestermernas innehåll och det traditionella tänkandet i termer av yrken, ger fritt spelrum för schablonmässiga svar på yrkesfrågor. På detta sätt döljs skillnader och likheter, som kan finnas mellan olika utbildningsgrupper. Den mer nyanserade bilden får vi genom att studera de konkreta kraven på arbetssituationen.

5.1.2 Krav på arbetssituationen

Även kraven på arbetssituationen är studerade genom enkäten bland nyexaminerade. Data redovisas under rubrikerna "arbetsuppgift", "befattning", "arbetsplats" och "geografisk ort". I kommentarerna behandlas endast examensgrupper, där antalet studerande utgöres av minst 30 personer. Med krav menas i fortsättningen de verbalt uttryckta kraven.

Arbetsuppgift

I tabell 3 kan vi utläsa bl. a. att:

- De krav som inom grupperna blivit mest uttalade är i stort sett desamma: kraven på att kunna påverka den egna arbetssituationen, att arbetet skall motsvara intressen, möjlighet till utveckling, omväxling och kontakt.
- Om man studerar hur olika examensgrupper reagerat på enskilda krav, upptäcks stora skillnader.
- Krav på att verkligen få använda de kunskaper man fått genom utbildningen är minst uttalade för civilekonomer och civilingenjörer. mest för läkare och tandläkare. Kravet är relativt markant även för lärargrupperna.
- Krav på att hjälpa andra och krav på att i arbetet få kontakt med andra människor förekommer ofta bland tandläkare, beteendevetare, läkare, fil.mag. med språklig inriktning och socionomer. Det är förhållandevis

sällsynt bland civilingenjörer, fil.kand. naturvetenskap samt delvis också bland civilekonomer.
- Kravet på självständigt arbete är särskilt markant för tandläkare.
- Tandläkare poängterar förhållandevis ofta kravet på praktisk inriktning.
- Läkare framhåller ofta kravet på att arbetet skall motsvara intressen. Även andra grupper uttalar ofta detta krav. Samhällsvetare och civilingenjörer något mindre än övriga.
- Kravet på att undervisa och instruera har flest markeringar bland fil.mag. med språklig inriktning och minst bland socionomer, civilingenjörer och civilekonomer.

Befattning

Fördelningen av krav på befattningen framgår av tabell 4. Vi kan bl. a. notera att:

- Det i särklass mest markerade kravet är att arbetet skall gå att förena med omvårdnaden av barn och familj.
- Tandläkare är den grupp som ställt de största kraven på befattningen. Beteendevetare och socionomer är de grupper som genomsnittligt minst uttryckt absoluta krav i detta avseende.

Arbetsplats

Bland kraven på arbetsplatsen kan märkas (tabell 5) att:

- Genomgående är flest krav avgivna för faktorer som refererar till demokratiska förhållanden (möjlighet att påverka ledningens beslut, kamratliga relationer mellan olika personalkategorier).
- Civilingenjörer, civilekonomer och samhällsvetare har mindre än övriga grupper uttryckt krav på produktionsinriktning (ej miljöfientlig, u-landsutsugande, etc.) och s. k. demokratiska förhållanden på arbetsplatsen.
- Tandläkare skiljer sig från övriga, genom att i större utsträckning uttala krav på att anställningen inte får vara statlig, kommunal eller kooperativ och att arbetsplasen inte får vara för stor.

Geografisk ort

Av tabell 6 framgår att:

- Kravet på ortens egenskaper avspeglar till en del den allmänna inriktning som finns i gruppernas yrkesplaner. Lärare kräver gymnasium, läkare utvecklad sjuk- och åldringsvård.
- Väl utvecklat kulturliv krävs främst av humanister, tandläkare och beteendevetare.
- Möjlighet till bad och friluftsliv krävs främst av tandläkare.
- Tillgång på barnservice krävs främst av humanister, beteendevetare och tandläkare. Det är grupper med relativ hög andel kvinnor.

Tabell 3. Procentuella andelen absoluta krav på arbetsuppgift.

	Socionom	Journalist	Civilingenjör	Civilekonom	Jur. Kand	Apotekare	Tandläkare	Läkare	FM Naturvetare	FM Språk	FM Historia	FK Naturvetare	FK Språk	FK Historia	FK Klass. Filosof.	Beteendevetare	Samhällsvetare
Är det *nödvändigt* . . .																	
Att ditt arbete motsvarar dina intressen	56	70	49	50	39	67	58	79	57	65	61	64	60	73	62	60	47
Att du får möjligheter att påverka din egen arbetssituation	60	75	59	54	54	53	80	64	56	65	57	68	58	73	76	61	57
Att du i ditt arbete får kontakt med andra människor	73	90	46	61	75	60	83	76	60	79	66	48	76	53	71	79	63
Att ditt arbete är självständigt	38	40	26	41	31	33	68	36	33	40	33	37	54	67	48	36	39
Att ditt arbete ger möjlighet att undervisa och instruera	2	0	3	6	0	20	20	24	27	41	35	10	21	13	15	12	15
Att du får arbeta i grupp	19	25	5	12	8	13	13	24	4	11	17	13	14	27	10	14	14
Att du i ditt arbete får använda de spec. kunskaper du fått i din utbildning	44	35	13	9	31	53	65	73	43	57	44	39	48	27	33	25	20
Att ditt arbete ger dig möjligheter till utveckling	73	90	71	81	62	60	77	76	62	81	69	79	93	93	81	74	72
Att din arbetsuppgift är av omväxlande natur	58	75	58	56	31	40	78	56	55	65	44	54	71	60	71	62	61
Att du får möjligheter att hjälpa andra i ditt arbete	50	25	16	17	54	27	65	57	33	54	40	16	46	33	38	62	29

Tabell 3. forts.

	Socionom	Journalist	Civilingenjör	Civilekonom	Jur. Kand	Apotekare	Tandläkare	Läkare	FM Naturvetare	FM Språk	FM Historia	FK Naturvetare	FK Språk	FK Historia	FK Klass. Filosof.	Beteendevetare	Samhällsvetare
Att ditt arbete har en teoretisk inriktning	4	10	8	6	8	7	13	30	23	28	16	19	24	53	15	8	12
Att ditt arbete har en praktisk inriktning	6	20	9	7	25	13	44	24	12	10	9	12	7	13	11	13	11
Att du blir något av en expert	8	16	10	12	31	20	23	24	88	8	6	13	7	20	5	8	12
Att ditt arbete är samhällsnyttigt	40	40	29	35	69	40	44	53	42	46	47	36	42	53	60	48	46
Att ditt arbete är förlagt inomhus	10	11	5	14	39	13	33	13	9	19	13	10	12	20	16	7	12
Att du får fysisk aktivering i arbetet	6	11	13	6	8	0	28	11	12	9	19	14	7	20	20	4	9
Bas för procentberäkning	48	21	135	100	13	15	40	56	136	197	71	128	53	15	21	148	191

Anm: Siffrorna i tabellen anger antalet, i procent, av de undersökta med en viss examen som uttryckt ett absolut krav att få en given faktor tillgodosedd. I sista raden anges antalet undersökta.

Tabell 4. Procentuella andelen absoluta krav på befattning.

	Socionom	Journalist	Civilingenjör	Civilekonom	Jur. Kand	Apotekare	Tandläkare	Läkare	FM Naturvetare	FM Språk	FM Historia	FK Naturvetare	FK Språk	FK Historia	FK Klass. Filosof.	Beteendevetare	Samhällsvetare
Är det *nödvändigt*																	
Att ditt arbete ger dig en god lön	17	20	20	27	39	40	55	32	27	37	21	18	26	33	14	10	24
Att ditt arbete går att kombinera med omvårdnad av barn och familj	54	50	76	54	69	67	70	58	75	66	71	56	60	87	48	50	59
Att du får goda möjligheter till befordran	6	20	22	24	0	33	35	20	18	23	20	15	23	33	25	9	26
Att du får en fast arbetsplats	21	10	14	11	31	21	43	37	35	35	36	18	21	33	50	9	15
Att du får möjlighet att i ditt arbete leda och ge order	0	0	8	10	0	27	18	9	6	5	7	2	6	7	5	1	9
Att du får andra förmåner förutom lönen, tex tjänstebil, tjänsterum	4	0	3	5	0	7	13	2	3	2	3	1	1	7	5	1	4
Att ditt yrke ger dig ställning och anseende	0	11	8	7	0	7	13	2	5	5	6	2	3	13	5	2	2
Att arbetet är förlagt till normal kontorstid	13	0	5	12	8	13	28	9	11	10	3	10	7	20	5	5	9
Bas för procentberäkning	48	21	135	100	13	15	40	56	136	197	71	128	53	15	21	148	191

Se anm. tabell 3

Tabell 5 a. Procentuella andelen absoluta krav på arbetsplats.

	Socionom	Journalist	Civilingenjör	Civilekonom	Jur. Kand	Apotekare	Tandläkare	Läkare	FM Naturvetare	FM Språk	FM Historia	FK Naturvetare	FK Språk	FK Historia	FK Klass. Filosof.	Beteendevetare	Samhällsvetare
Har du *något emot*																	
Att arbeta inom ett företag (eller motsvarande) som är:																	
Statligt	0	0	3	3	0	0	15	6	0	1	4	2	6	13	0	1	2
Kommunalt	0	0	2	5	0	0	10	4	2	0	3	3	3	13	5	1	2
Kooperativt	0	0	9	4	23	7	28	6	3	4	6	4	8	20	5	2	3
Privat	2	6	0	1	8	7	0	7	6	5	6	4	3	13	0	6	3
Litet (1–20 anställda)	4	0	9	8	8	7	3	6	7	6	6	6	3	14	0	3	9
Medelstort (21–1 000 anställda)	2	11	1	1	0	0	29	2	3	4	7	2	3	7	5	1	2
Stort (1 000– anställda)	13	28	7	2	8	13	38	9	10	21	24	7	17	21	26	11	4
Att arbeta inom ett företag (eller motsvarande) där det finns inflytande från:																	
Västeuropa	0	11	1	0	0	0	3	9	2	3	9	4	1	20	16	4	2
USA	2	11	4	0	8	0	8	11	5	9	10	10	8	20	21	11	5
Öststaterna	4	16	12	7	15	13	26	17	8	17	19	9	10	21	5	11	8
Svensk "storfinans"	11	11	0	0	8	0	3	8	5	14	13	6	7	13	11	11	5
Att arbeta utomlands	13	5	6	3	15	0	0	6	13	6	6	4	7	13	14	4	4
Bas för procentberäkning	48	21	135	100	13	15	40	56	136	197	71	128	53	15	21	148	191

Tabell 5 b. Procentuella andelen absoluta krav på arbetsplats.

	Socionom	Journalist	Civilingenjör	Civilekonom	Jur. Kand	Apotekare	Tandläkare	Läkare	FM Naturvetare	FM Språk	FM Historia	FK Naturvetare	FK Språk	FK Historia	FK Klass. Filosof.	Beteendevetare	Samhällsvetare
Är det *nödvändigt*																	
Att ditt arbete *inte* har anknytning till de produktionstyper som i den allmänna debatten karaktäriseras som miljöfientliga	33	35	12	12	8	20	37	33	32	40	34	30	38	60	71	40	15
Att ditt arbete inte bidrar till överflödskonsumtion	22	35	5	5	23	13	15	19	20	30	16	23	29	53	50	16	8
Att ditt arbete inte har anknytning till företag som i den allmänna debatten ansetts vara ulandsutsugande	21	40	7	5	–	7	28	24	26	40	28	27	48	47	50	36	15
Att arbeta på en arbetsplats där det råder kamratliga relationer mellan olika personalkategorier	73	85	56	51	–	73	64	67	65	74	68	56	67	67	67	67	57
Att arbeta på en arbetsplats där de anställda har möjlighet att påverka ledningens beslut	48	70	24	24	–	53	44	49	46	55	44	41	54	47	76	57	35
Bas för procentberäkning	48	21	135	100	13	15	40	56	136	197	71	128	53	15	21	148	191

Se anm. tabell 3

Tabell 6. Procentuella andelen absoluta krav på geografisk ort.

	Socionom	Journalist	Civilingenjör	Civilekonom	Jur. Kand	Apotekare	Tandläkare	Läkare	FM Naturvetare	FM Språk	FM Historia	FK Naturvetare	FK Språk	FK Historia	FK Klass. Filosof.	Beteendevetare	Samhällsvetare
Kräver du av den ort där du kommer att bosätta dig, att det finns tillgång till:																	
Gymnasium	35	40	48	38	46	40	45	36	54	70	54	43	55	67	38	46	43
Universitet	4	15	4	5	8	13	8	11	6	11	7	14	18	33	19	11	9
Väl utvecklat kulturliv (teater, konserter, film m.m.)	29	40	21	28	54	47	38	26	19	53	40	26	53	40	38	35	27
Goda idrottsanläggningar	19	10	28	14	15	13	28	6	16	22	25	18	11	47	19	11	25
Möjligheter till bad och friluftsliv	54	50	59	39	69	60	70	42	59	53	47	46	36	47	58	43	53
Tillgång till barnservice	48	55	34	39	23	53	58	38	46	67	60	44	55	73	60	60	47
Välutvecklad sjuk- och åldringsvård	54	75	40	31	69	47	53	62	53	73	51	45	52	60	60	54	48
Möjlighet att vara anonym	8	20	10	16	15	13	28	20	10	24	19	18	22	33	30	10	10
Bas för procentberäkning	48	21	135	100	13	15	40	56	136	197	71	128	53	15	21	148	191

Se anm. tabell 3

Tabell 7. Procentuella andelen extremsvar på benägenhetsfrågor.

	Socionom	Journalist	Civilingenjör	Civilekonom	Jur. Kand	Apotekare	Tandläkare	Läkare	FM Naturvetare	FM Språk	FM Historia	FK Naturvetare	FK Språk	FK Historia	FK Klass. Filosof.	Beteendevetare	Samhällsvetare
Tror du att du själv skulle vilja byta arbete ett flertal gånger i framtiden (andelen ja-svar)	69	58	62	64	54	53	11	11	26	29	26	41	52	40	38	39	67
Instämmer du i nedanstående påståenden																	
Även om man trivs med sitt arbete kan det vara nyttigt att byta (ja-svar)	92	68	75	76	46	67	30	47	40	52	44	52	78	93	60	58	76
Finns möjligheter vill man helst arbeta på en ort hela livet (nej-svar)	67	55	67	67	46	80	70	60	55	66	55	62	68	53	75	73	64
De flesta människor blir lyckligare om de får växa upp och verka på samma ort (nej-svar)	77	60	56	44	31	53	68	53	50	55	50	50	50	40	40	62	53
En samhällsutveckling som innebär att människor blir omskolade flera gånger är att betrakta som positiv (ja-svar)	10	15	9	22	8	0	8	0	6	10	17	14	17	33	10	20	32

Tabell 7. forts.

	Socionom	Journalist	Civilingenjör	Civilekonom	Jur. Kand	Apotekare	Tandläkare	Läkare	FM Naturvetare	FM Språk	FM Historia	FK Naturvetare	FK Språk	FK Historia	FK Klass. Filosof.	Beteendevetare	Samhällsvetare
Det bästa både för individ och samhälle är om man redan från början av yrkeskarriären kan placera rätt man på rätt plats (nej-svar)	10	15	8	20	0	7	10	8	4	5	13	11	12	27	32	17	15
Människor i allmänhet är alldeles för fast rotade i sin boendemiljö (ja-svar)	50	47	54	46	46	73	48	39	47	60	53	53	54	40	55	55	66
En samhällsutveckling som innebär att de flesta individer blir tvungna att genomgå vidareutbildning flera gånger under sitt yrkesverksamma liv accepterar man gärna (ja-svar)	44	20	51	42	31	53	38	48	29	23	41	44	40	47	44	43	47
Bas för procentberäkning	48	21	135	100	13	15	40	56	136	197	71	128	53	15	21	148	191

Anm: Siffrorna i tabellen anger antalet, i procent, med en viss examen som besvarat det givna påståendet på det sätt som anges inom parentes. I sista raden anges antalet undersökta.

– Utvecklad sjuk- och åldringsvård krävs förutom av läkarna av lärargrupperna (särskilt humanister), beteendevetare, socionomer och tandläkare.

Data om krav visar enligt avsnitten ovan stora variationer mellan utbildningsgrupper. Detta antyder klara skillnader, men också vissa likheter rörande de områden man kan tänka sig att röra sig inom. Man kan nu fråga sig om de funna resultaten verkligen uttrycker gruppers olika krav på arbetsmarknaden, eller om de avslöjar olikheter i språkbruk och olika sätt att reagera på frågeformulär. Det senare gäller säkert i viss utsträckning (intervjuer och kommentarer i enkäterna tyder på detta), men vi vill inte övervärdera detta. Det verkar orimligt att skillnader i språkvanor etc. skulle kunna ge så stora skillnader mellan grupperna, som vi funnit.

Vi hade väntat oss att finna vissa skillnader mellan examensgrupper med olika studieformer t. ex. mellan fackhögskolor och fria fakulteter. Vi kan inte upptäcka några sådana mönster i våra data om krav.

Valfaktorer har studerats även i annat avseende än med krav (absoluta krav). Vi har studerat de önskemål man har att få vissa faktorer tillgodosedda (se 3.2.1 och 3.2.3). Utbildningsgrupperna visar i detta avseende stora likheter. Oavsett examensgrupp värderas i första hand faktorerna att arbetet skall motsvara intressen, ge möjlighet till utveckling, gå att förena med omvårdnad av hem och barn, och ge kontakt med andra människor. Den sista faktorn är dock inte så uttalad bland civilingenjörer, fil. kand.-naturvetenskap och civilekonomer. Lön och andra yttre förmåner intar en underordnad plats. Det bör emellertid observeras att faktorer som intresse och utveckling är mycket allmänna till sitt innehåll, och kan stå för mycket skilda egenskaper i arbetssituationen hos olika utbildningsgrupper.

5.1.3 Rörlighetsbenägenhet

Förhållandet mellan examensgrupp och rörlighetsbenägenhet har studerats genom enkäten bland nyexaminerade. I tabell 7 redovisas skillnader mellan olika gruppers svar på de använda attitydfrågorna. Av data framgår bl. a. att:

– Även när det gäller rörlighetsbenägenhet, visar examensgrupperna betydande skillnader i svarsfördelningar.
– Socionomer och samhällsvetare är de grupper som genomgående visar hög rörlighetsbenägenhet.
– Fil.mag., särskilt med naturvetenskaplig inriktning, läkare och i stort även tandläkare, är de grupper som i allmänhet visar minst rörlighetsbenägenhet.
– Beteendevetare, civilingenjörer (i viss mån även fil.mag.-humanister och tandläkare) visar förhållandevis hög benägenhet avseende geografisk rörlighet.

De reservationer angående olika språkbruk och olika sätt att reagera på frågor, som framfördes i föregående avsnitt, gäller i minst lika hög

utsträckning för tolkningen av data om rörlighetsbenägenhet. Inte heller vid studium av rörlighetsbenägenheten kan vi finna skillnader mellan olika studieformer.

5.1.4 Statistisk analys av funna samband

Kan de skillnader mellan olika examensgrupper som vi tidigare redovisat i detta kapitel förklaras av olikheter i social rekrytering, könsfördelning, politisk ideologi, etc.? Nej. De skillnader dessa variabler ger upphov till avseende krav och benägenhet är vida mindre än de skillnader vi finner mellan olika utbildningslinjer. För att närmare studera om det finns några speciella effekter av en given kombination av bakgrundsvariabel och utbildningslinje, har vi inom några utbildningslinjer gjort uppdelningar på bakgrundsvariabler, och studerat effekten av dessa uppdelningar på några av måtten på latent rörlighet. Det allmänna mönstret tycks vara att de skillnader som finns mellan olika utbildningslinjer och inom en bakgrundsvariabel återkommer. Speciella kombinationseffekter saknas i stort. Några, om än ganska tveksamma, har vi dock funnit. Så visar t. ex. kvinnliga fil.mag. med språklig inriktning större rörlighetsbenägenhet än motsvarande män (gäller ej avseende omskolning). De senare har också förhållandevis mindre uttalat krav på god lön. Könsskillnaderna i traditionell riktning synes vara ovanligt markanta bland beteendevetarna. Dessa iakttagelser får ses som exempel på analyser som skulle behöva göras snarare än konkreta resultat. För att genomföra sådana analyser skulle betydligt större material krävas än vad vi har tillgång till.

5.1.5 Skillnader mellan utbildningsorter

Skillnader i krav och rörlighetsbenägenhet har också studerats med avseende på olika utbildningsort. Vi har inte kunnat finna några systematiska skillnader i rörlighetsbenägenhet. En svag tendens finns att examinerade från Stockholm har något större krav på ort (t. ex. gymnasium, kulturliv). Till en del men inte helt kan detta förklaras av olikheter i uppväxtort.

5.1.6 Tolkning av skillnader i latent rörlighet

Vi har i det föregående funnit påtagliga skillnader i latent rörlighet mellan olika utbildningsgrupper. Om vi utgår från att dessa skillnader är reella och inte enbart uttryck för mätfel (olika språkvanor etc.) och urvalsfel (tillfälliga fluktuationer i gruppernas sammansättning, bortfall), kan dessa data tolkas på i princip tre olika sätt:

1. De är en effekt av selektionen till utbildningslinjerna
2. De är en effekt av utbildningen som sådan (formell eller informell effekt) dvs. karriärsocialisationen under utbildningen
3. De är en effekt av den arbetsmarknadssituation man står inför dvs. någon form av "föregripande" socialisation.

I de data vi presenterat finns det ingen grund för att utesluta någon av

tolkningarna. Det finns inte heller någon grund för att framhålla någon före en annan.

I en mindre undersökning, gjord av två trebetygsstuderande i Göteborg, har man funnit att de skillnader som fanns mellan civilekonomer, socionomer och fil.mag naturvetenskaplig inriktning fanns i allmänhet redan för motsvarande recentiorsgrupper. Skillnaderna var kanske inte alltid lika markanta, men tendenserna var desamma. Med utgångspunkt i detta resultat och tidigare studier av karriärutvecklingen, skulle vi vilja kombinera de tre tolkningarna på följande sätt:

- Det finns skillnader mellan olika studerandegrupper redan vid högskolestudiernas början. Dessa är delvis en effekt av tidigare karriärsocialisation.
- Skillnaderna förstärks under utbildningens gång, genom den socialisation som där sker.
- Förväntningar på den framtida arbetsmarknaden (tillgång på arbetstillfällen etc.) avpassar krav och villighet till rådande förhållanden.

5.2 *Skillnader i faktisk rörlighet*

I detta avsnitt kommer att redovisas en del data från SCB:s fortlöpande statistik över sysselsättningssituationen för olika examinationsgrupper. Data kommer också att redovisas från den uppföljningsstudie vi medverkat i (SCB-enkäten). Men först en analys av några problemställningar.

5.2.1 Teoretiskt perspektiv

Det problem vi i de följande avsnitten skall behandla, är hur den faktiska rörligheten ter sig för personer med olika examen. Det finns skäl att anta att den kan skilja sig från vad vi funnit om den latenta rörligheten vid examenstillfället. Olika villkor kan vara kopplade till examen som sådan. T. ex. tillgången på arbetsuppgifter kan inte motsvara efterfrågan, vissa examina kan på arbetsmarknaden få "mervärde", informationsflödet om anställningsmöjligheter etc. kan riktas mot examensgrupper och deras fackliga sammanslutningar. Ett annat förhållande som tillkommer är att karriärsocialisationen fortsätter ute i arbetslivet. En individ kan utpekas som chefsämne och därmed få högt ställda krav på framgång. Inskolning i företag kan ge arbetskamrater ett psykologiskt beroendeförhållande etc.

Det bör framhållas att den karriärsocialisation, som vidtar på arbetsmarknaden, inte på något avgörande sätt förändrar de mönster i den latenta rörligheten vi tidigare funnit. Många gånger kan de förstärkas. Data från våra intervjuer med lärare, civilekonomer, civilingenjörer, jurister och samhällsvetare pekar på detta.

5.2.2 Data om faktisk yrkesfördelning och geografisk spridning

Yrkesfördelningen ungefär ett halvt år efter examen[a] visar i allmänhet en mycket god överensstämmelse med planerna vid examenstillfället (enligt 5.1.1. ovan). Några skillnader kan dock märkas. Andelen universitetslärare är något större än planerna utvisat. Detta kan troligen förklaras av den särställning som detta område har, när det gäller att ge information om sin efterfrågan, och att universitetstjänst ofta är ett medel för fortsatta studier och inte uppfattas som egentlig yrkesverksamhet. Man kan även märka en tendens till att fler med fil.kand. examen är verksamma som lärare inom skolväsendet än vad planerna antyder. Vidare märks att något färre beteendevetare är verksamma inom psykologiskt arbete, och något fler civilekonomer är verksamma inom kameralt arbete och färre inom administrativt arbete. Det skall dock observeras att data om planer och faktisk yrkessituation hänför sig till olika undersökningsgrupper. SCB:s löpande statistik visar också upp en del variationer mellan examinerade vid olika kvartal.

I den löpande statistiken kan utläsas att andelen förvärvsarbetande tenderar att minska när antalet examinerade ökar. I stället ökar andelen som bedriver fortsatta studier[2 7].

Undersökningar av den geografiska fördelningen visar att examinerade från Lund verkar huvudsakligen i sydsverige, examinerade från Göteborg i sydvästsverige, examinerade från Stockholm i stockholmstrakten, examinerade från Uppsala i mellansverige och Norrland, och examinerade från Umeå i norra Sverige.

5.2.3 Mönster i rörligheten

Den uppföljningsstudie som SCB gjorde i augusti–september 1969 av dem som examinerades fjärde kvartalet 1967, gör det möjligt att studera de yrkesförändringar, som har ägt rum under det senaste året (från ett halvt år efter examen till undersökningstillfället). Några mer påtagliga förändringar äger knappast rum under detta år. Vissa tendenser kan dock utläsas:

- Lärare vid universitet och högskolor är en förhållandevis instabil grupp (relativt hög omsättning).
- Instabilitet kännetecknar också ofta mindre vanliga kombinationer mellan examensgrupp och yrkesområde t. ex. "civilekonom och civilingenjör – lärare inom skolväsendet", "civilingenjör, fil.kand. naturvetare och humanist – administrativt arbete."
- Bland beteendevetarna sker en ökad koncentration på psykologiskt arbete. Detta sker främst genom ett tillflöde från de tidigare ej yrkesverksamma.
- Bland civilekonomerna sker en ökad koncentration på administrativt arbete, detta i huvudsak genom avgång från kameralt arbete.

[a] Data har här använts från uppföljningarna av examinerade fjärde kvartalet 1967 och första kvartalet 1968. Information i prognosfrågor, meddelande nr 1968:6 resp 1969:1. Data omfattar examensgrupperna jur.kand., fil.kand.hum., fil.mag.nat., fil.mag.hum., samhällsvetare, beteendevetare, civilingenjörer, civilekonomer och socionomer.

– Bland civilingenjörerna sker en ökad koncentration på tekniskt – naturvetenskapligt arbete.

Mellan ca 10 och 50 % av de undersökta examensgrupperna anger att de bytt anställning. Anställningsbytena är vanligast bland fil.mag., jur.kand., fil.kand. med naturvetenskaplig eller humanistisk inriktning. Civilingenjörerna har minst anställningsbyten. Byte av arbetsuppgifter har angivits av mellan ca 5 och 20 %. Fil.mag. har låga tal medan samhällsvetare och civilekonomer har höga tal.

De undersökta har tillfrågats om de funderar på att byta anställning, och om utbildningen varit lämplig för arbetsuppgifterna. Man finner att bland fil.mag.-grupperna är det få som har planer på anställningsbyten, medan det är vanligt bland jur.kand., civilekonomer, samhällsvetare och civilingenjörer.

Mest nöjd med utbildningen med avseende på arbetsuppgiften är jur.kand. och civilekonomer. Minst nöjda är beteendevetare, fil.mag. samt fil.kand. humanist. Man synes allmänt vara mer nöjd med utbildningen, om man verkar som lärare vid universitet och högskolor. Vidare om man verkar i ett för examen traditionellt yrkesområde. Det senare gäller dock ej beteendevetarna och psykologiskt arbete.

Slutligen kan nämnas från undersökningen att man försökt ta reda på inställningen till att byta yrkesområde. Svaren avslöjar i stort samma förhållanden som konstaterades om den faktiska rörligheten. Lärare vid universitet och högskolor tycks vara mest öppna för byte. Verkar man inom ett för utbildningen traditionellt yrkesområde, är man förhållandevis minst öppen för byte.

Den slutsats man kanske kan dra av data om yrkesförändringar och attitydfrågorna, är att det finns en tendens till rörlighet mot traditionella yrkesområden.

5.2.4 Tolkning av skillnader i faktisk rörlighet

Data pekar på att den faktiska yrkesfördelningen för en yrkesgrupp stämmer relativt väl överens med de nyexaminerades yrkesplaner. Detta antyder att de villkor som gällde på 60-talets arbetsmarknad i allmänhet inte hindrade en planerad karriärutveckling. I den mån de gjort det har dock villkoren kunnat förbättras efter en tid på arbetsmarknaden, och en rörlighet mot ett planerat område har kunnat ske. Det är möjligt att data om rörlighetsmönstret under det första året efter examen skall tolkas så. Den karriärsocialisation som sker i arbetslivet är inte tillräckligt stark för att binda individen till den oplanerade sysselsättningen.

De geografiska fördelningarna av de examinerade visar en bundenhet till den ort och region där man utbildats. Några tendenser i denna riktning kunde vi knappast utläsa i våra data om den latenta rörligheten. Det förefaller vara ganska rimligt att tolka detta som en effekt av villkoren för faktisk rörlighet. Man får information om den arbetsmarknad som ligger geografiskt nära. Många är gifta (nästan hälften) och har barn (nästan en fjärdedel). Makens eller makans sysselsättning, barnservice och boendeförhållanden begränsar möjligheterna till geografisk rörlighet.

5.3 *Högskoleutbildningens effekt på rörligheten*

När vi skall utvärdera högskoleutbildningens effekt på rörligheten, ställs vi inför två principiella problem, som gör att vi inte kan ge ett entydigt svar. Det första problemet har att göra med vad vi skall *avse med rörlighet:*

- Är det den faktiska rörligheten eller den latenta?
- Skall vi avse område eller intensitet?
- Avser vi rörlighet vid examenstillfället eller senare i karriären (vilken tidpunkt)?

Det andra problemet har att göra med *vad i högskoleutbildningen* som skall utvärderas:

- Utbildningslinjernas förmåga att sortera upp studerandeströmmen, dvs. selektionsmekanismerna inför valet av utbildning.
- Utbildningens formella organisation (kursinnehåll, utbildningssystem, lokalisering etc.).
- Utbildningens informella innehåll (kamrat- och lärarpåverkan etc.).
- Effekterna från den förväntade arbetsmarknaden (föregripande socialisation).
- Villkor i arbetslivet som direkt eller indirekt knytes till utbildningen.

Av de data vi presenterat är det uppenbart att utbildningen totalt sett har stor effekt på de former av rörlighet som vi studerat. Det är sällan man i beteendevetenskapliga undersökningar (av surveytyp) finner så stora gruppskillnader som vi har gjort. Om vi låter de fem sista punkterna ovan stå för olika sätt att tolka utbildningens effekt på rörlighet, kan vi inte utesluta någon av dessa tolkningar. Ingen tolkning behöver heller uteslutas. Vi kan mycket väl uppfatta utbildningens effekt som ett resultat av flera faktorers verkan. Vad kan man då åstadkomma med utbildningspolitiska åtgärder?

Mycket pekar på att utbildningens främsta effekt ligger i dess förmåga att kanalisera studerandeströmmen. Då rekryteringen i princip bygger på fria val, måste utbildningens roll här uppfattas som indirekt. Det är via tidigare karriärsocialisation och yttre faktorer (föräldrar, kamrater etc.) som den verkar. Utbildningspolitiken kan nu ta fasta på att antingen påverka rekryteringen som sådan eller den karriärsocialisation som individen utsätts för. Det första kan ske med direkta metoder såsom utformning av spärrar och allmänna behörighetsregler. På detta sätt kan man påverka totaleffekten av könsroller, social härkomst etc.

Man kan också genom indirekta metoder påverka rekryteringen. Om de studerandes bild av utbildningen och dess relation till arbetslivet ändras, förändras också rekryteringen. Dessa bilder kan ändras av t. ex. spärrar och förändringar av utbildningens struktur (ämnesinnehåll, grad av yrkesinriktning etc.). Den tidigare karriärsocialisationen kan påverkas genom att vägen till en utbildning ändras. Detta kan ske genom införandet av t. ex. praktikår, återkommande utbildning och vidgade behörighetsregler.

När det gäller utbildningens formella organisation har vi iakttagit få påtagliga effekter. Vi har dock funnit att den faktiska rörligheten påverkas av utbildningens lokalisering. Däremot har vi knappast

observerat några effekter av sådana förhållanden som grad av yrkesinriktning, utbildningstid och isolering från andra utbildningslinjer.[a] Det formella studieinnehållet har kanske främst en indirekt effekt, som beror på att man ställer krav på att få använda sina tillägnade kunskaper. Detta är för många ett starkt uttalat krav.

Utbildningens informella innehåll vet vi för lite om för att kunna diskutera här.

Effekten av sambandet mellan utbildning och arbetsmarknad är en följd av de traditionella band som finns mellan yrkesverksamhet och utbildning. Om utbildningsreformer luckrar upp detta förhållande kommer också dess effekter att minska. Kraftiga förändringar i utbildningens organisation, struktur, ämnesinriktning, examensformer m. m. bör verka i denna riktning.

Vid diskussioner av rörlighet som ett medel i utbildningspolitiken, bör man dock alltid beakta dess generella karaktär, och att en förändring av rörligheten får långtgående konsekvenser inte bara med avseende på relationen utbildning – arbetsmarknad, utan också på stora delar av samhällets struktur och funktion i övrigt.

Nästa kapitel har karaktären av ett observandum, där vi pekar på några av de effekter som en förändring av rörligheten kan få. Vi utgår dels från ett individperspektiv, dels från ett samhällsperspektiv.

[a] Det skall dock observeras att våra data är knutna till de variationer som finns i dagens utbildningssystem.

6 Några konsekvenser av rörlighet

När man diskuterat värdet av en rörlig arbetskraft har man framhållit bl. a. att:

- Rörlighet ger bättre möjlighet till effektiv allokering av de knappa resurserna i samhället.
- Rörlighet är ett villkor för samhällsförändring.
- Rörlighet innebär att olika grupper i samhället kommer i kontakt med varandra, vilket är en grund för kunskapsspridning och ökad förståelse människor emellan.
- Rörlighet ger individen en typ av yrkeskunskap och erfarenhet som gör honom mindre beroende av teknologisk förändring och specifik arbetsgivare.
- Rörlighet ger individen möjlighet till självutveckling p. g. a. att han har möjlighet att lära känna olika sidor av verkligheten, och att han får möjligheter att hitta ett arbete och en ort där han trivs och där hans insats känns meningsfull.

Studier av rörlighet visar bl. a. att[28]:

- S. k. social avvikelse såsom narkomani, prostitution etc. är vanligare bland grupper som är nyinflyttade till städerna.
- Psykiska och psykosomatiska störningar är vanligare bland grupper som rört sig uppåt eller nedåt på den sociala rangskalan, än bland stabila grupper.
- Rasfördomar är vanligare bland socialt rörliga grupper.
- Rörlighet medför ofta social isolering och rotlöshet i tillvaron.

Dessa resultat bygger på data från USA och avser andra arbetstagargrupper än de med längre utbildning[a]. Men låt oss anta att de antyder något generellt som kan vara kopplat till rörlighet och följa med denna. Rörlighet måste då uppfattas som något mer problematiskt än vad våra tidigare diskussioner antytt. Vi har där helt koncentrerat vår uppmärksamhet på rörlighet som en anpassningsmekanism mellan utbud och efterfrågan. Slutmålet har varit att klargöra utbildningseffekter på rörligheten. I detta

[a] Det kan noteras att de med längre utbildning i detta avseende är en gynnad grupp. Åtminstone pekar svenska studier från 1960-talet på det[29].

kapitel kommer detta perspektiv att kompletteras med några kritiska synpunkter på rörlighetens allmänna effekter på individ och samhälle.

6.1 *Rörlighet i ett individuellt perspektiv*

Vi hade hoppats att kunna bygga detta avsnitt på data från våra intervjuer. Intervjuerna har dock i detta avseende givit ett magert och ensidigt resultat, bl. a. beroende på den särpräglade arbetsmarknad som gällt för akademiker under 1960-talet (mycket god tillgång på arbetstillfällen, ringa konkurrens). Den rörlighet som förekommit har till stor del inneburit ett ökat självförverkligande. Några andra påtagliga konsekvenser har vi inte kunnat finna. För att komplettera denna ensidiga bild, har vi sökt finna exempel från andra arbetsmarknader i litteraturen. Våra resonemang utgår i allmänhet från rörlighet med avseende på arbetsplats och geografisk ort.

6.1.1 Rörlighet som ett risktagande

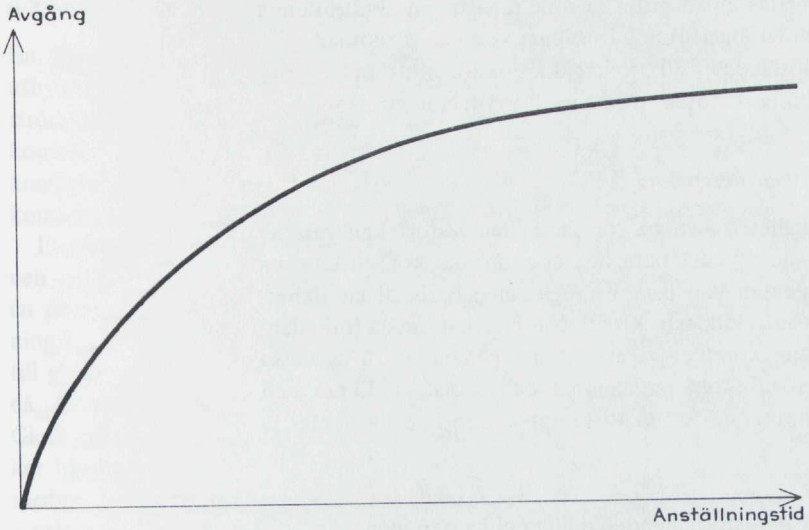
Forskning kring arbete och arbetstillfredsställelse har ofta skilt mellan *yttre* och *inre* belöningar av arbetet. De yttre belöningarna är de som arbetet direkt ger för andra livssfärer t. ex. lön och ställning. De inre belöningarna är de som arbetet i sig ger arbetstagaren t. ex. självförverkligande, omväxling och kontakt med arbetskamrater. I forskningen kan man urskilja två skolor. Den ena lägger tonviken vid de yttre belöningarna, den andra på de inre. Exempel på den första är den klassiska nationalekonomin. Parnes[11] har framhållit att denna utgår från antagandet att arbete i princip är något negativt, obehagligt, för individen. Obehaget uppvägs endast av den lön (eller motsvarande) individen får.

Mot denna skola står t. ex. vissa psykologiska skolor och den marxistiska. För Marx framstår arbetet som den viktigaste potentiella uttrycksformen för individen. Det är där han kan uttrycka sig själv och forma sin verklighetsuppfattning.

Våra enkäter bland nyexaminerade och intervjuer bland yrkesverksamma akademiker pekar mycket klart på att de yttre belöningarna jämfört med de inre är av underordnad betydelse i relation till deras förväntade arbetsmarknad.

När vi diskuterade villkoren för den faktiska rörligheten (4.2) framhöll vi otillräckligheten i den information som individen i allmänhet får om arbetstillfällen och arbetsbetingelser. Den information individen får gäller huvudsakligen de yttre belöningarna. Bytet av anställning (och säkert också geografisk ort) måste innebära ett risktagande. Man saknar kunskap om de förhållanden man själv sätter störst värde på. Detta risktagande belyses troligen av det faktum att avgången är störst bland nyanställda, för att sedan minska successivt. Förhållandet kan belysas med figur 9.

Om utfallet av bytet inte blir vad individen väntat eller krävt, kan individen uppfatta detta som ett misslyckande vilket kan utgöra ett hot mot hans egenvärde (självkänsla). En del av de psykiska problem som



Figur 9. Avgångsbenägenhet som en funktion av anställningstiden.

man funnit bland rörliga grupper kan säkert till en del hänföras till detta förhållande.

Det kan noteras att risktagandet som sådant kan ha ett egenvärde. För en del människor är risktagandet något positivt, för andra något negativt.

6.1.2 Rörlighet och social kontakt

Arbetssituationen kännetecknas av en serie sociala relationer. Det är genom dessa individen får ett socialt umgänge, vilket ger honom en känsla av gemenskap och socialt värde. Individens identitet förankras delvis i dessa relationer.

Förändringar i arbetssituationen innebär i de flesta fall förändringar av de sociala relationerna. Ett socialt umgänge upphör. Ett nytt kommer kanske i stället.

Undersökningar visar:
- att rörliga grupper har få vänner utanför den trängre familjekretsen
- att socialt och geografiskt rörliga ofta har mindre kontakt med föräldrar
- att geografiskt rörliga grupper ofta isolerar sig från kommunal verksamhet.

Dessa iakttagelser pekar på att det är svårt att ersätta ett umgänge med ett annat. Rörlighet leder till isolering. Denna isolering kan innebära bl. a.:

- att individen blir tveksam om sitt sociala värde
- att individen förlorar sin känsla av gemenskap och i stället upplever ett främlingskap (alienation)

– att den kontakt mellan olika grupper som rörligheten skulle kunna innebära ersätts med en inneslutning i sitt eget skal och fördomar
– att det uppstår psykiska och psykosomatiska sjukdomstillstånd
– att man lättare kommer i kontakt med socialt avvikande grupper.

6.2 *Rörlighet i ett samhällsperspektiv*

De konsekvenser rörligheten kan ha för samhällen i stort kan vara av många slag. Förutom de mycket påtagliga ekonomiska konsekvenserna kan nämnas att rörligheten kan påverka regional och social jämlikhet, kulturell särart, makt- inflytandestrukturer och internationella förhållanden. I vår framställning kommer vi endast att behandla två av dessa konsekvenser nämligen effekten på regional och social jämlikhet och kulturell särart. Vi kommer dessutom att ta upp endast några aspekter av dessa problem.

6.2.1 Konsekvenser av bytesförhållanden mellan olika områden

Vid betraktande av olika samhällen, t. ex. stad/landsbygd, län, nationer, visar det sig att flöden av t. ex. arbetskraft är mer eller mindre vanligt förekommande. Som regel är dessa flöden ej likartade åt båda hållen, vare sig kvantitativt eller kvalitativt. Ofta visar det sig att man efter någon allmänt accepterad bedömningsprincip kan anse att det ena eller andra samhället tjänar mer än det andra, eller t. o. m. att det ena samhället vinner på det och det andra förlorar. Exempel på sådana situationer: arbetskraft utbildas i Norrland, verkar i sin produktiva ålder i södra Sverige. Speciellt högkvalificerad arbetskraft flyttar söderöver, och en viss del flyttar tillbaka i pensionsåldern. Ungdomar flyttar till staden och vissa åldringar tillbaka till landsbygden. Intellektuell kapacitet flyttar från Europa till USA, och viss del kommer tillbaka bl. a. genom att amerikanska företag etableras i Europa etc. Resonemanget kan förmodligen utvecklas att gälla även u-landsproblematik.

I fallet med begåvningsflykten ("brain-drain") till USA skall påpekas att nettoutflyttningen troligen är ganska liten och i det närmaste omöjlig att beräkna. Längre utbildad arbetskraft upplever en större potentiell arbetsmarknad, vilket gör internationella omflyttningar mycket vanligare. Detta, tillsammans med omöjligheten att noggrant jämföra ut- och inflyttning i en nation är förmodligen en orsak till att problemet med intelligentians utvandring ofta överdrivits. MacKay anser att en nettoflyttning av högkvalificerad arbetskraft från Europa till USA förmodligen sker, men att den är av mycket liten omfattning[30]. Han anser dessutom att akademikerna inte har ökat sin relativa flyttningsfrekvens under de senaste 100 åren. Han stöder sig bl. a. på en uppföljning av Aberdeen University Graduates 1860–1960. (Dessa resultat motsäger D. Chorafas antagande i en nyutkommen debattbok "Intelligensernas utvandring". Stockholm 1969.)

Ovan beskrivna mekanismer, där alltså ett område i någon bemärkelse exploaterar ett annat bör ses ur ett övergripande perspektiv på samhällena.

6.2.2 Flyttning och lokal kultur

En flyttningsström mellan två samhällen för med sig ett visst kulturellt utbyte mellan de båda samhällena. Ofta finns en viss skevhet i flyttningsströmmen. Det samhälle, till vilket den större flyttningsströmmen går, kommer att bli kulturellt dominerande. Mer och mer av dess kultur kommer att anammas. Detta för i sin tur med sig att flyttningsrörelserna kommer att underlättas. Skevheten i flyttningsströmmen kan förstärkas.

Exempel på ovanstående mekanismer kan antas föreligga i relationen mellan storstadskultur och glesbygdskultur. Storstadskulturen intar en dominerande position i ett centraliserat samhälle med monopolställning i press, radio och teve, och kan därigenom *sända ut* storstadsnormer till glesbygden. (Att glesbygdsproblemen dessutom angripes centralt och då *bedömes* med storstadsnormer förstärker situationen ytterligare.) Glesbygdskommuner upptäcker problemet med utflyttningen och försöker hindra denna bl. a. genom att erbjuda presumtiva utflyttare storstadsvärden inom kommunen, t. ex. i form av "finkultur". Detta får till resultat att utflyttningen ytterligare underlättas, genom att förberedelsen till storstadsnormerna förenklar omställningen. Liknande processer kan tänkas föreligga även mellan nationer, t. ex. vid en amerikanisering av svensk kultur.

6.3 *Kommentar*

I detta kapitel har vi försökt föra fram en helhetssyn på rörligheten. Vi ser inte längre rörligheten som enskilda individer som frivilligt byter arbete, geografisk ort etc. Rörlighet innebär förändringar av sociala relationer och av samhällsstrukturen. Med denna utgångspunkt får rörligheten betydligt djupare innebörd än att endast vara en anpassningsprocess. En del av konsekvenserna blir utifrån vissa värderingar klart önskvärda, t. ex. att rörlighet kan bidra till ökad jämlikhet. Andra blir däremot mindre önskvärda, t. ex. social isolering, passivitet och likgiltighet inför självstyre, mentala störningar.

Dessa typer av konsekvenser blir större ju större ingrepp i det sociala relationsmönstret rörligheten medför. Geografisk rörlighet får på detta sätt större följder än anställningsbyten. Den geografiska rörligheten innebär dessutom i allmänhet förändringar för en hel familjegrupp, avseende både inre och yttre relationer.

7 Sammanfattande slutsatser

Utgångspunkter för rörlighetsstudien

Tre föreställningar om rörlighetens funktion i samhället har utgjort utgångspunkt för vår studie:

1. Rörligheten utgör en förutsättning för samhällsutveckling. Rörlighetsproblematiken får därför anses relevant i varje utredning, som liksom U 68 avser att täcka en lång tidsperiod.
2. Rörligheten utgör en mekanism, som kan utjämna gap mellan utbud och efterfrågan på arbetsmarknaden. Eftersom planeringen för en framtida arbetsmarknad på lång sikt är något ytterligt svårt p. g. a. att tillförlitliga framskrivningsmetoder knappast existerar i dag, framstår rörligheten som utjämningsmekanism som något mycket centralt för U 68.
3. Rörligheten ger den enskilde individen större möjligheter till fria val. Vid planering av den framtida arbetsmarknaden är målet inte endast att tillfredsställa arbetsmarknadens behov. Det har poängterats att hänsyn även skall tas till individens önskemål. Vikten av en rörlighetsundersökning understrykes ytterligare.

Rörlighetens omfattning i dag

Vid diskussion av utbildningsdimensionering i förhållande till en framtida arbetsmarknad utgör kunskap om rörlighetspotentialen en viktig faktor. Med höjd rörlighetsgrad minskas dimensioneringsproblemen. I sammanhanget bör dock hållas i minnet att rörlighet även medför ett antal negativa konsekvenser.

Vår analys pekar på att den latenta rörligheten kraftigt överstiger den faktiska. Den senare är bunden till traditionella kanaler i samhället, medan den latenta rörligheten i väsentliga delar är fri från dessa stereotypa bindningar. Om ett antal grundläggande villkor uppfylles kan man därför förvänta en avsevärd förändring av den faktiska rörligheten. Frågan är sedan hur utbildningspolitiken är relaterad till dessa villkor, som måste uppfyllas.

Utbildningspolitik och rörlighet

Vi har undersökt högskoleutbildningens förhållande till rörligheten på lång och kort sikt. En översiktlig analys av vårt material visar att rörligheten på kort sikt är kraftigt kopplad till utbildningen. Effekten tycks dock inte främst bero på utbildningens egentliga innehåll och organisation utan snarast bero på utbildningens förmåga att kanalisera olika typer av individer i skilda utbildningslinjer. Detta beror till stor del på ett antal traditionella föreställningar som hänger samman med utbildningen. Olika rörlighetsmönster kan alltså här tänkas bli påverkade om utbildningsväsendets struktur och organisation genomgår förändring.

På *lång sikt* har utbildningen mindre betydelse. En person påverkas ständigt av sin omgivning i sin rörlighetsuppfattning. Utbildningen kommer på så sätt att utgöra en droppe i havet jämfört med den påverkan man utsättes för såväl före, efter som under studietiden av vänner, kamrater, familjemedlemmar, arbetsmiljö osv. Ett system med återkommande utbildning skulle dock något kunna ändra denna bild.

Utbildningens lokalisering

Utbildningens lokalisering påverkar en persons geografiska rörlighetsmönster. Flyttning *till* en studieort innebär ringa kostnader för individen. Rörelsen är i många fall kollektiv, kamrater flyttar med, den är i hög grad institutionaliserad, man har länge varit medveten om tidpunkten och kunnat förbereda sig för flyttningen, och man flyttar till en homogen i viss mån välkänd miljö. Att sedan flytta *från* studieorten är betydligt svårare. Ett socialt kontaktnät har skapats, högskoleutbildningen har i många fall sammanfallit med tiden för familjebildning och eventuellt också barnanskaffning, vilket alltså innebär fler personer att ta hänsyn till vid avflyttning, man har i hög grad skaffat egen bostad och på andra sätt bundit sig vid den nya miljön. Flyttningen från studieorten är dessutom att betrakta som individuell, kollektivets stöd saknas. Ovan beskrivna problem försvåras med ökad studietid. Om man med utbildningspolitik vill åstadkomma en geografisk spridning av akademisk arbetskraft i landet, så innebär utbildningens lokalisering ett medel för att åstadkomma detta. Personerna blir emellertid inte rörligare med ett decentraliserat utbildningssystem, men de rörlighetsmönster som bildas blir knutna till fler orter.

Utbildningens innehåll, struktur och organisation

Inriktningen på utbildningens innehåll kan ha ett samband med rörlighetsmönstret på arbetsmarknaden. En mera generell (i motsats till specifik) utbildning kan göra att individen ställer mindre preciserade krav på sin framtida arbetssituation. En något högre rörlighet kan förväntas. Den generella utbildningen behöver dock i högre grad kompletteras med inskolning på den speciella arbetsplats där den skall tillämpas. Detta kan binda individen till en speciell arbetsplats och arbetsuppgift. Generell utbildning kan således anses underlätta rörlighet vid utträdet på arbets-

marknaden, medan rörlighet på lång sikt snarast begränsas. Det omvända kan tänkas för en utbildningskombination med mera speciell inriktning och med inslag av yrkestillämpning: utbildningen begränsar individen vid utträdet på arbetsmarknaden till en snävare sektor, där utbildningen konkret kan tillämpas. Eftersom den mycket specifika utbildning som endast är tillämpbar på en enskild arbetsplats ej i särskild utsträckning behöver komplettera grundutbildningen, kommer ej individen i lika hög grad som i föregående exempel att bindas vid arbetsplatsen. En något mer begränsad rörlighet kommer alltså att äga rum vid utträdet på arbetsmarknaden. Denna kommer dock i större utsträckning än vad som är fallet med den generella utbildningen att bibehållas på lång sikt.

Vid diskussion om utbildningens struktur och organisation har förslag bl. a. framförts om utbildningens uppbyggnad kring vissa gemensamma basutbildningsmoment, som sedan kan kombineras med mer eller mindre yrkesinriktade moment. Man har berört förslag om successiv differentiering osv. Ett annat förslag, som är särskilt intressant i rörlighetssammanhang, är förslaget om gemensam organisation och därmed gemensamt examensnamn för samtliga högskolestuderande. Dessa berörda förslag kan betraktas som exempel på genomgripande förändringar, jämfört med nuvarande studiesystem.

Dagens utbildningssystem har vuxit fram under hundratals år. Under denna tid har relationerna till marknader, och andra mer eller mindre fördomsfulla kopplingar uppkommit, som befästs av traditionen. En mängd av dessa samband kan knappast anses funktionella i dag. En genomgripande förändring av studiesystemet skulle innebära att man fick ta ställning till vilka typer av utbildning som verkligen kan användas eller behövs inom olika typer av arbete. Denna omprövning skulle säkert ge resultat i många nya kombinationer av utbildning/arbetsuppgift.

En reflexion kring examensnamnen kan göras: med nuvarande utbildningssystem oförändrat, undantag ett gemensamt examensnamn, skulle ändå en kraftig förändring kunna tänkas ske, p. g. a. att varje arbetsgivare blev tvungen att pröva ämneskombinationens lämplighet i stället för examenstypens. Utbytbarheten på arbetsmarknaden skulle säkert öka, och med den rörligheten. Visst revirtänkande skulle kanske kunna undvikas.

En ny struktur på utbildningsväsendet kommer att innebära nya ställningstaganden om vilka kombinationer av utbildning/arbetsuppgift som är lämpliga. Anledning finns dock att tro att nya band kommer att etableras, nya rörlighetsmönster att uppkomma, som så småningom kommer att befästas av traditionen. Allt talar dock för att dessa, åtminstone under en första tid, kommer att vara betydligt mer funktionellt betingade än vad de är i dag.

Rörlighetens konsekvenser

Inledningsvis konstaterade vi att rörlighet är nödvändigt i ett föränderligt samhälle, och att rörlighet kan ses som en anpassningsmekanism vid "gap" mellan utbud och efterfrågan på arbetsmarknaden. Denna utgångspunkt, som främst är ekonomisk, gör att man alltför lätt värderar

rörlighet på arbetsmarknaden som något odelat positivt.

Vi har i vår studie visat att ett antal oönskade följder av rörlighet kan förekomma, och främst då utgått från den enskilde individens perspektiv: rörlighet kan leda till social isolering, identitetsproblem, alienation, mentala störningar m. m. Vi vet inte när och under vilka omständigheter dessa störningar uppkommer. Man kan dock misstänka att de ökar med de sociala avstånd, som omfattas av förändringarna.

Det finns åtminstone två sätt att minska dessa avstånd. Det ena innebär att rörligheten sker kollektivt, varvid en del av det sociala kontaktmönstret kan hållas intakt. Problemen kring isolering etc. kan bli mindre. Ett annat sätt är att minska omfattningen av de element som förändras. Hans Zetterberg har föreslagit att man skulle ersätta vår nuvarande "arbetsmodul", heltidsarbete, med en mindre enhet, t. ex. på 15 veckotimmar[31]. En persons sysselsättningssituation skulle sedan kunna bestå av en, två eller flera enheter, som företrädesvis skulle vara förlagda till olika arbetsplatser och inom olika verksamhetsområden.

En förändring skulle sedan innebära att endast en del av den totala sysselsättningssituationen byttes vid varje tillfälle. Detta system skulle innebära att in- och utträde i arbetslivet skulle kunna ske successivt, studier skulle kunna bedrivas parallellt med yrkesarbete osv. Ett system med regelbundet återkommande utbildning skulle kunna införas utan alltför stora svårigheter. Vid optimistiskt betraktande av detta skulle man kunna hoppas att t. o. m. ett rörlighetsmoment skulle kunna inlemmas i individens livssituation på ett naturligt sätt. Därigenom skulle kostnaderna för förändring ytterligare minska och positiva konsekvenser av typ självutveckling genom kontakt med nya verksamhetsområden, ökad förståelse genom kontakt med andra grupper m. fl. komma att få en mer dominerande betydelse.

Notförteckning

[1] T. ex. Brox. O.: Centralbyråkraterna och glesbygderna. Stockholm 1969.
Daun, Å.: Upp till kamp i Båtskärsnäs. Stockholm 1969.
Konsten att dressera människor. Stockholm 1969.
Ordfront nr 3.

[2] Giesecke, C.-S.: Stann-Anders och likheten. Inlägg i arbetsmarknadsfrågor. Stockholm 1958.

[3] Rehn citerad i SOU 1968:62.

[4] T. ex. Parnes, H. S.: Research on labor mobility. New York 1954.
Rundblad, B. G.: Arbetskraftens rörlighet. Stockholm 1964.
Sjöstrand, P.: Karriärens utveckling. En socialpsykologisk analys av yrkesval. Göteborg 1968 (stencil).

[5] T. ex. Hedberg, M.: The process of labor turnover. Stockholm 1967.
Caplow, T. & McGee R. J.: The academic marketplace. New York 1958.
Etzioni, A.: A comparative analys of complex organisations. New York 1958.

[6] T. ex. Bakke, E. W.: Labor mobility and economic opportunity. New York 1954.
Meidner, R.: Svenska arbetsmarknaden vid full sysselsättning. Stockholm 1954.
Neymark, E.: Selektiv rörlighet, Stockholm 1961.

[7] Dahlström, E.: Samerna i det svenska samhället. Sociologisk forskning 1967.
Eisenstadt, S. N.: The absorbation of immigrants, London 1964.
Jakobsson, A.: Omflyttningen i Sverige 1950–1960. Stockholm 1969.
Carlsson, G.: Social mobility and class structure. Lund 1958.
Svalastoga, K.: Social differentiation. I Paris, E. E. L.: Handbook of Modern Sociology. Chicago 1964.
Carlsson, S.: Yrken och samhällsgrupper. Stockholm 1968.
Lindbekk, T.: Mobilitets- og stillingsstrukturer innenfor tre akademiske profesjoner. Oslo 1967.
More, W. E., Social change. Englewood Cliffs 1963.
M. fl.

[8] Rundblad ibid.

[9] Hedberg ibid.

[10] Carlsson, G. ibid., Svalastoga ibid.
Lipset, S. M. & Bendix, R.: Social mobility in industrial society. Berkeley 1959.

[11] Parnes ibid.

[12] Meidner ibid., Parnes ibid.

[13] Daun ibid.

[14] T. ex. Rosenberg, M.: Occupations and values. Glencoe Ill. 1957.
Gesser, B.: Högre utbildning och val av yrke. Några paneldata från Lund. Lund 1967 (stencil).

[15] Gesser ibid.

[16] Se t. ex. Gossman, C. S. et al.: Migration of college and university students in the United States. Seattle 1968.

[17] Se t. ex. Rossi, P. H.: Why families move. Glencoe Ill. 1955.

[18] Husén, T.: Talent, opportunity and career. Stockholm 1969.

[19] Se t. ex. Sjöstrand ibid.

[20] T. ex. Laumann, E. O. & Rapaport, R. N.: The institutional effect on career achievement of technologist. A multiple classification analys. Human Relations 1968.
Dalton, M. Informal factors in career achievement. American Journal of Sociology, 1951.

[21] Rosenberg ibid.

[22] Rubenowitz, S. & Hilding, S. H.: Elektrocivilingenjörernas arbetsuppgifter. En nulägesanalys. Stockholm 1964.

[23] Sarapata, A.: Stratification and social mobility in Poland. I Empirical Sociology in Poland. Warzaw 1966.

[24] Giesecke ibid.

[25] Se t. ex. Konsten att dressera människor ibid.

[26] T. ex. Meidner ibid.

[27] En sammanställning finns i Information i Prognosfrågor, meddelande nr 1970:2.

[28] Se t. ex. Stacey, B.: Some psychological consequenses of intergeneration mobility. Human Relations 1967.

[29] Johansson, S. O., Olsson S., Rundblad B. G.: Kvarvarande och avflyttade. Rapport nr 7, i serien Inflyttad arbetskrafts anpassning i en expanderande arbetsmarknad. Sociologiska Institutionen, Göteborgs Universitet (stencil).

[30] MacKay, D. I.: Geografical mobility and the brain drain. A case study of Aberdeen University graduates, 1860–1960. London 1969.

[31] Zetterberg, H. L.: Framtidens klassamhälle. I Murray, A:. Det svenska klassamhället. Stockholm 1967.

Appendix Frågor i enkäten som avser att mäta krav och rörlighetsbenägenhet

Krav på arbetsuppgift
Är det *nödvändigt*
- att ditt arbete motsvarar dina intressen
- att du får möjligheter att påverka din egen arbetssituation
- att du i ditt arbete får kontakt med andra människor
- att ditt arbete är självständigt
- att ditt arbete ger möjlighet att undervisa och instruera
- att du får arbeta i grupp
- att du i ditt arbete verkligen får använda de spec. kunskaper du fått genom din utbildning
- att ditt arbete ger möjligheter till utveckling
- att din arbetsuppgift är av omväxlande natur
- att du får möjligheter att hjälpa andra i ditt arbete
- att ditt arbete har en teoretisk inriktning
- att ditt arbete har en praktisk inriktning
- att du blir något av en expert inom ett arbetsområde
- att ditt arbete är samhällsnyttigt ur någon synpunkt
- att ditt arbete är förlagt inomhus
- att du får fysisk aktivering genom ditt arbete

Svarsalternativ har varit:
ja absolut – ja ganska – inte särskilt – nej – vet ej

Krav på befattning
Är det *nödvändigt*
- att ditt arbete ger dig god lön
- att ditt arbete går att kombinera med omvårdnad av barn och familj
- att du får goda möjligheter till befordran
- att du får fast arbetsplats
- att du får möjlighet att i ditt arbete leda och ge order
- att du får andra förmåner förutom lönen, t. ex. tjänsterum, tjänstebil, rabatter
- att ditt yrke ger dig ställning och anseende
- att arbetet är förlagt till normal kontorstid

Svarsalternativ har varit:
ja absolut – ja ganska – inte särskilt – nej – vet ej

Krav på arbetsplats
Har du något *emot*
– att arbeta inom ett företag (eller motsvarande) som är
  statligt
  kommunalt
  kooperativt
  privat
  litet (1–20 anställda)
  medelstort (21–1 000)
  stort (1 000–)
– att arbeta inom företag (eller motsvarande) där det finns inflytande
  från
  Västeuropa
  Öststaterna
  USA
  Svensk "storfinans"
– att arbeta utomlands

Svarsalternativ har varit:
Ja – något – inget särskilt – nej – vet ej

Är det *nödvändigt*
– att ditt arbete inte har anknytning till de produktionstyper som i den allmänna debatten karaktäriseras som miljöfientliga
– att ditt arbete inte bidrar till överflödskonsumtion
– att ditt arbete inte har anknytning till företag som i den allmänna debatten ansetts vara u-landsutsugande
– att arbeta på en arbetsplats där det råder kamratliga relationer mellan olika personalkategorier
– att arbeta på en arbetsplats där de anställda har möjlighet att påverka ledningens beslut

Svarsalternativ har varit:
ja absolut – ja ganska – inte särskilt – nej – vet ej

Krav på ort
Kräver du av den ort där du kommer att bosätta dig att det finns tillgång till
– gymnasium
– universitet
– väl utvecklat kulturliv (teater, konserter, film m. m.)
– goda idrottsanläggningar
– möjligheter till bad och friluftsliv
– tillgång till barnservice
– välutvecklad sjuk- och åldringsvård
– möjlighet att vara anonym

Svarsalternativ har varit:
ja – ganska nödvändigt – inte särskilt – nej – vet ej

Rörlighetsbenägenhet
Tror du att du själv skulle vilja byta arbete ett flertal gånger i framtiden?
Svarsalternativ har varit: ja – nej – tveksam

Instämmer du i nedanstående påståenden
- Även om man trivs med sitt arbete kan det vara nyttigt att byta
- Finns möjligheter vill man helst arbeta på en ort hela livet
- De flesta människor blir lyckligare om de får växa upp och verka på samma ort
- En samhällsutveckling som innebär att människor blir omskolade flera gånger är att betrakta som positiv
- Det bästa både för individ och samhälle är om man redan från början av yrkeskarriären kan placera rätt man på rätt plats
- Människor i allmänhet är alldeles för fast rotade i sin boendemiljö
- En samhällsutveckling som innebär att de flesta individer blir tvungna att genomgå vidareutbildning flera gånger under sitt yrkesverksamma liv accepterar man gärna

Svarsalternativ har varit: ja– med tvekan – nej

En empirisk studie av anpassningsmekanismer på arbetsmarknaden för personer med längre utbildning

Olof Rydh
Gunnar Österberg

Utredningens inledning

En av U 68s huvuduppgifter är att lägga fram förslag till den högre utbildningens framtida dimensionering. Denna avser det totala antalet studerande och fördelningen av dem på utbildning av olika inriktning och längd.

För att ge underlag för utredningens dimensioneringsförslag har prognosinstitutet vid statistiska centralbyrån utarbetat kalkyler över såväl efterfrågan på utbildad arbetskraft som individernas efterfrågan på utbildning under senare delen av 1970-talet. Kalkyler av det slaget bygger på en rad mer eller mindre osäkra antaganden och de kan självfallet inte uppfattas som förutsägelser om den framtida utvecklingen. Det är sålunda uppenbart att användningen i den långsiktiga utbildningsplaneringen av prognosmaterial av det slaget är utomordentligt vansklig.

Efterfrågebegreppen är inte entydiga. Ett företag kan t. ex. med hänsyn till behoven under en kortare planeringsperiod föredra arbetskraft med kort specialiserad utbildning, medan en planering på längre sikt kan motivera anställning av arbetskraft med mera allmängiltig och därmed ofta längre utbildning. Vidare får beslut om dimensionering av utbildningen effekt på arbetsmarknaden först efter många år. Möjligheterna att i efterfrågeprognoser ta hänsyn till alla väsentliga faktorer under t. ex. en tioårsperiod är mycket begränsade. Prognosinstitutets kalkyler avser i huvudsak den tidsperiod under vilken mera betydande dimensioneringsändringar som en eventuell följd av U 68s förslag är möjliga att genomföra. Utredningsförslagen får sålunda effekt på arbetsmarknadssituationen först mot slutet av prognosperioden och efter dennas slut.

För lång och starkt specialiserad utbildning är planeringsproblemet svårare än för bredare utbildning med vid användning på arbetsmarknaden. Studieorganisationen kan vara ett viktigt medel att i utbildningsplaneringen möta osäkerheten i fråga om den framtida efterfrågan, både från samhället och de enskilda individerna. Inte minst från dessa utgångspunkter har en organisation med återkommande utbildning betydande fördelar.

Arbetsmarknadens funktionssätt är av avgörande betydelse för utbildningsplaneringen. På en arbetsmarknad med avsevärda trögheter, t. ex. stel löne- och befattningsstruktur, är risken större för att ett dimensione-

ringsbeslut leder till brist eller överskott, än om det finns smidigt fungerande anpassningsmekanismer. Inte heller kan lönerna på en arbetsmarknad med stel lönestruktur vara ett uttryck för olika individers produktivitet. Detta minskar möjligheterna att i utbildningsplaneringen vägledas av samhällsekonomiska kalkyler baserade på lönedata.

Föreliggande undersökning syftar till att belysa anpassningsmekanismer för eftergymnasialt utbildade på arbetsmarknaden. Avsikten har inte varit att ge ett kvantitativt underlag för prognosarbetet utan mera att belysa vissa principiella förhållanden som är av intresse vid användningen av prognoskalkylerna i utbildningsplaneringen. Det syns därför inte vara någon allvarlig inskränkning att undersökningen inte behandlar hela den eftergymnasialt utbildade arbetskraften: den har begränsats till ekonom- och ingenjörskategorier med anställning vid företag anslutna till Svenska Arbetsgivareföreningen.

Några slutsatser

Undersökningen är uppbyggd av ett antal delstudier av anpassningsmekanismer på arbetsmarknaderna för vissa utbildningskategorier. Den visar bl. a. att trots mycket kraftiga utbudsökningar av de undersökta grupperna och trots avsevärda förändringar i arbetsmarknadsläget inte annat än obetydliga förändringar av relativlöner och andra "prisvariabler" har kunnat observeras. De studerade arbetsmarknaderna kan således karaktäriseras av låg prisflexibilitet, något som bidrar till att ställa krav på utbildningsplaneringen (se ovan).

Utbytbarheten mellan olika ekonomkategorier eller mellan olika ingenjörskategorier syns enligt undersökningen vara jämförelsevis stor. Detta skulle bidra till att göra arbetsmarknadens anpassningsmöjligheter till ett skiftande utbud från utbildningsväsendet goda. En sådan utbytbarhet innebär samtidigt en svårighet då det gäller att ange behovet av utbildad arbetskraft.

En allmän konjunkturnedgång förefaller enligt undersökningen att påverka anställningsförhållandena främst för personer med kortare utbildning. Längre utbildning tycks bl. a. innebära flera möjligheter att välja mellan olika befattningar och därmed en säkrare ställning på arbetsmarknaden. Om antalet personer med längre utbildning med viss inriktning växer snabbare än efterfrågan kan det alltså finnas en tendens att de med längre utbildning får företräde också till befattningar till vilka personer med kortare utbildning efterfrågas. En förhållandevis jämn fördelning av utbildningsresurserna på individerna bör, om detta är riktigt, bidra till en jämn fördelning av riskerna på arbetsmarknaden på individerna.

Undersökningen pekar på att en persons situation på arbetsmarknaden beror på om vederbörande har tidigare yrkesverksamhet eller ej. En återkommande utbildning, i vilken individerna normalt ganska tidigt får yrkeserfarenhet, skulle sålunda bidra till att förbättra individens möjligheter att utnyttja sin utbildning på arbetsmarknaden, och därigenom minska anpassningssvårigheterna mellan utbildning och arbetsmarknad.

Innehåll

1 *Inledning* 195
1.1 Arbetskraftsbarometrarna 1958–1970 197
1.1.1 Sammanfattande karaktäristik av arbetsmarknadsförändringarna under 1960-talet 200
1.2 Principskiss av marknadsanpassning 201
1.3 Undersökningens avgränsning 206
1.4 Huvudresultat 207
1.4.1 Anställningsvillkorens utveckling 208
1.4.2 Utbytbarhet mellan utbildningskategorier. Längre utbildning – "säkrare" ställning på arbetsmarknaden . . 214
1.4.3 Den funktionella sammansättningen av befattningar . 218
1.4.4 Konjunkturella variationer i antal nyrekryterade 220

2 *Undersökningens dataunderlag* 224
2.1 Omfattning 224
2.2 Kort presentation av SAF-statistiken 225
2.2.1 Statistikuppgifter 225
2.2.2 Utbildningskod 226
2.2.3 Befattningstyp 226
2.2.4 Insamlingstidpunkt 227
2.3 Bearbetning av lönestatistiken 227
2.3.1 Av SAF sammanställt och redovisat material 227
2.3.2 Speciellt framtagna uppgifter för nyrekryterade 228
2.3.3 Rekryteringen under perioden 1961–1970 229
2.3.4 De nyrekryterades bortfall ur SAF-materialet samt frekvensen anställningsbyten 232

3 *Anställningsvillkor och arbetsmarknadssituation* 237
3.1 Inledning 237
3.2 Arbetsmarknadsläget och anställningsvillkoren vid rekryteringstidpunkten 238
3.2.1 Korrigering för förändrad ålderssammansättning 239
3.2.2 Löneutvecklingen under 1960-talet 239
3.2.3 Genomsnittliga befattningsnivåer för nyrekryterade . . 244

3.2.4 Sambandet mellan rekryteringslön och befattningsnivå 245
3.3 Arbetsmarknadsläget och utvecklingen av anställningsvillkoren efter rekryteringstidpunkten 246
3.3.1 Löneförändringar under första anställningsåret 246
3.3.2 Befordringsgången 247

4 *En studie av utbildningssammansättningen – ett försök att belysa utbytbarheten* 251
4.1 Inledning 251
4.2 Utbildningssammansättning som ett mått på substitutionsmöjligheter inom SAF-sektorn under perioden 1956–1969 – totaldata 253
4.2.1 Koncentrationsgrader 253
4.2.2 Utbildningssammansättningen i olika löneintervall . . 256
4.3 Utbildningssammansättningen för nyrekryterade under perioden 1961–1970 264
4.3.1 Fördelningen av nyrekryterade på befattningsnivåer . 264
4.3.2 Fördelningen av nyrekryterade inom enskilda befattningsfamiljer 267

5 *Den funktionella sammansättningen av befattningar* 269
5.1 Inledning 269
5.2 Beräkningsresultat 271
5.2.1 Omfördelning mellan befattningsområden 271
5.2.2 Omfördelning mellan befattningsnivåer inom SAF totalt 271
5.2.3 Exempel på omfördelning mellan befattningsnivåer inom enskilda befattningsfamiljer 273

Tabellbilaga 275
Appendix 1:1 Exempel ur SAF:s befattningsnomenklatur för tjänstemän 288
Appendix 1:2 Några statistiska svagheter i SAF-materialet 291

Litteraturförteckning 299

Figurförteckning

1. Hypotetisk respektive observerad utveckling av antalet anställda och anställningsvillkoren vid förändringar i efterfråge- och utbudsförhållanden . 202
2. Jämviktslägets utveckling vid schematiska utbudsförlopp 203
3. Schematisk bild av olika utbildningskategoriers förmåga att utföra vissa arbetsuppgifter 204
4. Utvecklingen av antalet anställda och anställningsvillkoren vid schematiska antaganden om anpassningsmekanismernas funktion 205
5. Genomsnittlig befattningsnivå för nyrekryterade civilingenjörer $\leqslant 28$ år. Åldersfördelning konstant 209
6. Genomsnittlig befattningsnivå för nyrekryterade gymnasieingenjörer $\leqslant 26$ år. Åldersfördelning konstant 210
7. Genomsnittlig befattningsnivå för nyrekryterade institutsingenjörer $\leqslant 26$ år. Åldersfördelning konstant 210
8. Genomsnittlig befattningsnivå för nyrekryterade civilekonomer $\leqslant 28$ år. Åldersfördelning konstant 210
9. Genomsnittlig befattningsnivå för nyrekryterade gymnasieekonomer $\leqslant 26$ år. Åldersfördelning konstant 211
10. Befordringsgång för nyrekryterade civilekonomer och civilingenjörer . 212
11. Befordringsgång för nyrekryterade gymnasieingenjörer 212
12. Befordringsgång för nyrekryterade institutsingenjörer 213
13. Befordringsgång för nyrekryterade civilekonomer 213
14. Civilingenjörskoncentration 215
15. Gymnasieingenjörskoncentration 215
16. Institutsingenjörskoncentration 215
17. Civilekonomkoncentration 216
18. Gymnasieekonomkoncentration 216
19. Respektive utbildningskategoris andel av samtliga nyrekryterade ingenjörer på nivå 5 218
20. Respektive utbildningskategoris andel av samtliga nyrekryterade ingenjörer på nivå 6 219
21. Respektive utbildningskategoris andel av samtliga nyrekryterade ingenjörer på nivå 7 219
22. Respektive utbildningskategoris andel av samtliga nyrekryterade ekonomer samt jurister och samhällsvetare på nivå 4 220
23. Respektive utbildningskategoris andel av samtliga nyrekryterade ekonomer samt jurister och samhällsvetare på nivå 5 220
24. Lönerelationer för nyrekryterade ingenjörer på nivå 5 221
25. Lönerelationer för nyrekryterade ingenjörer på nivåerna 6 och 7 221
26. Lönerelationer för nyrekryterade ingenjörer totalt alla nivåer 221
27. Lönerelationer för nyrekryterade ekonomer på nivå 5 och totalt 222
28. Nettoökning av antalet anställda 222
29. Civilingenjörer. Respektive åldersklassandel av totala antalet nyrekryterade 231
30. Gymnasieingenjörer. Respektive åldersklassandel av totala antalet nyrekryterade 231
31. Institutsingenjörer. Respektive åldersklassandel av totala antalet nyrekryterade 231
32. Civilekonomer. Respektive åldersklassandel av totala antalet nyrekryterade 232
33. Gymnasieekonomer. Respektive åldersklassandel av totala antalet nyrekryterade 232
34. Befordringsgång för civilingenjörer rekryterade på nivå 5 248
35. Befordringsgång för gymnasieingenjörer rekryterade på nivå 6 resp. 7 . 248
36. Befordringsgång för institutsingenjörer rekryterade på nivå 6 resp. 7 . 249
37. Befordringsgång för civilekonomer rekryterade på nivå 4 och 5 249
38. Befordringsgång för gymnasieekonomer rekryterade på nivå 6 och 7 . 249
39. Fiktiv fördelning efter lön av gymnasie- resp. civilekonomer inom viss befattningstyp 257
40. Illustration av tillämpad korrigeringsmetod 257
41. Ekonomer 18–65 år fördelade på olika löneintervall 258
42. Ekonomer 18–31 år fördelade på olika löneintervall 259
43. Ingenjörer 18–65 år fördelade på olika löneintervall 260
44. Ingenjörer 18–31 år fördelade på olika löneintervall 260

Tabellförteckning

1. Beräknat antal personer (män och kvinnor) med ekonomisk utbildning eller ingenjörsutbildning 1960, 1965, 1970, 1975 och 1980 195
2. Examinationen mellan 1955 och 1969 197
3. Arbetsmarknadsläget för ekonomer 1958–1969 198
4. Arbetsmarknadsläget för ingenjörer 1958–1969 198
5. Arbetsmarknadsläget för ingenjörer år 1970 199
6. Löneutvecklingen 1952–1970 217
7. Variationer i antal nyrekryterade under perioden 1961–1970 223
8. SAF-materialets täckningsgrad (män) 224
9. Institutsingenjörer 19XX 228
10. Nyrekryterade till SAF-sektorn 1961–1970 229
11. De nyrekryterades andel av samtliga med resp. utbildning (genomsnitt för 1961–1970) 230
12. Procentuell andel av de under 1960-talet nyrekryterade ingenjörer som efter 1 till 9 år fortfarande tjänstgör inom SAF-anslutet företag 233
13. Procentuell andel av de under 1960-talet nyrekryterade ekonomer som efter 1 till 9 år fortfarande tjänstgör inom SAF-anslutet företag 234
14. Frekvensen anställningsbyten år 1970 för nyrekryterade under 1960-talet. Procent 235
15. Årlig genomsnittlig procentuell löneökning för samtliga manliga tjänstemän inom SAF, *oberoende* av utbildning 240
16. Procentuell årlig genomsnittlig löneökning för manliga tjänstemän inom SAF med viss utbildning 240
17. Relationer mellan genomsnittlig löneökning för samtliga med *viss utbildning* inom SAF och genomsnittlig löneökning för samtliga manliga tjänstemän inom SAF (exkl. arbetsledare) *oberoende* av utbildning 241
18. Procentuell ökning av rekryteringslönen 242
19. Förhållandet mellan procentuell ökning av genomsnittlig rekryteringslön och procentuell ökning av genomsnittslönen för samtliga med motsvarande utbildning inom SAF 242
20. Förhållandet mellan genomsnittslönen för nyrekryterade och genomsnittslönen för samtliga manliga tjänstemän med motsvarande utbildning inom SAF 243
21. Relationer mellan första decillönen och medianlönen för nyrekryterade ingenjörer 243
22. Genomsnittlig befattningsnivå för nyrekryterade 245
23. Relationer mellan medianlöneökning första året för nyrekryterade och genomsnittlig löneökning för *identiska* tjänstemän inom SAF. 247
24. Förändring i genomsnittliga befattningsnivåer första tjänsteåret (nivåenheter) 250
25. Koncentrationsgrader för ekonomer 255
26. Koncentrationsgrader för ingenjörer 255
27. Lönerelationer mellan utbildningskategorier, totalt 262
28. Procentuell andel civilekonomer på olika nivåer inom befattningsfamilj 900 263
29. Procentuell andel av samtliga inom det gemensamma löneområdet .. 264
30. Nyrekryterade ingenjörer fördelade på befattningsnivåer 265
31. Nyrekryterade ekonomer samt jurister och samhällsvetare fördelade på befattningsnivåer 265
32. Lönerelationer för nyrekryterade ingenjörer 266
33. Lönerelationer för nyrekryterade ekonomer 266
34. Nyrekryterade ingenjörers fördelning inom befattningsfamilj 310 ... 267
35. Lönerelationer för nyrekryterade ingenjörer i befattningsfamilj 310 . 268
36. Fördelning på befattningsområde 1966–1970 272
37. Procentuell andel av det totala antalet anställda fördelade på befattningsnivåer åren 1966–1970 273
38. Fördelning på befattningstyper inom befattningsfamilj 110 under åren 1956–1968. Procent 273
39. Fördelning på befattningstyper inom befattningsfamilj 310 under åren 1956–1968. Procent 274
40. Fördelning på befattningstyper inom befattningsfamilj 910 under perioden 1956–1968. Procent 274

41. Procentuell förändring av genomsnittlig rekryteringslön 275
42. Relationer mellan procentuell ökning av genomsnittslönen för nyrekryterade och procentuell ökning av genomsnittslönen för samtliga med motsvarande utbildning inom SAF 276
43. Relationer mellan genomsnittslön för nyrekryterade och genomsnittslön för samtliga med motsvarande utbildning inom SAF 276
44. Genomsnittlig befattningsnivå för nyrekryterade 277
45. Nyrekryterade fördelade på befattningsnivåer 278
46. Förhållandet mellan rekryteringslönen på olika befattningsnivåer ... 280
47. Relationen mellan verklig och hypotetisk lön för nyrekryterade 280
48. Genomsnittlig löneökning första anställningsåret. Procent 281
49. Befordringsgång för nyrekryterade ingenjörer 282
50. Procentuell andel civilekonomer på olika nivåer inom befattningsfamilj 910 284
51. Procentuell fördelning mellan utbildningskategorier inom befattningsfamilj 310 285
52. Procentuell fördelning mellan nyrekryterade ingenjörer till befattningsfamiljerna 120, 130 och 140 (arbetsledare) 285
53. Procentuell fördelning mellan nyrekryterade ingenjörer till befattningsfamilj 110 286
54. Procentuell fördelning av antalet anställda på befattningsnivåer 1966–1970 287

1 Inledning

Statistiska centralbyrån har nyligen presenterat prognoser för utvecklingen under 1970-talet av antalet personer med vissa examina. Dessa framskrivningar pekar mot en mycket snabb ökning för vissa utbildningskategorier, t. ex. samhällsvetare, och man ställer sig frågan hur arbetsmarknaden kommer att reagera på dessa snabba och stora utbudsförändringar. Enligt många bedömare kommer vi att få uppleva drastiskt förändrade arbetsuppgifter och löner för de snabbt ökande kategorierna. Samhällsvetarna t. ex. förväntas i framtiden besätta tjänster, som är klart mindre kvalificerade än de befattningar de nu tillträder. Det anses vidare närmast vara en självklarhet att lönerna utvecklas ogynnsammare för grupper med kraftig tillväxt jämfört med andra kategorier med lägre ökningstakt. Avsikten med föreliggande studie är att undersöka om och i vilken utsträckning man med tillgängligt empiriskt material kan finna stöd för sådana uttalanden.

Det kan därför vara av intresse att inledningsvis sammanfatta de prognosticerade utbudsförändringarna under 1970-talet och jämföra dessa med utvecklingen under 1960-talet.

Tabell 1. Beräknat antal personer (män och kvinnor) med ekonomisk utbildning eller ingenjörsutbildning 1960, 1965, 1970, 1975 och 1980.

Utbildn.-kategori	1960[1]	1965	1970	1975	1980	Procentuell ökning 1960–65	1965–70	1970–75
Civ.ek.[2]	5 179	6 300	8 400	10 100	10 500	22	33	20
Samh.vet.[3]	828	1 500	4 100	13 400	22 900	81	173	226
Gymn.ek.	30 164	38 700	63 400	93 800	127 100	28	64	48
Civ.ing.	15 837	18 900	23 600	30 900	40 500	19	25	31
Gymn.ing.	24 275	26 850	56 400	70 600	91 300	52	53	25
Inst.ing.	43 345	53 900	71 900	75 700	71 500	24	33	5
Facksk.ek.	–	300	10 800	35 600	63 700			
Facksk. ing.	–	240	13 500	40 000	71 400			

Källa: Information i prognosfrågor SCB 1970:1

[1] Av SCB beräknad stock 1.7.1960 (ej folkräkningens siffror).

[2] Endast spärrad utbildning.

[3] Utbildningslinje 6 och 7 (beräkningar med utgångspunkt i de nyinskrivnas fördelning på utbildningslinjer höstterminen 1970).

Tabellen visar utbudsutvecklingen för olika utbildningskategorier, och det ligger nära till hands att dra den slutsatsen, att t. ex. samhällsvetarna får möta stora svårigheter på de framtida arbetsmarknaderna, medan bilden ser ut att vara avsevärt ljusare för t. ex. civilekonomer. En svaghet med att redovisa utbudsökningar per utbildningskategori är emellertid att man bortser från eventuell utbytbarhet mellan utbildningskategorier.

Arbetsgivarsidan efterfrågar personer för att utföra bestämda arbetsuppgifter, och därmed formuleras efterfrågan i termer av antal kamrerare, ekonomichefer, verkmästare, förmän etc. I den utsträckning flera utbildningskategorier kan användas för samma arbetsuppgifter bör man således studera utbudsutvecklingen för dessa kategorier sammanslagna. Det torde vara en rimlig hypotes, att civilekonomer och samhällsvetare (ekonomlinjen) är utbytbara i den meningen, att båda kategorierna i stor utsträckning kan utföra samma arbetsuppgifter. En mera rättvisande bild kan vi därför erhålla genom att undersöka utbudsökningen för summan av civilekonomer och samhällsvetare med ekonomisk inriktning. Av samma skäl kan vi redovisa utbudsökningen för summan av gymnasieekonomer och fackskoleekonomer respektive gymnasie-, instituts- och fackskoleingenjörer.

Mellan 1965 och 1970 ökade civilekonomer plus samhällsvetare från 7 800 till 12 500 eller med ca 60 %. Under första femårsperioden under 1970-talet beräknas motsvarande ökning till 11 000 personer eller ca 80 %.

Gymnasie- och fackskoleekonomerna beräknas öka med 55 200 eller ca 74 % mellan 1970 och 1975, medan motsvarande förändring föregående femårsperiod uppgick till 35 200 eller ca 90 %.

Den beräknade ökningen för gymnasie-, instituts- och fackskoleingenjörer under perioden 1970–75 uppgår till 44 500 personer eller ca 31 %. Mellan 1965 och 1970 var motsvarande ökning 50 810 personer eller ca 56 %.

Utbudet av civilingenjörer kommer enligt prognosen att öka med 7 300 eller ca 31 % under första hälften av 1970-talet. Av tabell 1 framgår, att den procentuella ökningen under senare delen av 1960-talet stannade vid 25 % eller 4 700 personer.

Även om utbudsökningen för de flesta utbildningskategorier således kommer att gå snabbare under 1970-talet än under den senaste femårsperioden, är dock likheten i expansionstakten påfallande. Av detta skäl finns det anledning att mera i detalj följa utvecklingen av examinationen för dessa utbildningskategorier från senare delen av 1950-talet.

Ända fram till femtiotalets sista år var examinationssiffrorna i stort sett oförändrade. Mellan 1960 och 1964 mer än fördubblas den årliga examinationen av ingenjörer. För de kategorier tabellen omfattar inleds i början av sextiotalet den utbudsexpansion som sedan fortsatt sextiotalet ut och som beräknas fortsätta med oförändrad takt. Det är därför av intresse att undersöka i vilken utsträckning utbudsförändringar av sådan storlek som vi fått erfara under sextiotalet har resulterat i drastiska förändringar av marknadsläget för respektive kategori. I det följande avsnittet skall vi i korthet redovisa arbetsmarknadsläget under sextiotalet för ovannämnda utbildningskategorier.

Tabell 2. Examinationen mellan 1955 och 1969.[1]

År	Civ. ing.		Gymn. ing.		Inst.ing.[3]		Summa ingenjörer	Civ.ek.		Gymn.ek.[4]		Summa ekonomer
	Antal	% av alla ing.	Antal	% av alla ing.	Antal	% av alla ing.	=100 %	Antal	% av alla ek.	Antal	% av alla ek.	=100 %
1955	531	19.7	1 040	38.5	1 127	41.8	2 698	171	20.0	661	79.4	832
1956	561	20.7	1 027	37.8	1 127	41.5	2 715	199	24.0	631	76.0	830
1957	518	18.6	1 071	38.5	1 196	42.9	2 785	200	23.3	659	76.7	859
1958	532	18.0	1 232	41.6	1 197	40.4	2 961	189	22.0	670	78.0	859
1959	569	16.1	1 453	41.2	1 503	42.6	3 525	259	27.5	683	72.5	942
1960	634	16.2	1 612	41.3	1 659	42.5	3 905	241	24.1	761	75.9	1 002
1961	736	15.0	1 853	37.7	2 321	47.3	4 910	245	22.0	867	78.0	1 112
1962	834	14,8	2 040	36.3	2 743	48.8	5 617	175	15.8	936	84.2	1 111
1963	842	13.0	2 394	36.8	3 261	50.2	6 497	282	41.5	397	58.5	679
1964	909	10.9	3 349	40.3	4 056	48.8	8 314	309	23.4	1 012	76.6	1 321
1965	958	9.8	3 945	40.4	4 863	49.8	9 766	367	20.1	1 461	79.9	1 828
1966	1 074	10.0	4 425	41.2	5 243	48.8	10 742	391	17.7	1 821	82.3	2 212
1967	1 120	9.7	5 013	43.5	5 384	46.7	11 517	391	14.9	2 230	85.1	2 621
1968	1 345	11.6	5 656	48.8	4 580	39.5	11 581	474	14.1	2 889	85.9	3 363
1969	1 480	21.9	1 286[2]	19.1	3 980	59.0	6 746	491	19.2	2 064	80.8	2 555

Källa: Statistiska Centralbyrån

[1]För ingenjörskategorierna redovisas både män och kvinnor, medan ekonomkategorierna enbart omfattar män.

[2]Omläggning av studiegången från 3 till 4-årigt gymnasium 1966.

[3]Fr. o. m. 1961 ingår examination från icke statsunderstödda skolor och korrespondenskurser med 540, 636, 756, 940, 1 128, 987 och 846 personer. Siffrorna för 1955–56 redovisade till 2 254 och 1957–58 till 2 393. Dessa har fördelats lika mellan åren.

[4]1963 års låga siffra beror på en omläggning av studiegången. För åren före 1960 finns manliga examinerade ej särredovisade. De har antagits utgöra för 1959: 52 %, 1958: 53 %, 1957: 54 %, 1956: 55 % och för 1955: 56 %. Dessa procentsatser torde vara en god approximation.

1.1 *Arbetskraftsbarometrarna 1958–1970*

Arbetskraftsbarometern[1] bygger på ett frågeformulär som årligen utsänds till ett urval av arbetsgivare. Dessa skall bland annat ange hur de upplevt tillgången på arbetskraft av olika kategorier under året. Efter ett sammanvägningsförfarande, som vi här inte behöver närmare beröra, redovisas resultatet (summerade över alla tillfrågade) i svarsalternativen: brist, någon brist, balans, god tillgång och mycket god tillgång[2].

På grund av de mycket grova klassificeringarna kan vi inte uttala oss om förhållandet mellan olika obalansers storlek annat än på det sättet, att "brist" antas betyda ett större efterfrågeöverskott än alla andra alternativ, att "någon brist" förutsättes innebära ett större efterfrågeöverskott än "balans", "god tillgång" och "mycket god tillgång" osv.. Materialet torde kunna användas som ett grovt mått på arbetsmarknadssituationens förändring för olika kategorier.

Av tabellerna 3 och 4 framgår att det mellan år 1958 och år 1964 var samtidig brist på båda ekonomkategorierna. Åren 1965 och 1966 var

[1]Arbetskraftsbarometern utfördes t. o. m. 1963 av AMS och publicerades i "Arbetsmarknadsinformation". Fr. o. m. 1964 görs undersökningarna vid SCB och publiceras i "Information i prognosfrågor".

[2]T. o. m. 1963 fanns även alternativet "utpräglad brist".

Tabell 3. Arbetsmarknadsläget för ekonomer 1958–1969.

År	Gymnasieekonomer	Civilekonomer
1958	Brist	Brist
1959	Brist	Brist
1960	Brist	Brist
1961	Brist	Brist
1962	Brist	Brist
1963	Ngn brist	Brist
1964	Brist	Ngn brist
1965	Brist	Balans
1966	Ngn brist	Balans
1967	Mkt god tillgång	Mkt god tillgång
1968	Mkt god tillgång	God tillgång
1969	Balans	Balans

efterfrågan och tillgång lika stora för civilekonomer, medan situationen fortfarande karaktäriserades av brist respektive någon brist för gymnasieekonomer. En vändpunkt, dvs. när balans respektive brist förbyttes i god tillgång, torde ha inträffat ungefär samtidigt för båda kategorierna (under år 1967).

Det är intressant att konstatera att marknadsläget under år 1969 förändrats i riktning mot balans från att året innan ha kännetecknats av god respektive mycket god tillgång. Barometerresultaten för år 1970 är tyvärr inte direkt jämförbara med tidigare års uppgifter huvudsakligen av den anledningen att man i denna enkät skiljer på nyutexaminerade och personer med praktik. Vidare redovisas marknadssituationen regionalt (3 områden) för varje utbildningskategori. Resultaten för år 1970 visar god tillgång på civilekonomer utan praktik och någon brist på civilekonomer med praktik. För gymnasieekonomer anges mycket god tillgång på personer utan praktik och balans för personer med praktik medan det för fackskoleekonomer anges mycket god tillgång respektive någon brist för personer utan respektive med praktik.

Tabell 4. Arbetsmarknadsläget för ingenjörer 1958–1969.

År	Institutsing.				Gymnasieing.				Civiling.				Samtliga			
	By	El	Ma	Ke	By	El	Ma	Ke	By	El	Ma	Ke	By	El	Ma	Ke
1958													Br	Br	Br	Br
1959													Br	Br	Br	Br
1960													BR	BR	BR	Br
1961													BR	BR	BR	Br
1962													BR	Br	Br	Br
1963													Br	br	Bal	Br
1964	Br	Br	Bal	Bal	Br	Br	Bal	br	Br	Br	Bal	Br				
1965	br	Br	T	Bal	Br	Br	t	Bal	br	Br	t	Br				
1966	T	T	T	t	T	Bal	T	t	br	br	t	Bal				
1967	T	T	T	T	T	T	T	T	T	Bal	T	T				
1968	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	Bal	Bal				
1969	T	t	T	t	T	Bal	T	T	Bal	Bal	Bal	Bal				

By = byggnads, El = elektro, Ma = maskin, Ke = kemi.
BR = utpräglad brist (endast t. o. m. 1963), Br = brist, br = någon brist,
Bal = balans, t = god tillgång, T = mycket god tillgång.

De fyra redovisade utbildningslinjerna svarar för den övervägande andelen av samtliga ingenjörer.

Av tabell 4 framgår att en klar brist på ingenjörer rådde under perioden fram till och med år 1963. (Vad gäller maskiningenjörer inträdde dock balans år 1963.) Därefter förändras situationen. Denna övergång till balans och därefter god tillgång sker snabbast för institutsingenjörer och långsammast för civilingenjörer.

De från arbetstagarsynpunkt stegvisa försämringarna av arbetsmarknadsläget som inträffar sker oftast ett år tidigare för kategorierna med kortare utbildning än för civilingenjörer. Vidare är oftast försämringen kraftigare för institutsingenjörer än för gymnasieingenjörer. Även om således förändringarna av arbetsmarknadssituationen i viss mån skiljer sig åt mellan de olika kategorierna, så är dock riktningarna under hela perioden desamma. Förändringen av läget under år 1969 har för flertalet inneburit en förändring i riktning mot balans. Med samma reservationer som för ekonomkategorierna presenteras nedan barometerresultaten från år 1970 för ingenjörskategorierna.

I stort sett har således tillgången på personer utan praktisk erfarenhet varit god medan situationen kan karaktäriseras som balanserad för de olika ingenjörskategorierna med praktik. Ett undantag är civilingenjörer för vilka man redovisar balans för nyutexaminerade och brist eller någon brist för civilingenjörer med praktik. Vi påpekade tidigare svårigheten att jämföra 1970 års data med tidigare års värden men mycket talar dock för att situationen 1970 inte är markant skild från 1969[1].

Vid den schematiska presentationen av statistiska centralbyråns prognos för 1970-talet påpekade vi faran av ett isolerat studium av utbudsprognoser för enskilda utbildningskategorier utan hänsynstagande till en eventuell utbytbarhet mellan personer med olika utbildning. När flera utbildningskategorier kan användas för en och samma uppgift, kan dessa sägas vara utbytbara – det föreligger möjlighet till substitution. Substitutionsmöjligheter mellan två grupper utesluter visserligen inte möjligheten till samtidig brist på den ena och överskott på den andra. Goda substitutionsmöjligheter reducerar dock sannolikheten för att en sådan situation skall inträffa under i övrigt lika omständigheter.

Tabell 5. Arbetsmarknadsläget för ingenjörer år 1970.

	Instituts-ingenjörer		Gymnasie-ingenjörer		Civil-ingenjörer		Fackskole-ingenjörer	
	utan praktik	med praktik	utan praktik	med praktik	utan praktik	med praktik	utan praktik	med praktik
Byggnads	T	Bal	T	Bal	T	br	T	Bal
Elektro	t	Bal	t	br	Bal	Br	T	Bal
Maskin	T	Bal	T	Bal	Bal	br	T	Bal
Kemi	t	Bal	t	Bal	Bal	Br	T	br

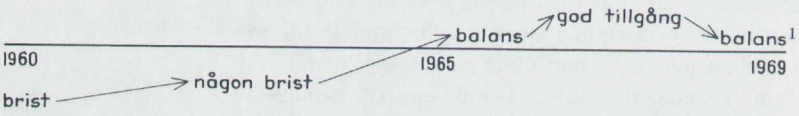
[1] För de flesta kategorierna anges i barometern rekryteringsläget som oförändrat mellan 1969 och 1970.

Arbetskraftsbarometrarna visar att marknadsläget utvecklats likartat för de båda ekonomkategorierna samt för de olika ingenjörsgrupperna. Detta är självfallet inget bevis för att utbytbarhet föreligger, men resultatet strider i varje fall inte mot hypoteser om substitutionsmöjligheter inom ekonom- respektive ingenjörsgrupperna. Det är även intressant att mot bakgrund av 1970 års barometerresultat konstatera att utbytbarheten i varje fall inte är perfekt mellan personer utan respektive med praktik.

1.1.1 Sammanfattande karaktäristik av arbetsmarknadsförändringarna under 1960-talet

Under de första åren av sextiotalet fanns enligt arbetskraftsbarometrarna en klar brist på de utbildningskategorier vi undersöker. Utbudsexpansionen började ta fart först ett par år in på sextiotalet, och omkring 1964–66 inträffade en vändpunkt då arbetskraftsbarometrarna började redovisa balans på marknaderna. Även om barometrarna är ett otillräckligt mätinstrument, kan man dock påstå att en klar förändring måste ha inträffat under nämnda period, antingen det var frågan om en faktisk utveckling från brist till överskott eller det gällde en förändring från en markant mot en mindre markant brist. Riktningen i vilken arbetsmarknadsläget förändrades är dock otvetydlig. Förändringen under 1969 innebar för flertalet av de studerade utbildningskategorierna att god tillgång svängde i riktning mot balans.

Arbetskraftsbarometrarnas information kan således i mycket grova drag illustreras på följande sätt:



Under detta decennium ökade utbudet via examinationen mycket kraftigt (se tabell 1). Den "överskottsefterfrågan" som fanns inledningsvis reducerades successivt bland annat på grund av utbudsökningen. Eftersom situationen kring såväl år 1965 som år 1969 kännetecknades av marknadsbalans, kan vi dra slutsatsen, att efterfrågan mellan dessa år utvecklats på likartat sätt som utbudet.

Vi gjorde inledningsvis en jämförelse mellan utbudsförändringen 1965–70 och 1970–75 och konstaterade, att olikheterna mellan dessa båda perioder var mindre slående än likheterna. Även om utbudet kommer att förändras på likartat sätt under den kommande femårsperioden som under senare hälften av sextiotalet, är detta naturligtvis ingen garanti för att marknadsbilden kommer att uppvisa motsvarande likhet.

Hur arbetsmarknadsläget kommer att gestalta sig blir beroende av hur såväl utbudet som efterfrågan kommer att utvecklas. Det kan dock finnas anledning att påstå att det a priori ej finns skäl att misstänka en radikalt

[1]För 1970 torde läget i stort kunna karaktäriseras som ett balansläge – möjligen någon förändring i riktning mot god tillgång.

annorlunda efterfrågeutveckling i början av 1970-talet än i slutet av 1960-talet.

Mot denna bakgrund anser vi det motiverat att undersöka på vilket sätt marknadsanpassning skett under sextiotalet. Det är otillräckligt att konstatera att utbud och efterfrågan bringas i balans. Den intressanta frågan gäller hur detta går till. Finns det marknadsmekanismer som mer eller mindre automatiskt korrigerar obalanser?

1.2 *Principskiss av marknadsanpassning*

Vi konstaterade i ett föregående avsnitt att den snabba utbildningsexpansionen inleddes i början av 1960-talet. Den kraftiga höjningen av den genomsnittliga utbildningsnivån är naturligtvis resultatet av en medveten utbildningspolitisk strävan att uppnå bl. a. effektivitets- och fördelningspolitiska mål. Utbildningspolitiken blir bestämmande för både det totala utbudet av personer med olika utbildning och för respektive utbildningsvägs utformning. Problemen gäller således både dimensioneringsbeslut och beslut om utbildningsinnehållet. Det karaktäristiska för sådana beslut är att de skall fattas under osäkerhet idag medan konsekvenserna av besluten uppkommer först om flera år.

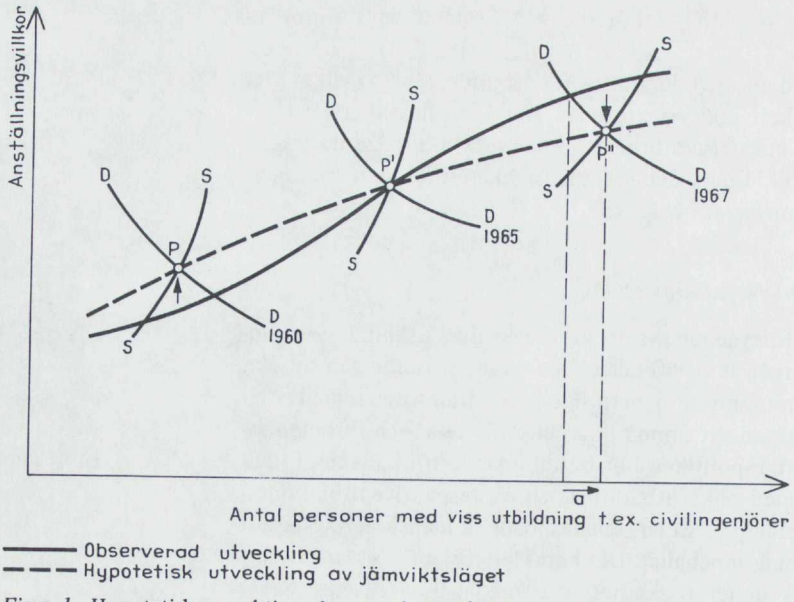
Denna rapport behandlar endast arbetsmarknadseffekter av utbildningspolitiken. Det betyder att vi bl. a. bortser från problemet med dimensioneringen som ett effektivitetsproblem.[1] Sett från arbetsmarknadssynpunkt skulle vi således helst vilja ha svar på frågor av typen: vilka blir konsekvenserna för anställningsvillkoren av den snabba ökningen av t. ex. antalet samhällsvetare under 1970-talet? Resultatet av undersökningen kommer att kunna formuleras som svar på motsvarande frågor om vad som inträffat under 1960-talet.

Det är praktiskt att dela upp problemet i dels trendmässiga förändringar, dels marknadsanpassningar av mera kortsiktig karaktär. I det ena fallet läggs tyngdpunkten på frågan om hur marknadens jämviktslägen successivt ändras under en längre period. I det andra fallet ligger tonvikten på frågan om vad som inträffat vid bristande jämvikt på marknaden. Denna uppdelning är självfallet inte ett uttryck för att problemen är artskilda. Tvärtom är det inbördes beroendet av naturliga skäl kraftigt mellan de kortsiktiga variationerna och de trendmässiga förändringarna. Låt oss illustrera tankegången med hjälp av figur 1.

Den vertikala axeln utvisar anställningsvillkoren (som kan uppfattas som en sammanfattande beteckning för t. ex. löneförmåner, befattningsnivå, befordringsmöjligheter etc.). På den horisontella axeln avsätts antal personer med viss utbildning.

I varje tidpunkt tänker vi oss en efterfråge- och en utbudskurva som i figuren anges med DD respektive SS och som exemplifierar situationen vid tre tidpunkter 1960, 1965 och 1967. Jämviktsläget i varje tidpunkt anges av punkterna P, P' och P''. En situation med efterfrågeöverskott

[1] Beräkningar av bl. a. olika utbildningars samhällsekonomiska avkastning har gjorts vid nationalekonomiska institutionen i Stockholm och avses bli publicerade i U68s rapportserie under titeln "Samhällsekonomiska kalkyler för längre utbildning."



Figur 1. Hypotetisk respektive observerad utveckling av antalet anställda och anställningsvillkoren vid förändringar i efterfråge- och utbuds förhållanden.

innebär i figuren en punkt under respektive jämviktsläge. Ur arbetskraftsbarometrarna kan vi få information om hur arbetsmarknadssituationen karaktäriseras vid respektive tidpunkt. Låt oss tolka barometrarna så att ett efterfrågeöverskott förelåg 1960 medan 1965 i stort sett kännetecknas av balans och 1967 av ett utbudsöverskott. På detta sätt kan vi tänka oss att sammanbinda alla observerade punkter till den heldragna linjen i figuren som då visar den observerade utvecklingen av anställningsvillkoren och antalet personer. Den streckade linjen i figuren anger den hypotetiska utvecklingen av jämviktslägen.

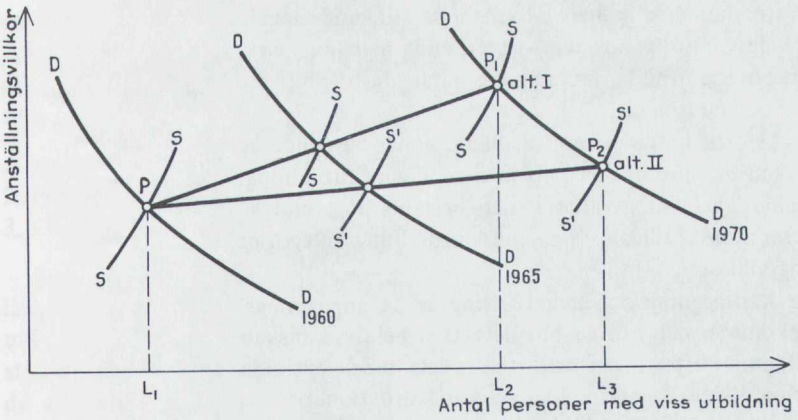
Skillnaden mellan den observerade utvecklingen och den hypotetiska är ett uttryck för anpassningströgheter. Om med andra ord anställningsvillkoren varit helt flexibla t. ex. 1967 skulle detta ha inneburit en ökad sysselsättning (angivet med a i figuren). Ett problem värt att studera är följaktligen *anställningsvillkorens flexibilitet vid förändrade marknadsbetingelser.* Detta innebär ett studium av de årsvisa förändringarna av anställningsvillkoren och förändringen av marknadsläget.

I figuren kan vi följa hur både efterfråge- och utbudskurvorna skiftar läge under en längre tidsperiod. Utbudskurvans förflyttning över tiden bestäms huvudsakligen av examinationen av utbildningskategorier ifråga.

De kortsiktiga efterfrågekurvorna i figuren anger sambanden mellan efterfrågad mängd och anställningsvillkoren och är bl. a. en funktion av trendmässiga förändringar av bl. a. kapitalmängden (maskiner och anläggningar).

I ett mycket förenklat fall kan vi föreställa oss en given efterfrågeutveckling (dvs. givet efterfrågekurvans form och förflyttning) och två alternativa utbudsförlopp (se figur 2).

Den utbudsexpansion som anges av alternativ I innebär ett ökat antal personer från L_1 till L_2 i figur 2. Detta alternativ skulle generera en



Figur 2. Jämviktslägets utveckling vid schematiska utbudsförlopp.

utveckling av anställningsvillkoren som anges av linjen PP_1. Om i stället utbudsförloppet enligt alternativ II skulle realiseras innebure detta dels ett större utbud ($L_3 - L_2$) dels en långsammare förbättring av anställningsvillkoren. Grundhypotesen baseras således på ett *samband mellan utbudsexpansion och anställningsvillkor.*

Vid ett försök att empiriskt belysa det långsiktiga sambandet mellan utbudsexpansion och anställningsvillkor måste man försäkra sig om att man faktiskt studerar de tredmässiga förändringarna. Om den *konjunkturella känsligheten i efterfrågan* dominerar över trenden blir valet av mättidpunkter avgörande för resultatet.

I presentationen har vi skisserat innebörden av marknadsanpassning på kort och lång sikt för en given utbildningskategori. Vi har framhållit att det är av stort intresse att studera anställningsvillkorens flexibilitet vid förändrade marknadsbetingelser och att undersöka det trendmässiga sambandet mellan utbudsexpansion och anställningsvillkor.

Hur man skall avgränsa en marknad från andra bestäms ytterst av det problem man har för avsikt att studera, men något schematiskt kan sägas, att man som marknadskriterium kan använda antingen utbildning eller arbetsuppgift. I det första fallet studeras utbud och efterfrågan på en utbildningskategori, t. ex. civilekonomer, medan man i det andra fallet studerar utbud och efterfrågan på befattningar av olika slag, t. ex. kamrerstjänster. Det senare kriteriet – arbetsuppgift – är analytiskt mera tilltalande, men mycket av det existerande empiriska materialet är uppbyggt kring och redovisas på utbildningskategorier.

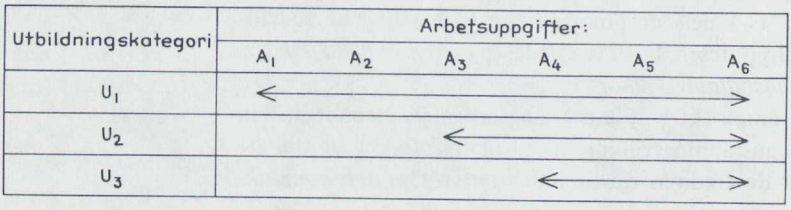
Utbildningspolitiken är ej endast avgörande för utbudsförändringarna av personer med olika utbildning utan även för vilka arbetsuppgifter respektive utbildningskategori kan utföra. I allmänhet torde flertalet arbetsuppgifter kunna utföras av personer med olika utbildning. Man kan tänka sig många arbetsuppgifter som kan utföras av både samhällsvetare och civil- och gymnasieekonomer. På samma sätt kan troligen i många fall en gymnasieingenjör utföra samma arbete som en civilingenjör. Graden av utbytbarhet mellan nyutexaminerade bestäms bland annat av hur utbildningsvägarna utformas, dvs. av utbildningspolitiken.

Skulle perfekt utbytbarhet råda mellan t. ex. alla de studerade ingenjörskategorierna, vore det naturligt att tala om en enda ingenjörsmarknad. Men ju mera heterogena utbildningskategorierna är, desto rimligare är det att behandla var och en isolerat.

Efterfrågan på en viss utbildningskategori är bland annat beroende av vad det kostar företagen att anställa en person med denna utbildning, (dvs. vad vi ovan kallat anställningsvillkor) men bestäms på grund av substitutionsmöjligheter även av tillgången på andra utbildningskategorier samt dessas anställningsvillkor.

För en fullständig kartläggning och kvantifiering av de anpassningsmekanismer som förekommer och hur snabbt de verkar behövs kunskap om dels vad som bestämmer efterfrågan och utbud, dels hur de enskilda subjekten (företag och individer) agerar i olika marknadssituationer.

Vi kan låta figur 3 vara en förenklad beskrivning av vilka arbetsuppgifter som ett företag eller en grupp av företag har att utföra i en bestämd tidpunkt samt av vilka utbildningskategorier som kan tänkas utföra dessa arbetsuppgifter.



Figur 3. Schematisk bild av olika utbildningskategoriers förmåga att utföra vissa arbetsuppgifter.

Vi tänker oss att utbildningskategori U_1 kan utföra samtliga arbetsuppgifter A_1 till A_6, medan U_2 endast kan utföra A_3 till A_6, och U_3 endast A_4 till A_6. Den produktmängd företagen planerar att tillverka är vid given teknik och givna produktivitetsförhållanden bestämmande för hur många individer företagen behöver som utför respektive arbetsuppgifter A_1 till A_6. För arbetsuppgifterna A_1 och A_2 kommer endast en utbildningskategori ifråga, nämligen U_1. Arbetsuppgiften A_4 däremot kan utföras av samtliga utbildningskategorier och företagets val mellan personer med olika utbildning blir då beroende av lönen för U_1, U_2 respektive U_3 samt tillgången på individer med dessa utbildningar.

Om en arbetsuppgift endast kan utföras på ett enda sätt, erhålls samma kvalitet på utfört arbete oavsett utbildning. I detta fall kan perfekt substitution sägas råda mellan utbildningskategorierna U_1 och U_2 för arbetsuppgift A_3 samt mellan U_1, U_2 och U_3 för arbetsuppgifterna A_4, A_5 och A_6. Ett kostnadsminimerande företag kommer i detta fall att för varje arbetsuppgift rekrytera den utbildningskategori som har lägst lön. Om marknadslönen är högst för U_1 och lägst för U_3, kommer man i mån av tillgång att använda U_1 för A_1 och A_2, U_2 för A_3 samt U_3 för A_4, A_5 och A_6. Om det i detta läge inte är möjligt att rekrytera tillräckligt många personer med utbildning U_2 vid den rådande marknadslönen, kan företaget i stället rekrytera kategori U_1 eller försöka locka till sig kategori U_2

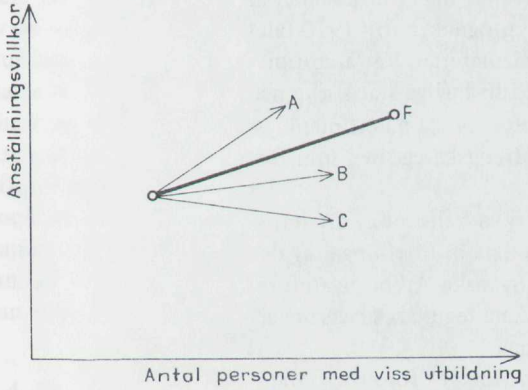
från andra företag genom att erbjuda bättre villkor eller förändra sammansättningen av arbetsuppgifter inom företaget. Schematiskt sett har således det enskilda företaget möjlighet att anpassa sig till en brist- eller överskottssituation på marknaden genom att

1. Byta ut en utbildningskategori mot en annan (substitution)
2. Förändra anställningsvillkoren
3. Omfördela arbetsuppgifterna mellan olika utbildningskategorier.

Sammanfattningsvis kan således sägas att de kvantitativa kort- och långsiktiga marknadsanpassningarna i högsta grad är beroende av den utbytbarhet som kan föreligga mellan olika utbildningskategorier. Anställningsvillkorens flexibilitet för en given utbildningskategori vid ändrade marknadsbetingelser är beroende av *graden av utbytbarhet* mellan denna och andra utbildningskategorier. På samma sätt är det långsiktiga sambandet mellan anställningsvillkor och utbudsexpansion för en kategori beroende av såväl anställningsvillkor som utbudsexpansion för andra substituerbara kategorier.

När man diskuterar marknadsanpassning i termer av anställningsvillkorens fluktuationer bör man komplettera bilden med ett studium av företagens omfördelning av arbetsuppgifter. Det vore värdefullt att veta i vilken utsträckning *arbetsgivarsidan anpassar arbetsuppgifternas fördelning* på olika utbildningskategorier alltefter förändrade marknadssituationer.

Den marknadsmässiga betydelsen av substitution och omfördelning av arbetsuppgifter kan illustreras av figur 4.



Figur 4. Utvecklingen av antalet anställda och anställningsvillkoren vid schematiska antaganden om anpassningsmekanismernas funktion.

Utvecklingen markerad med F kan antas vara den faktiska utvecklingen som kunnat observeras för en utbildningskategori under en viss historisk period. Vi ställer oss frågan vilket förlopp som skulle realiserats antingen

- om någon substitution ej förekommit,

eller

- om någon omfördelning av arbetsuppgifterna ej hade förekommit.

Kurvorna A, B och C kan antas visa alternativa förlopp utan substitution och/eller utan omfördelning av arbetsuppgifter.

Kunde man uppskatta dessa hypotetiska förlopp hade man möjlighet att bedöma betydelsen av respektive mekanism uttryckt i anställningsvillkor och/eller antal personer. Tyvärr kan en kvantifiering av detta ej göras med tillgänglig statistik. Däremot kan man försöka operationellt ange graden av utbytbarhet mellan utbildningskategorier för givna arbetsuppgifter och operationellt mäta omfördelning av arbetsuppgifter och tentativt diskutera omfördelningens samband med utbudsexpansionen. Därmed kan man få en uppfattning om hur lätt eller svår en substitution är mellan utbildningskategorier. I vilken utsträckning faktisk substitution ägt rum under en viss period är ej möjligt att ange. Detta innebär således en komplettering som snarast visar *förutsättningarna för marknadsanpassning* via substitution och omfördelning av arbetsuppgifter.

1.3 *Undersökningens avgränsning*

Från början av 1960-talet har antalet personer med universitets- och högskoleutbildning ökat i mycket rask takt. Den debatt kring 1970-talets arbetsmarknad som förts under de senaste åren har präglats av en stark oro för akademikernas framtid. Farhågor för att akademikerefterfrågan inte skall växa i samma takt som utbudet under det kommande decenniet har bl. a. resulterat i spekulationer kring eventuella akademikeröverskott. Både den kort- och långsiktiga marknadsanpassningen som en följd av olika efterfråge- och utbudsutveckling är ett centralt problem vid bedömningen av hur framtida marknadssituationer kommer att gestalta sig.

Eftersom utbildningsexpansionen inte är mer än några år gammal är det idag vanskligt att formulera kvantitativa prognoser för 1970-talet med hjälp av ett fåtal observationer i ett tidsseriematerial. Vår ambition i denna undersökning har varit att inventera det tillgängliga statistiska materialet för att se hur man kan handskas med detta för att på ett meningsfullt sätt mäta såväl utbytbarhet mellan utbildningskategorier som förändrade arbetsmarknadsvillkor.

Vi vill mot denna bakgrund kraftigt understryka behovet av att statistikproduktionen i framtiden omfattar kontinuerliga bearbetningar av det slag som denna studie är ett exempel på från Svenska Arbetsgivareföreningens område. Den direkta kostnaden för sådana reguljära årsvisa bearbetningar torde kunna betecknas som ytterst ringa.

Även om mera långsiktiga förändringar på marknader för eftergymnasialt utbildad arbetskraft idag är svåra att kvantifiera finns det skäl att undersöka hur marknaderna reagerat på de kraftiga utbudsökningarna under senare delen av sextiotalet. Detta är meningsfullt särskilt som den snabbaste utbudsförändringen inträffat efter den tidpunkt då man i t. ex. arbetskraftsbarometern kan avläsa en förändrad marknadssituation i riktning från brist mot god tillgång.

Som framgått ovan är vår studie begränsad till företag anslutna till Svenska Arbetsgivareföreningen. Därmed har uteslutits den offentliga sektorn, försäkringsbolagen, bankerna m. fl. Detta är självfallet en begränsning om det gäller att utnyttja resultaten till kvantitativa prognoser för samtliga personer med viss utbildning. Begränsningen är dock inte all-

varlig så länge man utnyttjar resultaten för att belysa anpassningstendenser samt erhålla ett mått på förändringarnas storleksordning för de utvalda utbildningskategorierna under den studerade perioden. Eftersom studien avgränsats till SAF-sektorn har det endast varit möjligt att ta med de utbildningskategorier som förekommer frekvent i SAF-företagen. Av detta skäl omfattar studien inte humanister och naturvetare.

Att undersökningens omfattning begränsas till SAF-anslutna företag innebär således:

- att vi endast studerar en "delmarknad" för respektive utbildningskategori. Detta torde dock ej vara allvarligt då starka skäl talar för ett kraftigt inbördes beroende mellan SAF-sektorn och övriga sektorer. Den enda reservation som bör göras i detta sammanhang är att icke yrkesverksamma kan fungera som en "buffert" på marknaden. Detta skulle innebära en ökad förvärvsintensitet i högkonjunktur och en minskad i lågkonjunktur. Eventuellt kan ett sådant beteende leda till exempelvis underskattning av marknadseffekterna på grund av att ett *observerat* utbudsöverskott är mindre än det faktiska. Att kvantifiera effekten av sådana "felmätningar" samt dessas samband med anställningsvillkorens utveckling för *män* är f. n. ej möjligt.

- att undersökningen endast omfattar manliga tjänstemän. Den eventuella begränsning som ligger i detta har att göra med existensen av mer eller mindre täta skott mellan marknader för män respektive kvinnor. (I övrigt se punkten ovan.)
- att vi i undersökningen måste begränsa oss till vissa utbildningskategorier. Antalet humanister och naturvetare inom SAF utgör så liten andel av de totala marknaderna för dessa utbildningskategorier att ett empiriskt studium ej blir meningsfullt. Tyvärr måste vi konstatera att tillgänglig statistik för t. ex. statlig och kommunal verksamhet ej medger ett studium av det slag vi genomfört för SAF-området. Det förtjänar att understrykas att det är en mycket angelägen uppgift att för i varje fall den offentliga sektorn belysa markandsreaktionerna under senare år. Detta är dock en stor och besvärlig uppgift som ej var möjlig att genomföra inom ramen för vår studie. Den stora svårigheten är att man ej kan erhålla en samlad bild för t. ex. humanister i offentlig tjänst medan man däremot kan finna en mångfald smärre exempel.

1.4 *Huvudresultat*

I enkla ekonomisk-teoretiska modeller förutsätts vanligen att marknadens jämvikt uppnås där utbjuden mängd är lika med efterfrågad mängd. I en situation med efterfrågeöverskott tenderar därvid priset att stiga så att jämvikt uppnås och vice versa.

På en marknad utan varje form av tröghet kommer alltid jämvikt att råda med ett visst jämviktspris. I detta fall finns således ingen risk för utbuds- eller efterfrågeöverskott. Om emellertid prisvariationerna, av en eller annan anledning, inte är tillräckliga för att jämvikt skall uppnås blir följden kvantitativa skillnader i ena eller andra riktningen. Som exempel kan nämnas ett extremfall, nämligen priskontroll (maximiprissättning). I

ett dylikt exempel kommer en successiv efterfrågeökning inte att leda till prisstegring utan endast till ett ökande efterfrågeöverskott.

Risken för att en marknad inte uppnår en jämviktslösning efter exempelvis en förändring av utbudet ökar ju högre grad av prisstelhet som karaktäriserar marknaden ifråga.

Överfört på arbetsmarknaden kommer en eventuell tröghet vad gäller lönebildning att medföra att en utbudsökning, i analogi med ovanstående resonemang, resulterar i en ökad risk för arbetslöshet.

Föreliggande undersökning är uppbyggd av ett antal delstudier av anpassningsmekanismer på arbetsmarknaderna för vissa utbildningskategorier. Eftersom samtliga erhållna resultat pekar i samma riktning kan vi tentativt formulera följande "syntes":

Trots mycket kraftiga utbudsökningar av resp. utbildningskategori och trots avsevärda förändringar i arbetskraftsbarometrarna har vi inte kunnat observera annat än obetydliga förändringar av relativlöner och andra "prisvariabler". De studerade arbetsmarknaderna kan således karaktäriseras av låg prisflexibilitet.

Den mest näraliggande slutsatsen blir då att risken för arbetslöshet är större än "risken för försämrade anställningsvillkor". Om denna slutsats är korrekt torde det vara en angelägen uppgift för arbetsmarknadens parter att öka prisflexibiliteten för att därigenom reducera risken för att utbudsöverskott skall uppkomma i framtiden.

1.4.1 Anställningsvillkorens utveckling

Enligt ett resonemang analogt med det som förs i traditionella prisbildningsmodeller kan man bilda hypotesen att den, framför allt genom den kraftiga examinationsexpansionen, förändrade arbetsmarknadssituationen påverkat anställningsförhållandena negativt för de studerade kategorierna fr. o. m. åren 1965–66. Speciellt markanta kan dessa förändringar förväntas ha varit för de nyexaminerade som erhåller sin första anställning. Vi har av denna anledning koncentrerat undersökningen till att främst avse de nyrekryterade.

Anställningsförhållandena och deras utveckling har studerats genom

1. Genomsnittslönen för nyrekryterade
2. Genomsnittlig befattningsnivå för nyrekryterade
3. Löne- och befattningsnivåutveckling åren efter rekryteringen.

Nyrekryterades löneförhållanden

För samtliga utbildningskategorier, med undantag för civilekonomerna, sker en markant nedgång i den årliga ökningen av rekryteringslönen åren 1967–69. En liknande nedgång kan dock konstateras för såväl samtliga tjänstemän inom SAF-sektorn oberoende av utbildning som för samtliga tjänstemän med de aktuella utbildningarna. Nedgången torde till alldeles övervägande del kunna tillskrivas den då rådande konjunkturavmattningen. Det kan dock konstateras att nedgången under de aktuella åren är mer markerad för samtliga ingenjörer av resp. kategori än för

samtliga tjänstemän inom SAF-sektorn. Likaså är nedgången kraftigare för nyrekryterade än för samtliga ingenjörer.

Dessa variationer är dock så begränsade att det endast i obetydlig omfattning påverkar lönerelationerna.

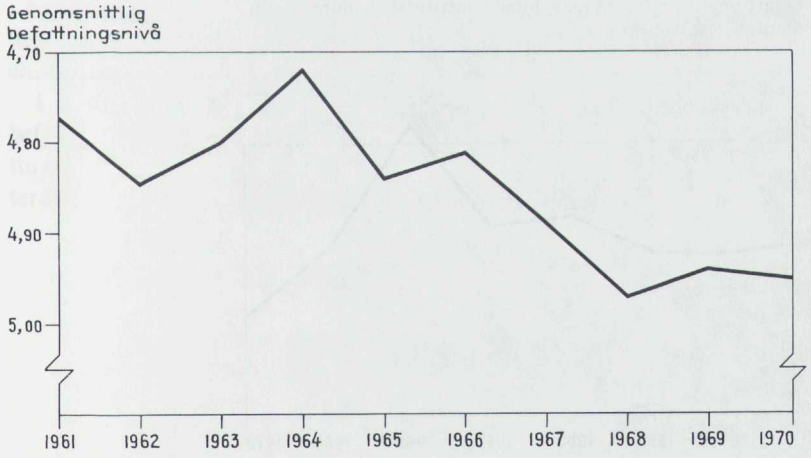
De eventuella trendmässiga förändringar i lönerelationerna som materialet uppvisar är mycket små. Utvecklingen domineras istället helt av de konjunkturella svängningarna.

Nyrekryterades befattningsnivå

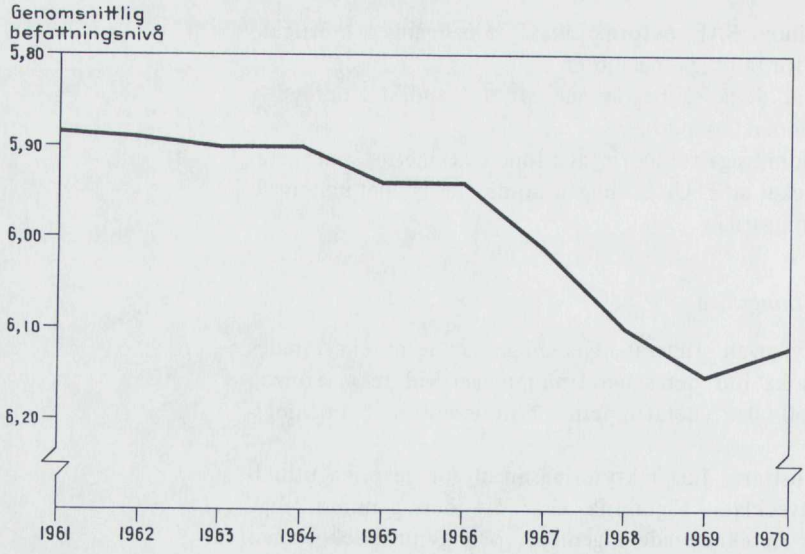
På samma sätt som vi ovan studerat utvecklingen av de nyrekryterades löner kan vi undersöka hur deras befattningsnivåer vid rekryteringen förändrats under 1960-talet. (Befattningsnivån definieras av befattningstypens fjärde siffra.)

Figurerna 5–9 illustrerar hur rekryteringsnivån för de olika utbildningskategorierna utvecklats. Figurerna visar att den genomsnittliga befattningsnivån för nyrekryterade ingenjörer och gymnasieekonomer sjönk under perioden 1965–68. Därefter tycks en viss återhämtning ha skett. Till skillnad mot vad som var fallet vad gäller lönerna förefaller således de nyrekryterade ha fått vidkännas en viss försämring av sina anställningsvillkor ifråga om befattningsnivå. Det skall dock observeras att förändringarna är begränsade och har inte annat än mycket marginellt påverkat löneutvecklingen. (För en utförligare diskussion om sambandet mellan lön och befattningsnivå hänvisas till avsnitt 3.2.4.)

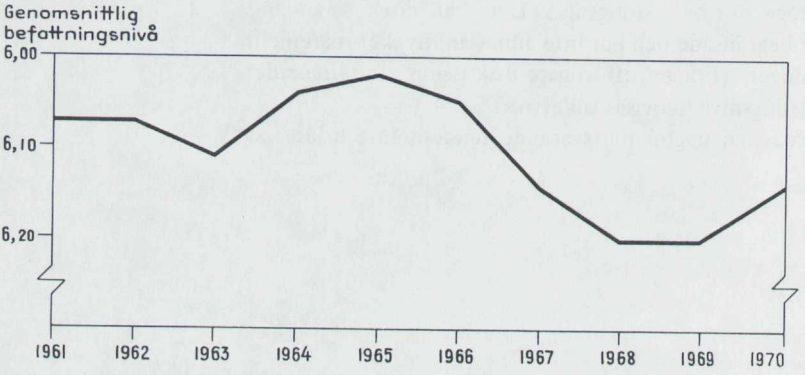
För civilekonomerna kan någon motsvarande tendens inte utläsas av materialet.



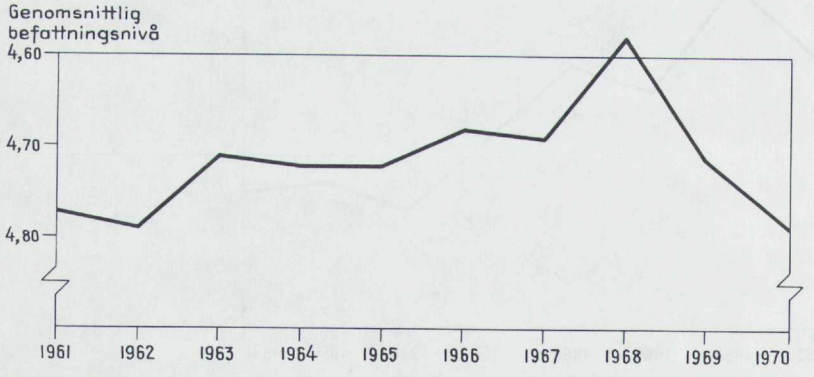
Figur 5. Genomsnittlig befattningsnivå för nyrekryterade civilingenjörer ⩽ 28 år. Åldersfördelning konstant.



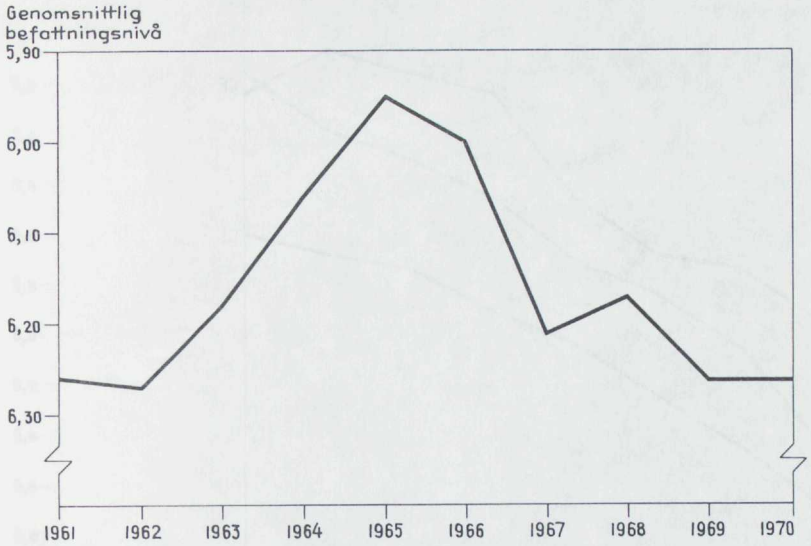
Figur 6. Genomsnittlig befattningsnivå för nyrekryterade gymnasieingenjörer ⩽ 26 år. Åldersfördelning konstant.



Figur 7. Genomsnittlig befattningsnivå för nyrekryterade institutsingenjörer ⩽ 26 år. Åldersfördelning konstant.



Figur 8. Genomsnittlig befattningsnivå för nyrekryterade civilekonomer ⩽ 28 år. Åldersfördelning konstant.



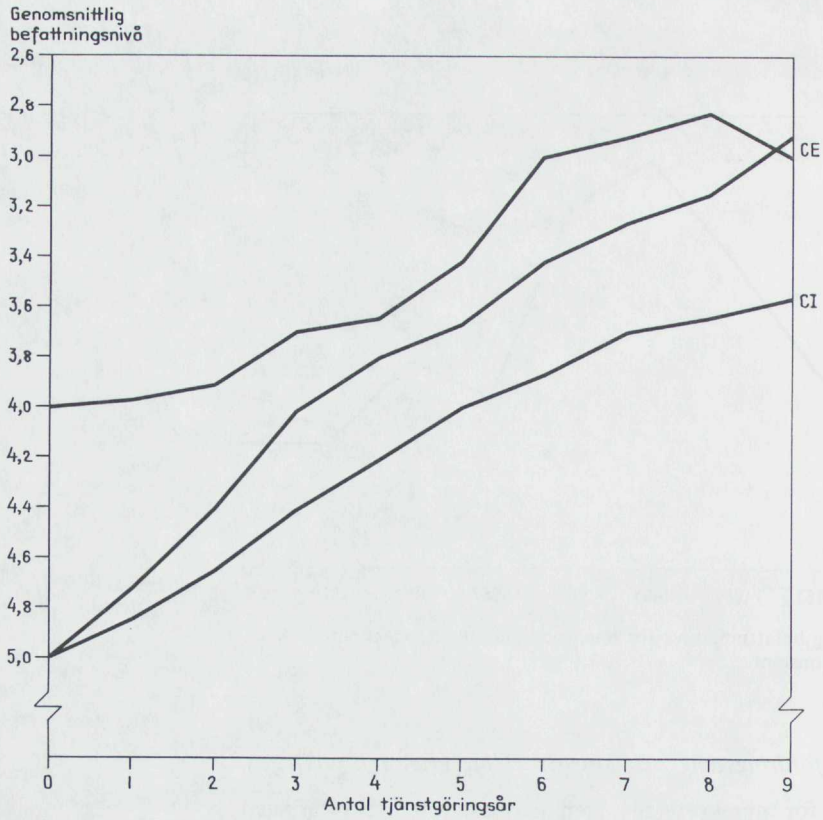
Figur 9. Genomsnittlig befattningsnivå för nyrekryterade gymnasieekonomer ⩽ 26 år. Åldersfördelning konstant.

Nyrekryterades befordringsgång och löneutveckling efter rekryteringen

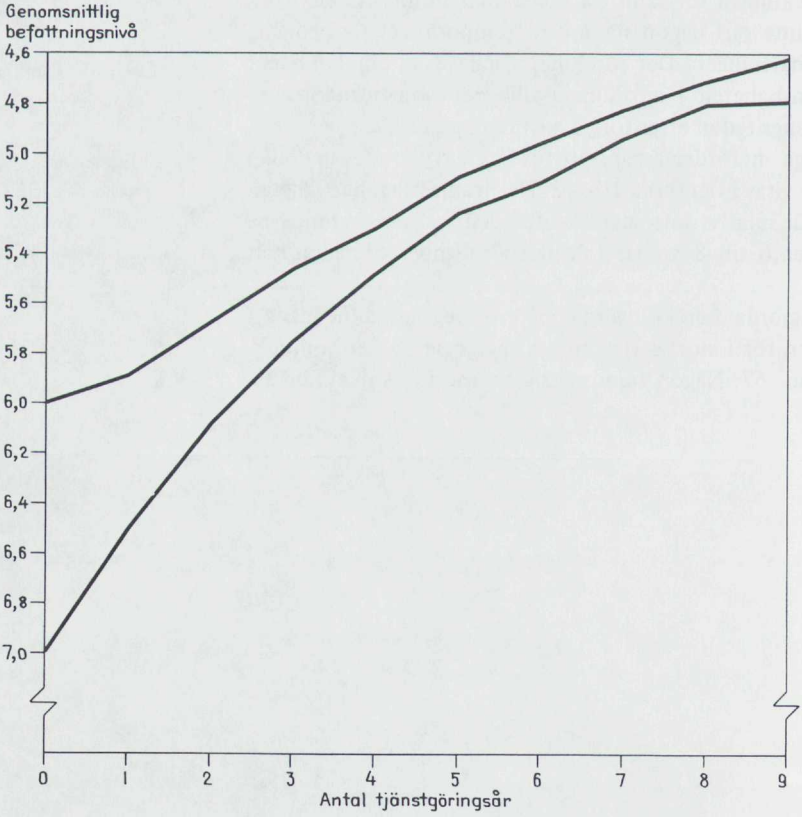
Löneutvecklingen för nyrekryterade åren närmast efter rekryteringen visar än mindre än rekryteringslönen någon trendmässig försämring i relation till löneutvecklingen för samtliga tjänstemän inom SAF-sektorn. Materialet visar här inte ens någon nämnvärd temporär relativ nedgång under konjunkturavmattningen. Det förefaller således som om den något större konjunkturkänsligheten i anställningsvillkoren som utmärker de nyrekryterade försvinner redan efter första anställningsåret.

Den genomsnittliga befordringsgången för nyrekryterade ur olika utbildningskategorier visas i figurerna 10–13. Det framgår att hastigheten i befordringsgången är relativt sett snabbast för dem som rekryterats på den lägre nivån. Efter 6 till 8 år har i de flesta fall nivåskillnaden helt eliminerats.

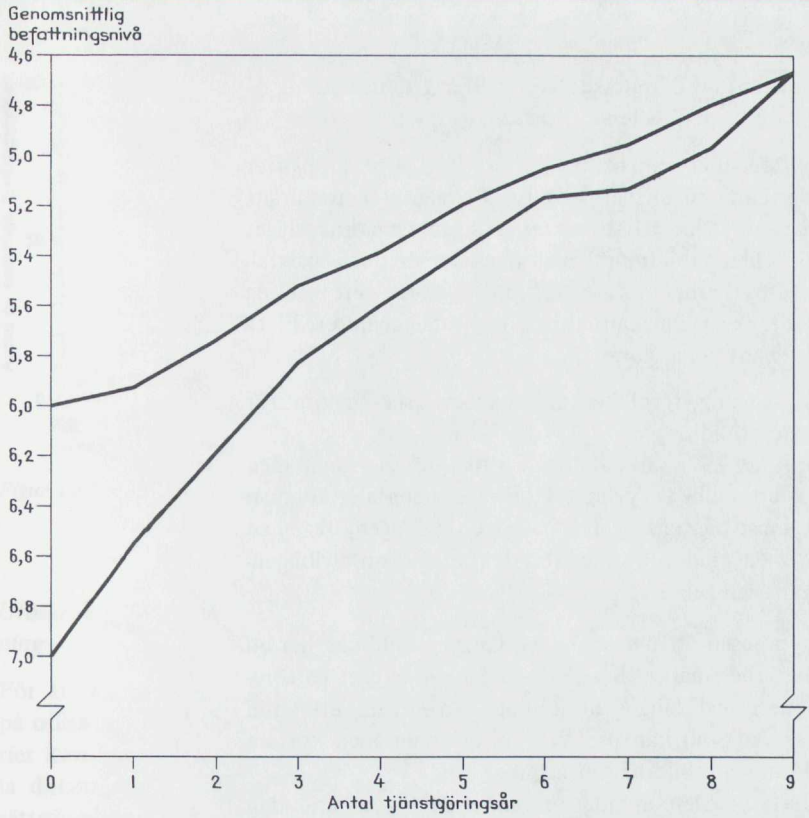
I övrigt visar de gjorda beräkningarna en viss begränsad nedgång i befordringshastigheten för i stort sett samtliga kategorier under konjunkturavmattningen 1966–67. Någon trendmässig förändring kan ej konstateras.



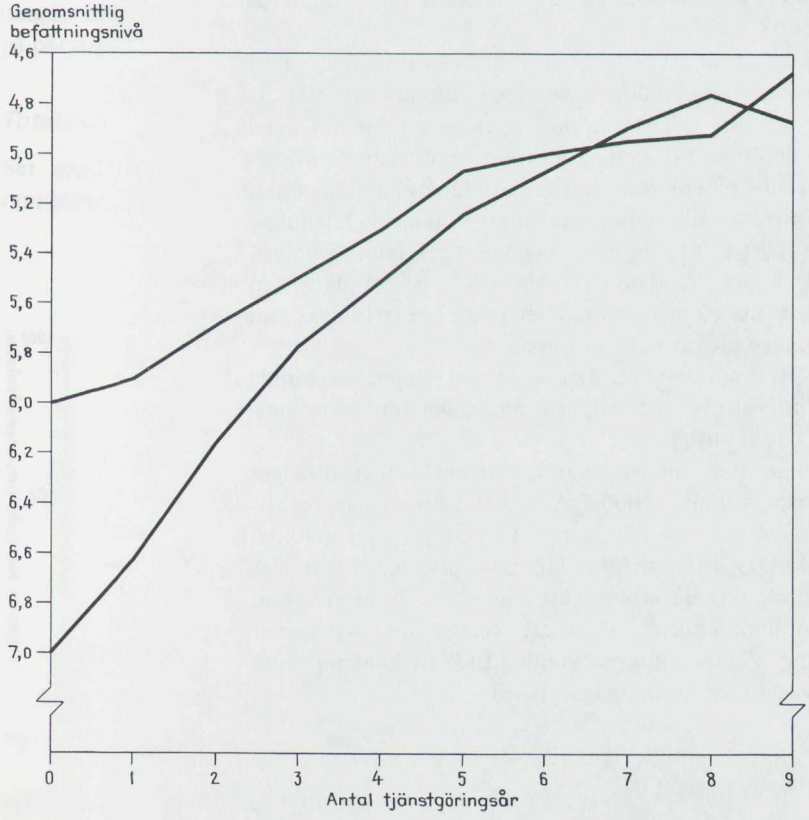
Figur 10. Befordringsgång för nyrekryterade civilekonomer och civilingenjörer.



Figur 11. Befordringsgång för nyrekryterade gymnasieingenjörer.



Figur 12. Befordringsgång för nyrekryterade institutsingenjörer.



Figur 13. Befordringsgång för nyrekryterade civilekonomer.

1.4.2 Utbytbarhet mellan utbildningskategorier. Längre utbildning – "säkrare" ställning på arbetsmarknaden

När flera utbildningskategorier kan utföra samma slags arbetsuppgifter kan de sägas vara utbytbara (substituerbara). En första grov metod är att undersöka om – enligt arbetskraftsbarometrarna – arbetsmarknadsläget utvecklas likartat för olika utbildningskategorier. Det är dock självfallet inget bevis för utbytbarhet att man finner i stort sett samma marknadssituation för t. ex. civilingenjörer och institutsingenjörer. Flera intressanta iakttagelser har kunnat göras.

- En konjunkturell nedgång förefaller att snabbare slå igenom för personer med kortare utbildning
- Arbetsmarknadsläget år 1970 är påfallande olika för personer med resp. utan praktisk erfarenhet. Tyvärr tillåter inte materialet att man jämför graden av substituerbarhet mellan t. ex. civilingenjörer med resp. utan praktik med graden av substituerbarhet mellan civilingenjörer och t. ex. gymnasieingenjörer.

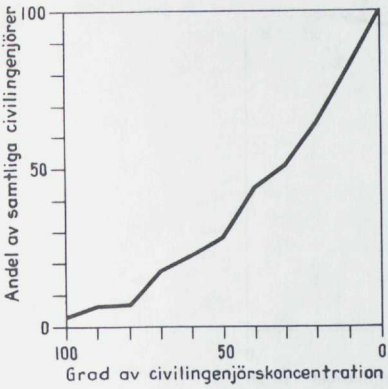
Ibland framförs hypotesen att personer med längre utbildning har en "säkrare" ställning på arbetsmarknaden. Sådana tankar bygger på föreställningen att personer med längre utbildning kan utföra ett antal arbetsuppgifter *utöver* vad som kan presteras av personer med kortare utbildning (men med samma utbildningsinriktning).

Vårt studium av detta problemområde inskränker sig till en beräkning av hur de olika utbildningskategorierna fördelar sig över befattningar där flera kategorier förekommer. Resultaten har sammanfattats i figurerna 14–18 och avser år 1968.

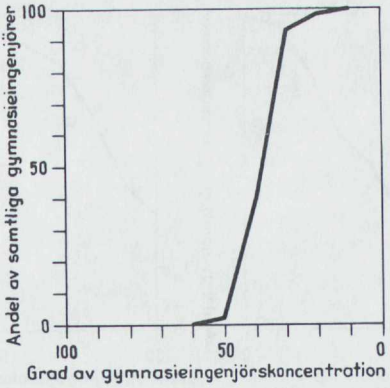
Av figurerna 14–18 framgår att endast 6 % av alla civilekonomer fanns i befattningar där endast civilekonomer var representerade. Hälften av alla civilekonomer fanns 1968 i befattningar där civilekonomernas andel av alla utgjorde mer än 40 %. För gymnasieekonomerna (samma utbildningsinriktning som civilekonomer men kortare utbildning) är bilden helt annorlunda. Knappt 40 % av alla gymnasieekonomer fanns i befattningar utan civilekonomer. Hälften av alla gymnasieekonomer fanns i befattningar där gymnasieekonomer utgjorde 88 % eller mer. Vidare kan konstateras att 95 % av alla gymnasieekonomer fanns i befattningar som till 50 % eller mer dominerades av denna kategori.

Det är intressant att konstatera att grupper med längre utbildning tycks vara jämnare fördelade över befattningar med olika koncentrationsgrad än grupper med kortare utbildning.

Slutsatsen av detta är att materialet talar för att personer med längre utbildning inte har lika begränsade möjligheter att välja mellan befattningar och att de därmed kan ha en "säkrare" ställning på arbetsmarknaden. Den tentativa slutsats som kan dras blir att i ett läge när antalet personer med viss utbildningsinriktning växer snabbare än efterfrågan, personer med längre utbildning kan komma att "tränga" undan personer med kortare utbildning. Vidare reduceras konjunkturkänsligheten genom att valmöjligheterna växer med utbildningens längd.



Figur 14. Civilingenjörskoncentration.



Figur 15. Gymnasieingenjörskoncentration.

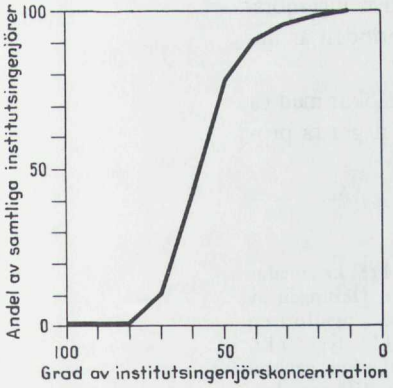
Utbildningssammansättningen och utbudet av personer med olika utbildning

För att kunna påvisa och operationellt mäta graden av utbytbarhet har vi på olika sätt försökt studera i vilken omfattning flera utbildningskategorier kan sägas utföra samma arbetsuppgifter. Med alternativa operationella definitioner av arbetsuppgiften har vi uppfattat utbildningssammansättningen som en indikator på utbytbarhet.

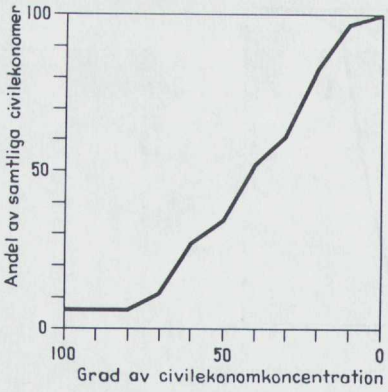
Slutsatsen av alla våra beräkningar blir att utbildningssammansättningen inte främst bestäms av löneförhållandet utan snarare av tillgången på personer med olika utbildning.

Totaldata för SAF-området

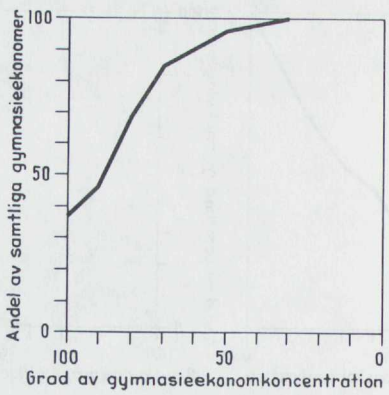
Ser man på utvecklingen av utbildningssammansättningar inom SAF-området som helhet under perioden 1952 till 1970 finner man en ökning



Figur 16. Institutsingenjörskoncentration.



Figur 17. Civilekonomkoncentration.



Figur 18. Gymnasieekonomkoncentration.

av totala antalet tjänstemän från 85 162 år 1952 till 223 855 år 1970. Civilingenjörernas antal har ökat med 4 545 (från 2 779 till 7 324). Gymnasie- och institutsingenjörerna har ökat med 14 983 respektive 20 037 (till 21 044 respektive 29 273 år 1970). Civilekonomernas antal var 459 år 1952 medan siffran 1970 stigit till 1 635. Gymnasieekonomernas antal ökade från 1 532 år 1956[1] till 6 474 år 1970.

En mycket grov bild av den relativa löneutvecklingen mellan 1952 och 1970 för de olika utbildningskategorierna presenteras i tabell 6.

Tabell 6 visar en trendmässig nedgång i lönerna för civilingenjörer, gymnasie- och institutsingenjörer samt civilekonomer relativt löneutvecklingen för tjänstemän totalt. I början av perioden låg civilingenjörernas medellön 86–88 % över medellönen för tjänstemän totalt, medan motsvarande siffra i slutet av perioden var 76–78 %. Tyvärr är dessa beräkningar behäftade med en allvarlig svaghet som ligger i att löneutvecklingen för tjänstemän totalt innefattar de utbildningskategorier vi studerar. Det faktum att andelen ingenjörer coh ekonomer under perioden ökat med ca 8–10 % (exklusive samhällsvetare och övriga akademiker) har inneburit en trendmässig ökning av lönen för tjänstemän totalt. Det går tyvärr ej att finna serier där hänsyn tagits till effekten av denna höjning av den genomsnittliga "utbildningsnivån". Däremot ger en överslagsberäkning vid handen att kvoten mellan respektive ingenjörskategoris lön och lönen för tjänstemän totalt i slutet av perioden är underskattad med storleksordningen 2–3 %.[2]

Sammanfattningsvis kan sägas att medan nominallönerna ökat med ca 300 % så har förskjutningarna i relativlönerna endast varit några få procentenheter.

[1] Uppgifter saknas för åren före 1956.

[2] Medellönen för tjänstemän totalt var 1970 i absoluta tal 3 115 kr. medan genomsnittet för ingenjörs- och ekonomkategorierna var 3 600 kr. Ökningen av ingenjörs- och ekonomtätheten på 8–10 % under perioden har således medfört en ökning av medellönen totalt med *minimum* 8–10 % av 3 600–3 115 dvs. 50 kr. eller ca 2 %. Egentligen bör man räkna 8–10 % av differensen 3 600 minus genomsnittet för alla utom de studerade utbildningskategorierna. Denna differens kan uppskattas till mellan 800 och 1 200 vilket skulle ge en bias på ca 4 %.

Tabell 6. Löneutvecklingen 1952–1970.

Korrigerad för förändringar i åldersfördelningen.

	År																		
	1952	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70
Medellön civilingenjörer / Medellön tjänstemän totalt[1]	1.88	1.91	1.92	1.87	1.88	1.87	1.86	1.86	1.86	1.87	1.86	1.85	1.84	1.83	1.82	1.80	1.79	1.78	1.76
Medellön gymnasieingenjörer / Medellön tjänstemän totalt[1]	1.29	1.30	1.31	1.28	1.27	1.24	1.25	1.25	1.26	1.27	1.26	1.26	1.26	1.25	1.24	1.23	1.22	1.20	1.20
Medellön institutsingenjörer / Medellön tjänstemän totalt[1]	1.12	1.14	1.16	1.13	1..14	1.14	1.13	1.13	1.13	1.14	1.14	1.14	1.14	1.14	1.14	1.13	1.12	1.11	1.11
Medellön civilingenjörer / Medellön gymnasieingenjörer	1.46	1.47	1.46	1.47	1.47	1.48	1.48	1.49	1.47	1.47	1.47	1.46	1.47	1.46	1.46	1.47	1.47	1.48	1.47
Medellön gymnasieingenjörer / Medellön institutsingenjörer	1.15	1.14	1.13	1.13	1.12	1.11	1.11	1.11	1.12	1.11	1.11	1.11	1.10	1.09	1.09	1.09	1.09	1.09	1.09
Medellön civilekonomer / Medellön tjänstemän totalt[1]	1.69	1.72	1.75	1.65	1.67	1.66	1.64	1.66	1.66	1.62	1.62	1.64	1.65	1.65	1.64	1.64	1.64	1.65	1.64

[1] Löneökningen för tjänstemän totalt är korrigerad för förändring av såväl åldersfördelning som befattningsstruktur.

För de nyrekryterade under perioden 1961–70 har vi studerat sammansättningen av utbildningskategorier *dels* på befattningsnivåer, *dels* inom enskilda befattningsfamiljer.

Bland resultaten kan noteras att civilingenjörerna i början av 1960-talet utgjorde ca 30 % av samtliga nyrekryterade ingenjörer på befattningsnivå 5. År 1970 utgjorde de över 60 %. Under 1960-talets första år låg rekryteringslönen mellan 32 och 34 % över gymnasieingenjörernas medan motsvarande siffra år 1970 var 27 %.

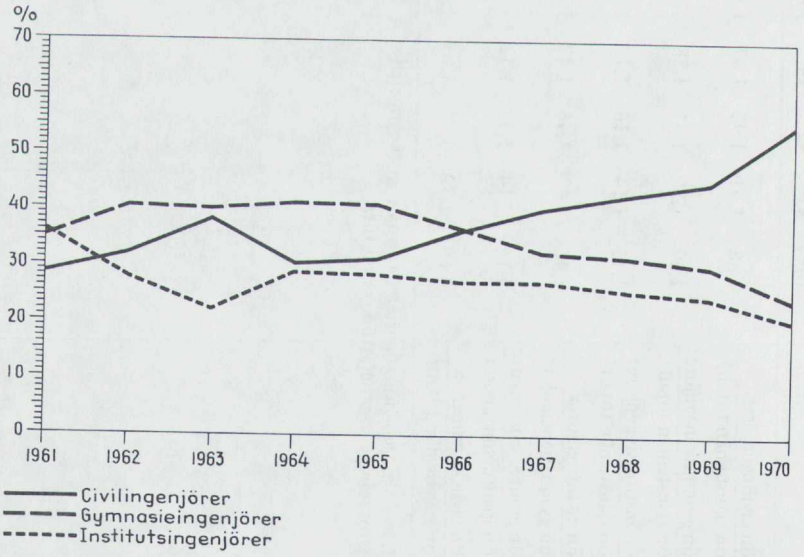
Andelen civilingenjörer bland de nyrekryterade ingenjörerna på befattningstyp 3105 (konstruktör) har under 1960-talet ökat från ca 35 % till ca 60 % medan andelen gymnasieingenjörer fallit från 40 % till 20 %. Under samma period har civilingenjörernas rekryteringslön legat mellan 20 % och 39 % över gymnasieingenjörernas. De årsvisa variationerna i lönerelationerna är så kraftiga att någon trendmässig förändring svårligen kan urskiljas.

Resultaten av vissa beräkningar sammanfattas i figurerna 19–27.

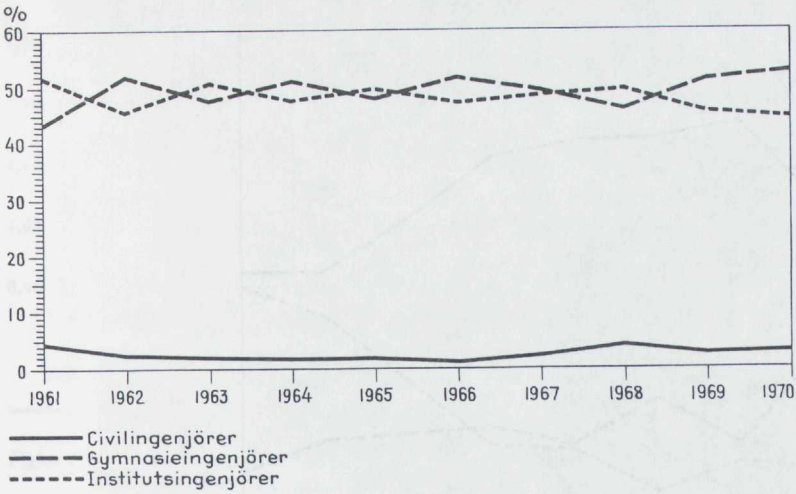
1.4.3 Den funktionella sammansättningen av befattningar

Ett företags valmöjligheter är inte enbart begränsade till att "välja" utbildningskategori för en given befattning. Man kan även ändra befattningssammansättningen.

Med utgångspunkt från SAF:s befattningsnomenklatur har vi studerat hur olika befattningsområden vuxit under perioden 1966–70. Befatt-



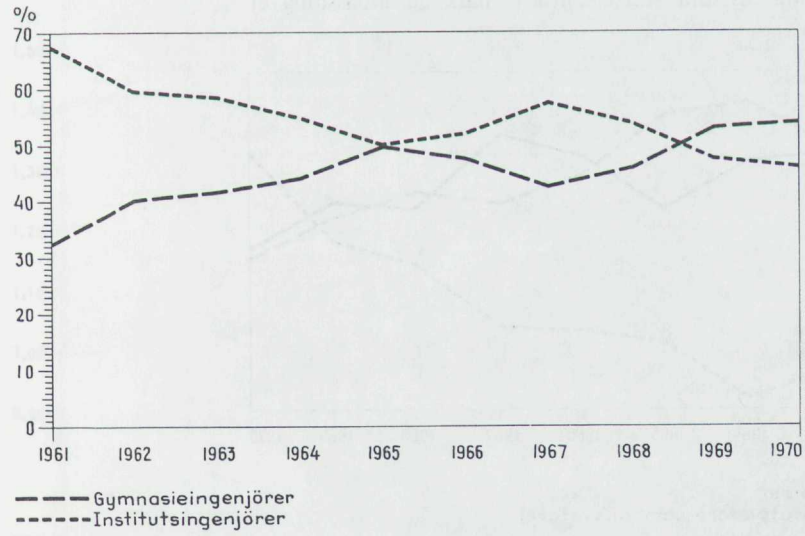
Figur 19. Respektive utbildningskategoris andel av samtliga nyrekryterade ingenjörer på nivå 5.



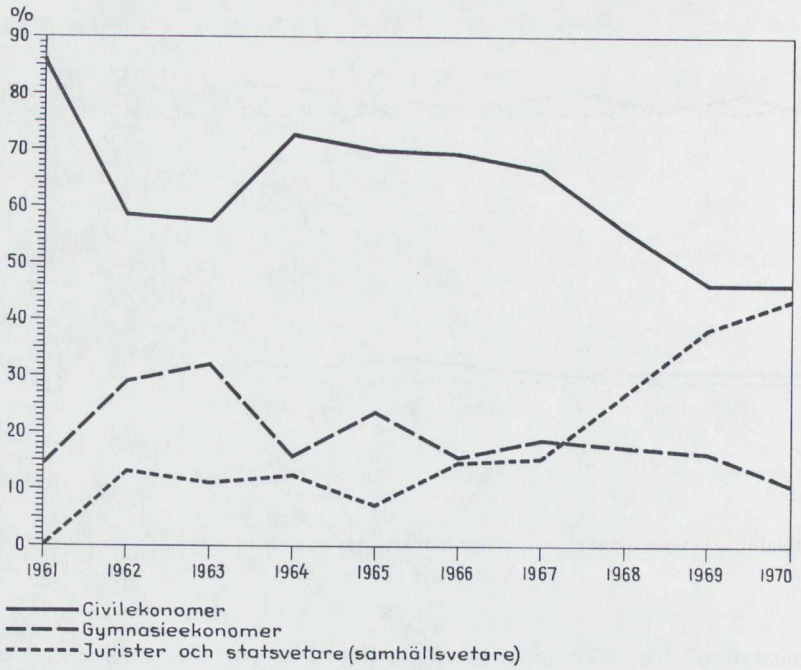
Figur 20. Respektive utbildningskategoris andel av samtliga nyrekryterade ingenjörer på nivå 6.

ningsområdet "administration" har vuxit med 24 % på dessa fyra år medan "kameralt arbete m. m." reducerats med 8 %. Vårt studium av detta har siktat till att försöka kvantifiera hur mycket detta betytt för resp. utbildningskategori, dvs. hur många fler eller färre som anställts p. g. a. en sådan omfördelning.

Resultatet av beräkningarna visar att ca 2–5 % av ökningen av antalet civilingenjörer under denna period kan hänföras till omfördelningen mellan befattningsområden. För gymnasie- och institutsingenjörer kan ca 10–12 % av nyrekryteringen "förklaras" av en sådan omfördelning. För



Figur 21. Respektive utbildningskategoris andel av samtliga nyrekryterade ingenjörer på nivå 7.

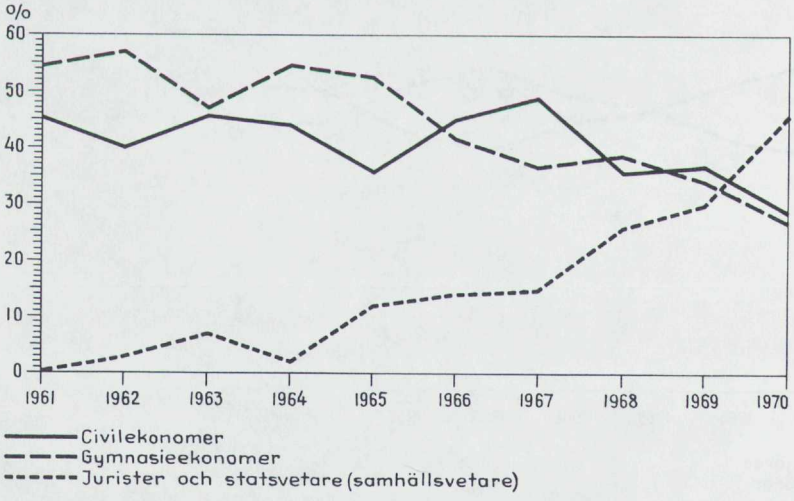


Figur 22. Respektive utbildningskategoris andel av samtliga nyrekryterade ekonomer samt jurister och samhällsvetare på nivå 4.

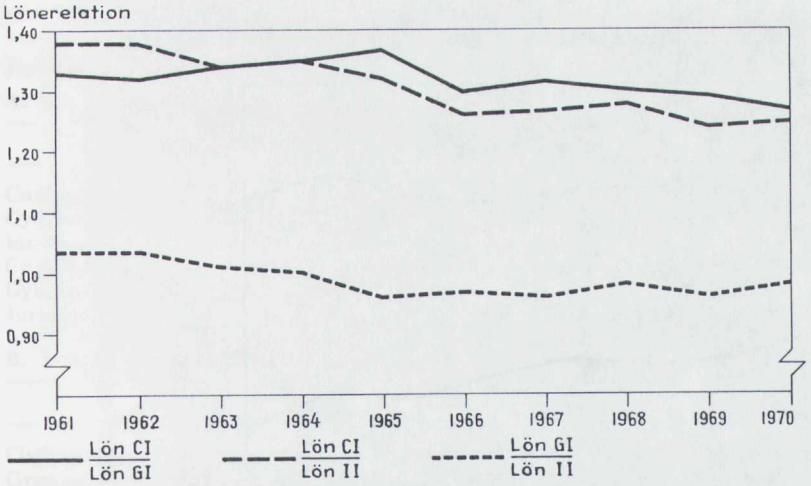
övriga kategorier kan omfördelningen ha inneburit en minskning med 7–10 % av de nyrekryterade i de studerade åldrarna.

1.4.4 Konjunkturella variationer i antal nyrekryterade

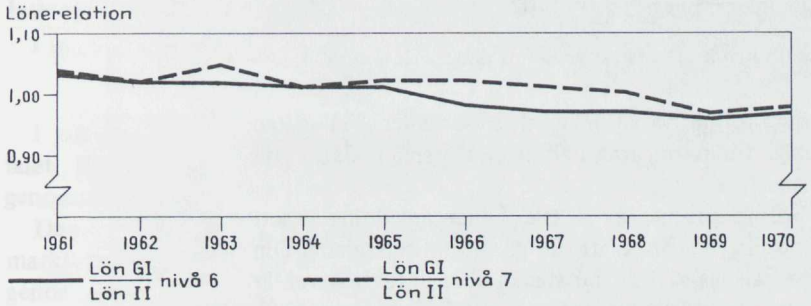
När det gäller anställningsvillkoren och befordringshastigheten är vi som framgått ovan beredda att dra slutsatsen att marknadsanpassning ej



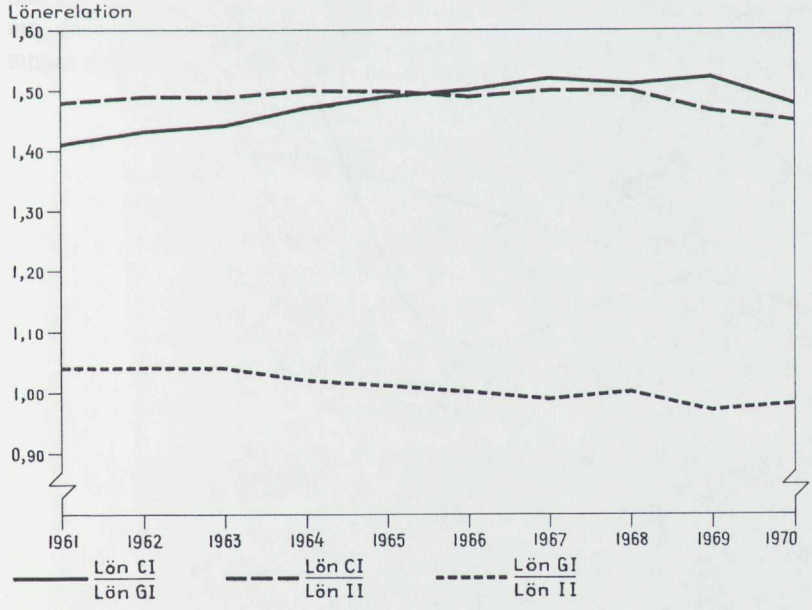
Figur 23. Respektive utbildningskategoris andel av samtliga nyrekryterade ekonomer samt jurister och samhällsvetare på nivå 5.



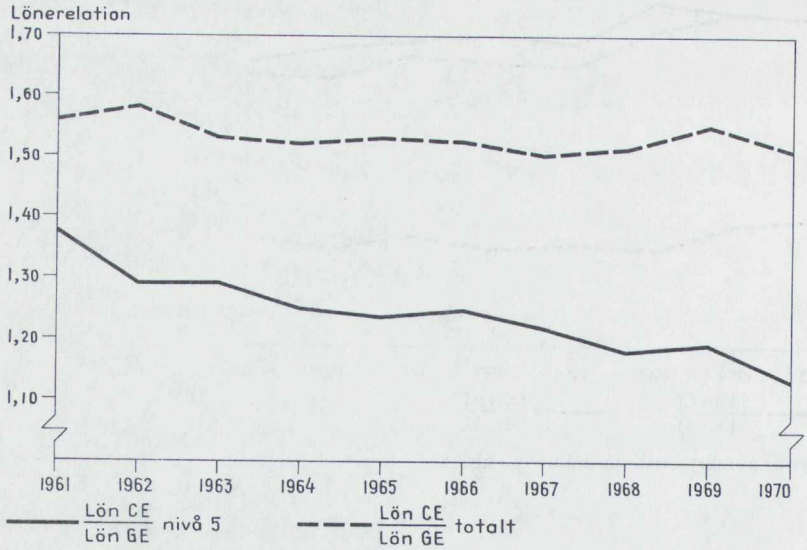
Figur 24. Lönerelationer för nyrekryterade ingenjörer på nivå 5.



Figur 25. Lönerelationer för nyrekryterade ingenjörer på nivåerna 6 och 7.



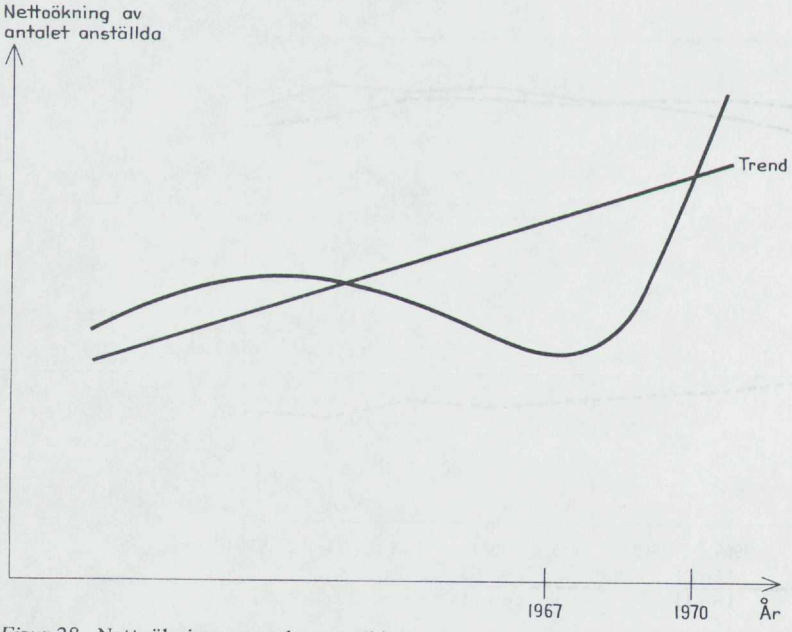
Figur 26. Lönerelationer för nyrekryterade ingenjörer totalt alla nivåer.



Figur 27. Lönerelationer för nyrekryterade ekonomer på nivå 5 och totalt.

främst kommer till stånd genom variationer i dessa variabler. Vidare kan sägas att de trendmässiga förändringarna i allmänhet är små i relation till kortsiktsfluktuationerna.

På marknader där prismekanismen av en eller annan anledning är satt ur spel, kommer anpassningen snarare att ske på "kvantitetssidan". Om detta är fallet finns det således skäl att misstänka att fluktuationerna är avsevärda kring den trendmässiga ökningen av antalet nyrekryterade. Tankegången illustreras i figur 28.



Figur 28. Nettoökning av antalet anställda.

Tabell 7. Variationer i antal nyrekryterade under perioden 1961–1970.

A. Årsvis procentuell avvikelse från genomsnittet för perioden 1961–1970[1]

	1961	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970
Civilingenjörer	−37	−10	−13	−12	−11	+13	−26	−12	+22	+88
Gymnasieingenjörer	−57	−10	−23	−9	+5	+41	−24	−18	+39	+56
Institutsingenjörer	−40	−11	−20	−10	+6	+34	−17	−9	+30	+39
Civilekonomer	−55	−19	−40	−15	−4	+21	−26	−13	+78	+81
Gymnasieekonomer	−48	−3	−38	−33	−12	−11	−35	−15	+97	+98
Jurister/samhällsvetare	−100	−84	−81	−84	−54	−44	−65	−4	+138	+372

B. Årsvis procentuell avvikelse från genomsnittet för perioden 1965–1970[1]

	1965	1966	1967	1968	1969	1970
Civilingenjörer	−21	+1	−34	−21	+8	+67
Gymnasieingenjörer	−10	+21	−34	−30	+19	+34
Institutsingenjörer	−7	+18	−27	−20	+14	+22
Civilekonomer	−22	−2	−40	−29	+44	+47
Gymnasieekonomer	−27	−26	−46	−30	+64	+65
Jurister/samhällsvetare	−71	−64	−78	−39	+51	+199

[1] Minustecken anger under genomsnitt och plustecken över genomsnitt.

I tabell 7 visas fluktuationerna i antalet nyrekryterade under 1960-talet. Fluktuationerna beskrivs som årsvisa procentuella avvikelser från genomsnittet för hela 1960-talet respektive för perioden 1965–70.

Den omedelbara slutsatsen av tabellen är att konjunkturkänsligheten är markant. År 1970 rekryterades t. ex. 88 % fler civilingenjörer än genomsnittligt för perioden 1961–70. Motsvarande siffra för gymnasieekonomer var 98 %.

Det finns starka skäl som talar för att åren 1967 och 1968 är extrema och att man därför måste vara ytterligt försiktig när det gäller slutsatsen om den trendmässiga utvecklingen på basis av information endast för senare år på 1960-talet.

2 Undersökningens dataunderlag

2.1 *Omfattning*

Undersökningen baseras huvudsakligen på Svenska Arbetsgivareföreningens årliga lönestatistik för tjänstemän anställda inom företag som är anslutna till SAF. För andra delar av arbetsmarknaden saknas tyvärr material med motsvarande bredd.

De SAF-anslutna företagens andel av det totala antalet personer i riket med viss utbildning framgår av tabell 8. Då undersökningen enbart omfattar manliga tjänstemän, redovisas dessa andelar endast för män.

Vårt datamaterial täcker således för ingenjörernas del mellan 30 och 50 % av samtliga förvärvsarbetande. För ekonomerna är motsvarande andel ca 20 % medan andelen jurister och samhällsvetare ännu 1970 endast uppgår till 6 %.

Tabell 8. SAF-materialets täckningsgrad (män).

Utbildningskategori	1960			1965			1970		
	Tot. antal förvärvsarb. i riket	Anställda inom SAF-sekt.	Täckningsgrad i %	Tot. antal förvärvsarb. i riket	Anställda inom SAF-sekt.	Täckningsgrad i %	Tot. antal förvärvsarb. i riket	Anställda inom SAF-sekt.	Täckningsgrad i %
Civilingenjörer	15 450	4 519	29	17 700	5 659	32	22 000	7 324	33
Gymnasieingenjörer	22 060	10 355	47	31 400	15 411	49	47 100	21 044	45
Institutingenjörer	41 408	15 907	38	50 800	21 958	43	67 000	29 273	44
Civilekonomer	4 768	859	18	5 600	1 100	20	7 300	1 635	22
Gymnasieekonomer	17 733	2 697	15	20 400	3 801	19	28 600	6 474	23
Jurister o. samhällsvetare	8 706	168	2	9 900	224	2	14 600	927	6

Källor: För 1960, detta års folkräkning och SAF-statistiken, för 1965 och 1970, Information i prognosfrågor 1970:1 (SCB) och SAF-statistiken.

Som jämförelse kan nämnas att den statliga sektorn 1965 hade följande täckningsgrader:

Civilingenjörer	20 %
Gymnasieingenjörer	11 %
Institutingenjörer	9 %
Civilekonomer	12 %
Gymnasieekonomer	4 %

Källa: SOS: Tjänstemän inom statlig och statsunderstödd verksamhet 1965.

Ovanstående andel anställda inom SAF-sektorn utgör av flera skäl en underskattning av denna sektors verkliga andel för respektive utbildningskategori. För det första redovisas i lönestatistiken endast uppgifter för befattningar som är föremål för förhandlingar mellan organisationerna på arbetsmarknaden. Detta medför att ett antal personer, främst i högre befattningar, saknas i materialet. Denna kategoris storlek är okänd, men kan på goda grunder antas vara relativt begränsad.

För det andra sker ett visst bortfall, då företag av en eller annan anledning inte redovisar uppgifter för sina anställda till SAF. Detta bortfall har under perioden 1961–1970 varierat mellan 4 och 10 % av de anställda.

Ett tredje skäl är att inlämnade uppgifter kan vara ofullständiga vad avser någon eller några variabler. För en ingående diskussion av hur sådana brister påverkar dataunderlaget hänvisas till appendix 1:2.

Årsvisa jämförelser (tidsserier) försvåras vidare genom att ett företag eller grupper av företag kan såväl inträda i som utträda ur SAF. Det största tillskottet av detta slag skedde, då en stor del av Handelns Arbetsgivareorganisation inträdde 1966. (Antalet personer med de studerade utbildningarna inom denna sektor är dock litet, speciellt vad gäller ingenjörerna.)

2.2 *Kort presentation av SAF-statistiken*

2.2.1 Statistikuppgifter

SAF-statistiken upptar för varje tjänsteman och år bland annat följande uppgifter:

Delägarnummer Förbund Bransch Företagets storleksklass Dyrort	Uppgifter om det företag vid vilket respektive tjänsteman är anställd
Kön Utbildning Befattningstyp, statistikåret och året innan Lön Löneförändring sedan föregående år	Uppgifter om den anställde

2.2.2 Utbildningskod

Av samtliga i statistiken redovisade tjänstemän har vi i denna undersökning endast studerat personer tillhörande någon av följande utbildningskategorier:

Civilingenjörer	(CI)
Gymnasieingenjörer[1]	(GI)
Institutingenjörer	(II)
Civilekonomer	(CE)
Gymnasieekonomer	(GE)
Jurister och samhällsvetare[2]	(J, S)

Från och med 1969 används nya utbildningskoder. Detta år särredovisas teknisk fackskoleutbildning. Personer med dylik utbildning har tidigare redovisats tillsammans med institutsingenjörer. Ytterligare en ny kategori tillkommer detta år, nämligen personer med "företagsekonomisk utbildning"[3] vilka tidigare i viss utsträckning hänförts till kategorin gymnasieekonomer.

De förändringar som genomförts 1970 gäller uteslutande andra utbildningskategorier än dem vi studerat.

2.2.3 Befattningstyp

Som ovan omtalats finns för varje person befattningstypen angiven (före 1967 benämnd yrkesgrupp). Vi kommer i fortsättningen omväxlande att använda termerna befattningstyp och befattning.

Varje befattningstyp definieras av en fyrsiffrig kod där den första siffran anger *befattningsområdet* (t. ex. 0 = administrativt arbete och 3 = konstruktions- och formgivningsarbete). Varje befattningsområde sönderdelas i ett antal *befattningsfamiljer,* där de tre första siffrorna i koden differentierar mellan olika familjer (t. ex. 310 = konstruktion (utom anläggningskonstruktion) och 320 = anläggningskonstruktion). Kodens sista (fjärde) siffra anger *befattningsskikt*[4] inom given befattningsfamilj. Dessa skiktsiffror löper från 2 till och med 8, där 2 utmärker den "högsta" och 8 den "lägsta" befattningen. (Ett exempel på defintioner av befattningstyperna inom en viss befattningsfamilj (310) ges i appendix 1:1.)

Vid användning av tidsseriedata uppstår problem med jämförbarhet vid nomenklaturändringar. En sådan ändring genomfördes i mitten av 1960-talet, och den nya nomenklaturen började användas i statistiken från och med år 1966. Det finns dock ingen anledning att här i detalj redovisa de förändringar som skedde, utan i den mån dessa har haft betydelse för jämförbarheten över tiden påpekas detta i den löpande texten nedan.

[1] I SAF-statistiken benämnda läroverksingenjörer.
[2] Före 1969 benämnda jurister och statsvetare.
[3] Personer med "Högre företagsekonomisk kurs".
[4] Nedan används även termen befattningsnivå.

2.2.4 Insamlingstidpunkt

Materialet visar med två undantag situationen den 1 augusti respektive år. Undantagen är dels 1961, då insamlingstidpunkten var 1 maj, dels 1966, då uppgifterna avser situationen den 15 september. Detta medför att statistikåret 1961 (från och med 2 augusti 1960 till och med 1 maj 1961) endast omfattar 9 månader, medan statistikåret 1962 (2 maj 1961–1 augusti 1962) löper över 15 månader. Vid studium av årsvisa löneförändringar och befordringshastigheter leder detta, vid i övrigt givna betingelser, till en underskattning 1960/61 och till en överskattning 1961/62. Vad gäller jämförelser mellan antalet nyrekryterade olika år kan missvisningen förväntas bli betydande. En stor del av examinationen (speciellt för gymnasiekategorierna) sker nämligen vid slutet av vårterminen varför statistikåret 1962 kommer att omfatta två ordinarie examinationsperioder, medan statistikåret 1961 inte innehåller någon.

På motsvarande sätt kan vi vänta oss en stor löneökning och hög befordringstakt statistikåret 1966 (omfattande 13.5 månader) och motsatsen 1967 (omfattande 10.5 månader). Vad gäller antalet nyrekryterade, kan "överskattningen" 1966 och "underskattningen" 1967 accentueras om nyrekryteringen av under våren examinerade till stor del äger rum i augusti–september. Sådana uppgifter om hur nyrekryteringen fördelar sig över året som skulle möjliggöra korrigeringar i detta avseende, har ej kunnat erhållas.

2.3 *Bearbetning av lönestatistiken*

2.3.1 Av SAF sammanställt och redovisat material

En betydande del av de uppgifter som inhämtas från de SAF-anslutna företagen sammanställs och redovisas i skriften "Löner för tjänstemän 19XX". Ur dessa årliga sammanställningar har vi bearbetat material huvudsakligen från perioden 1956–1970. Vi kan här få uppgifter om vissa för anställningsvillkoren betydelsefulla faktorer, nämligen löner och befattningsnivåer för olika utbildningskategorier. Statistikens utseende torde enklast förklaras med ett exempel (tabell 9).[1]

Löneuppgifter redovisas ej för befattningstyper eller åldersgrupper färre än fyra personer. Ej heller särredovisas uppgifter för befattningstyper som totalt omfattar mindre än tio personer.

Av tabell 9 framgår att materialet möjliggör uppgiftssammanställningar för resp. utbildningskategori uppdelad på befattningstyp och/eller ålder. På detta sätt kan en relativt detaljerad beskrivning erhållas av anställningsförhållandena för de olika utbildningskategorierna. Man kan under en följd av år exempelvis registrera hur lönen för en viss åldersklass utvecklas i förhållande till medianlönen för samtliga. Vidare möjliggörs beräkningar som visar utbildningssammansättningen för en given befatt-

[1] För år 1970 skiljer sig redovisningen något från det givna exemplet. Den enda förändringen av betydelse för vårt vidkommande är att lönerna redovisas för varje årskull separat medan antal personer redovisas i åldersklasser omfattande fem årsklasser.

Tabell 9. Institutsingenjörer 19XX.

Befattningstyp		Ålder år 19XX						
		–17	18–19	20–21	...	50–59	60–	I allt
•								
•								
•								
3106 Förste ritare	Undre kvartillön			1 790		2 530	2 428	2 037
	Medianlön			1 905		2 748	2 615	2 215
	Övre kvartillön			2 070		2 960	2 796	2 640
	Antal			40		253	20	1 055
3107 Ritare	Undre kvartillön			1 725		2 115		1 960
	Medianlön			1 810		2 320		2 135
	Övre kvartillön			1 930		2 570		2 418
	Antal		2	25		8	3	398
•								
•								
•								
Totalt	Undre kvartillön		1 608	1 635		3 515	3 480	2 637
	Medianlön		1 724	1 742		3 726	3 615	2 849
	Övre kvartillön		1 855	1 910		3 980	3 846	3 104
	Antal		6	105		3 336	448	24 613

ningstyp eller -familj. En tidsserie ger oss således information om kortsiktiga fluktuationer och/eller trendmässiga förändringar i denna sammansättning. Det är vidare möjligt att jämföra löneutvecklingen för de olika utbildningskategorierna såväl totalt som fördelade på olika åldersklasser och befattningstyper.

2.3.2 Speciellt framtagna uppgifter för nyrekryterade

I den ovan presenterade lönestatistiken kan man inte särskilja under året nyrekryterade personer. Detta måste betraktas som en allvarlig nackdel då, som framhållits i inledningen ovan, obalanser på marknader främst kan förväntas påverka anställningsvillkoren för nyanställda. I detta sammanhang är det av speciellt intresse att studera den grupp av nyrekryterade som utgöres av de under året examinerade och för vilka den registrerade anställningen är den första.[1,2]

Genom att primärmaterialet fr. o. m. 1961 finns samlat på magnetband har det varit möjligt att göra tillförlitliga beräkningar för perioden 1961–1970. (För detta ändamål har kopior av SAF:s magnetband bearbetats av SCB.) Vår avsikt har därvid varit att studera anställningsvillkoren för personer som nyligen examinerats och som tar sin första

[1] Ett sådant försök har gjorts varvid åldersklassen 18–31 år avgränsades. Resultatet av bearbetningen visar dock att denna approximation ej är acceptabel för studier av marknadsanpassning (se vidare under resp. kapitel).

[2] Det kan bedömas vara ett gemensamt intresse för arbetsgivare och utbildningsplanerare att få data för de nyanställda. Enligt författarnas mening är det sålunda önskvärt att material av det slaget samlas av SAF och görs tillgängligt för studier.

anställning inom SAF-området under resp. statistikår. Tillvägagångssättet har varit följande:

En person för vilken löneuppgift finns vid en datainsamlingstidpunkt (statistikåret) men som saknar motsvarande uppgift vid föregående insamling klassificeras som *nyrekryterad* under statistikåret. (Individerna definieras av sina personnummer.) Enbart detta kriterium skulle dock innebära att även personer med lång yrkesverksamhet efter examen kommer att ingå i undersökningspopulationen. För att kunna koncentrera studien till de nyligen examinerade har vi för varje år endast registrerat *nyrekryterade under viss ålder.* En övre åldersgräns har satts till 28 år för civilingenjörer, civilekonomer samt jurister och samhällsvetare och till 26 år för de övriga tre kategorierna. Uppgifter om de på detta sätt definierade nyrekryterade har samlats på ett speciellt band varefter olika beräkningar gjorts.

Vår bearbetning av datamaterialet kan uppdelas i två huvudgrupper:

- Uppgifter om anställningsvillkor vid rekryteringstillfället.
- Uppföljning av anställningsvillkorens utveckling under åren efter rekryteringen.

2.3.3 Rekryteringen under perioden 1961–1970

Omfattning

Det totala antalet nyrekryterade fördelade på olika utbildningskategorier framgår av tabell 10.

Tabell 10. Nyrekryterade till SAF-sektorn 1961–1970.

Utbildningskategori	Rekryteringsår										Hela perioden
	1961	62	63	64	65	66	67	68	69	70	
CI ⩽28 år antal	246	353	344	347	349	448	290	347	479	739	3 942
GI ⩽26 år	529	1 106	947	1 114	1 288	1 722	935	1 002	1 702	1 905	12 250
II ⩽26 år	686	1 024	926	1 046	1 229	1 557	964	1 058	1 504	1 618	11 612
Summa ing.	1 461	2 483	2 217	2 507	2 866	3 727	2 189	2 407	3 685	4 262	27 804
varav											
CI %	16.8	14.2	15.5	13.9	12.2	12.0	13.2	14.4	13.0	17.3	14.2
GI	36.2	44.6	42.7	44.4	44.9	46.2	42.8	41.6	46.2	44.7	44.0
II	47.0	41.2	41.8	41.7	42.9	41.8	44.0	44.0	40.8	38.0	41.8
CE ⩽28 år antal	42	76	56	80	90	114	70	82	167	170	947
GE ⩽26 år	172	320	203	221	290	292	213	279	649	653	3 292
J, S ⩽28 år	0	9	11	9	26	32	20	55	136	269	567
Summa ek + j, s	214	405	270	310	406	438	303	416	952	1 092	4 806
varav											
CE %	19.6	18.8	20.7	25.8	22.2	26.0	23.1	19.7	17.5	15.6	19.7
GE	80.4	79.0	75.2	71.3	71.4	66.7	70.3	67.1	68.2	59.8	68.5
J, S	0.0	2.2	4.1	2.9	6.4	7.3	6.6	13.2	14.3	24.6	11.8
Samtliga	1 675	2 888	2 487	2 817	3 272	4 165	2 492	2 823	4 637	5 354	32 610

Tabell 11. De nyrekryterades andel av samtliga med resp. utbildning (genomsnitt för 1961–1970).

Utbildningskategori	%
Civilingenjörer	6.5
Gymnasieingenjörer	7.9
Institutingenjörer	5.3
Civilekonomer	7.7
Gymnasieekonomer	7.3
Jurister och samhällsvetare[1]	15.2

[1] Omfattar endast perioden 1967–1970.

Det kan finnas skäl att ånyo erinra om den missvisning som uppkommer för åren 1961, 1962, 1966 och 1967 p. g. a. att datainsamlingen skett vid olika tidpunkter på året (se s. 227). Som tidigare nämnts kan vi vänta oss tendenser mot för låga rekryteringssiffror för 1961 och 1967 samt för höga siffror för 1962 och 1966.

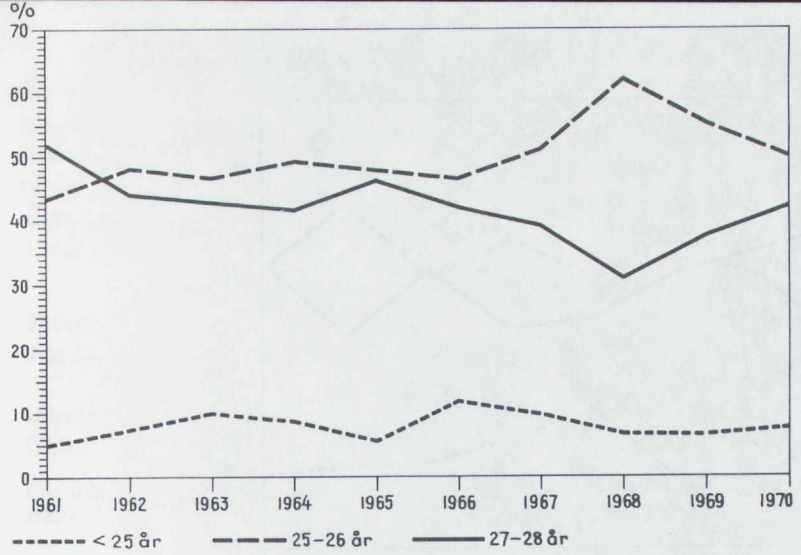
Det sammanlagda antalet nyrekryterade under perioden 1961–1970 i de utvalda åldersklasserna uppgår till 32 610 personer. Som jämförelse kan nämnas att nettoökningen totalt inom SAF-sektorn av personer (alla åldrar) med motsvarande utbildningar uppgick till 32 172 personer mellan 1960 och 1970.

Ett mått på nytillskottets omfattning erhålles om det för resp. år sätts i relation till totala antalet personer inom SAF med motsvarande utbildning. Tabell 11 visar att nyrekryteringens andel av samtliga med resp. utbildning varierar mellan 5 och 8 % för alla kategorier utom jurister och samhällsvetare. Den senare kategorins höga siffra betingas av att antalet personer totalt varit ringa ända till omkring 1966.

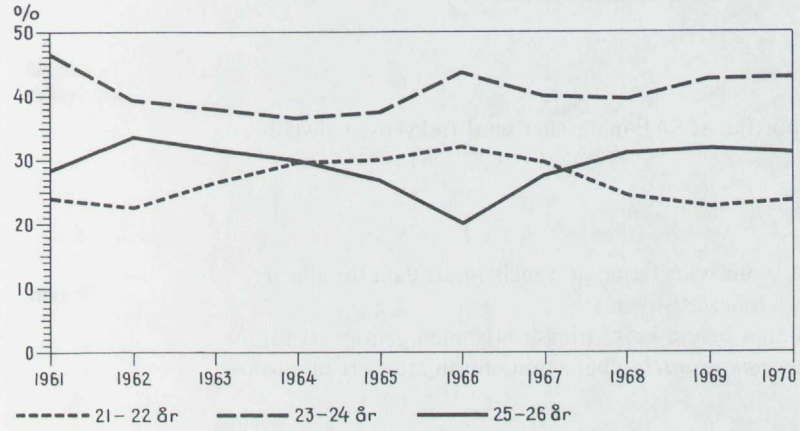
I detta sammanhang bör nämnas att bland de examinerade vid samhällsvetenskaplig fakultet finns åtskilliga med en utbildning som är snarlik civilekonomernas.

Åldersfördelning

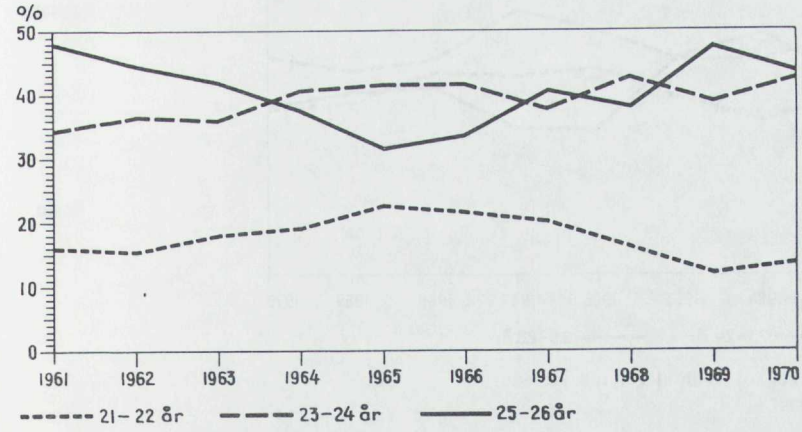
Eftersom de nyrekryterades ålder kan variera mellan ca 23 och 28 år för de högskoleutbildade resp. ca 18 och 26 år för övriga, kan gruppen nyrekryterade med viss utbildning få olika ålderssammansättning vid olika mättidpunkter. Jämförelser mellan nyrekryterades anställningsvillkor olika år kan därvid bli missvisande om åldersfördelningen ändrats. I den mån anställningsvillkoren är beroende av den nyrekryterades ålder (t. ex. genom sambandet ålder – yrkespraktik) kommer en stor andel i högre åldrar att medföra bl. a. högre rekryteringslön än en mindre andel äldre. De nyrekryterades åldersfördelning finns redovisad i figurerna 29–33. Så snart förändringar i åldersfördelningen kan väntas påverka beräkningsresultaten diskuteras detta i sitt sammanhang.



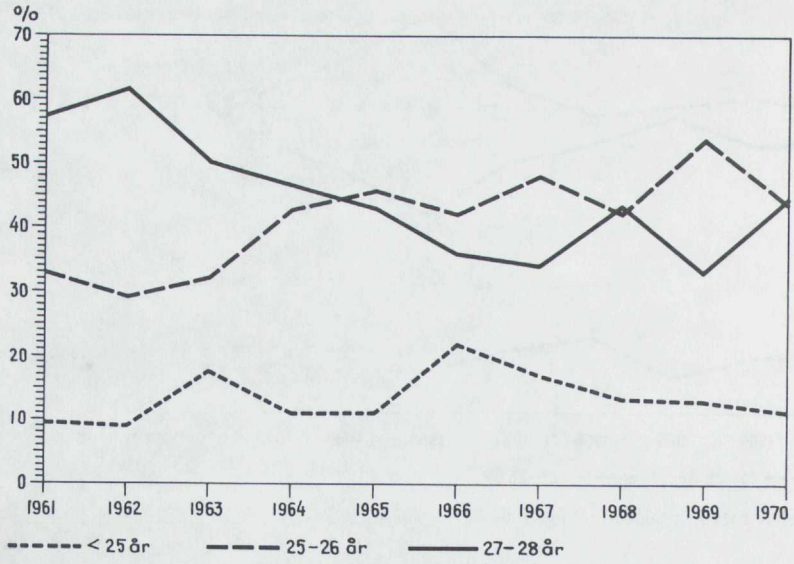
Respektive åldersklassandel av totala antalet nyrekryterade
Figur 29. Civilingenjörer.



Respektive åldersklassandel av totala antalet nyrekryterade
Figur 30. Gymnasieingenjörer.



Respektive åldersklassandel av totala antalet nyrekryterade
Figur 31. Institutsingenjörer.



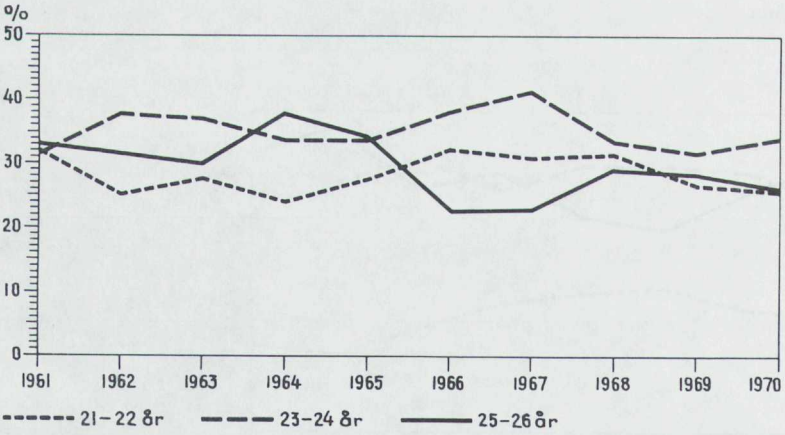
Respektive åldersklassandel av totala antalet nyrekryterade
Figur 32. Civilekonomer.

2.3.4 De rekryterades bortfall ur SAF-materialet samt frekvensen anställningsbyten.

Avgångsfrekvens

För varje individ har fr. o. m. rekryteringsåret registrerats data för alla år som individen finns kvar i lönestatistiken.

Vi har härigenom kunnat belysa befordringshastigheten genom att för varje årskull beräkna den *genomsnittliga* befattningsnivån efter ett till nio



Respektive åldersklassandel av totala antalet nyrekryterade
Figur 33. Gymnasieekonomer.

tjänstgöringsår. På detta sätt beräknas befordringshastigheten för *grupper* (årskullar) av personer. För att ytterligare förbättra beräkningarnas kvalitet bör man även ha information om hur de olika grupperna (årskullarna) decimeras genom t. ex. anställningsbyten. Av detta skäl visas nedan andelen kvarvarande av de nyrekryterade resp. år under 1960-talet.

Tabell 12. Procentuell andel av de under 1960-talet nyrekryterade ingenjörer som efter 1 till 9 år fortfarande tjänstgör inom SAF-anslutet företag.

Utbildningskategori rekryteringsnivå	Rekry-teringsår	Antal år efter rekryteringen								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
Civ. ing. ≤28 år	1961	0.72	0.63	0.65	0.58	0.53	0.49	0.44	0.41	0.41
rekryterade på nivå 5	1962	0.85	0.75	0.67	0.58	0.59	0.52	0.47	0.50	
	1963	0.82	0.73	0.62	0.59	0.54	0.45	0.45		
	1964	0.89	0.76	0.71	0.63	0.56	0.60			
	1965	0.85	0.73	0.70	0.59	0.56				
	1966	0.87	0.72	0.58	0.57					
	1967	0.86	0.70	0.66						
	1968	0.83	0.74							
	1969	0.91								
Gymn. ing. ≤24 år	1961	0.73	0.64	0.59	0.55	0.54	0.55	0.51	0.50	0.55
rekryterade på nivå 6	1962	0.78	0.67	0.60	0.54	0.56	0.54	0.52	0.55	
	1963	0.84	0.69	0.56	0.54	0.52	0.49	0.55		
	1964	0.82	0.62	0.58	0.55	0.52	0.52			
	1965	0.74	0.63	0.58	0.53	0.56				
	1966	0.88	0.75	0.67	0.63					
	1967	0.80	0.64	0.58						
	1968	0.77	0.63							
	1969	0.67								
nivå 7	1961	0.70	0.50	0.50	0.43	0.39	0.43	0.44	0.42	0.44
	1962	0.74	0.51	0.51	0.46	0.45	0.42	0.47	0.52	
	1963	0.67	0.55	0.47	0.43	0.40	0.37	0.44		
	1964	0.79	0.62	0.64	0.64	0.62	0.62			
	1965	0.69	0.61	0.59	0.53	0.53				
	1966	0.83	0.67	0.59	0.57					
	1967	0.73	0.56	0.56						
	1968	0.71	0.58							
	1969	0.83								
Inst. ing. ≤24 år	1961	0.76	0.65	0.60	0.54	0.48	0.45	0.39	0.37	0.40
rekryterade på nivå 6	1962	0.76	0.63	0.58	0.55	0.56	0.55	0.49	0.51	
	1963	0.76	0.64	0.59	0.59	0.55	0.46	0.50		
	1964	0.75	0.61	0.59	0.55	0.47	0.44			
	1965	0.73	0.65	0.61	0.52	0.48				
	1966	0.85	0.72	0.56	0.55					
	1967	0.79	0.59	0.59						
	1968	0.69	0.56							
	1969	0.83								
nivå 7	1961	0.71	0.57	0.48	0.46	0.39	0.42	0.39	0.33	0.30
	1962	0.70	0.57	0.51	0.41	0.43	0.40	0.33	0.36	
	1963	0.64	0.48	0.42	0.42	0.38	0.31	0.35		
	1964	0.70	0.48	0.49	0.45	0.40	0.46			
	1965	0.70	0.62	0.58	0.49	0.40				
	1966	0.79	0.62	0.50	0.49					
	1967	0.70	0.50	0.47						
	1968	0.51	0.41							
	1969	0.77								

Det bör i detta sammanhang understrykas att personer som byter anställning *mellan* företag inom SAF-sektorn registreras som kvarvarande. Den avgång som redovisas gäller således personer som slutat sin anställning i SAF-anslutet företag och övergått till verksamhet utanför Svenska Arbetsgivareföreningens område.

Den avgångshastighet som tabellerna 12 och 13 visar uppfattar vi som anmärkningsvärt hög och stabil. För civilingenjörernas del är avgångsfrekvensen under första tjänstgöringsåret ca 15 %. Av gymnasieingenjörer, institutsingenjörer och civilekonomer slutar mellan 20 och 25 % under första året. Mellan 35 och 40 % av de resp. år nyrekryterade har utgått ur SAF-materialet redan efter 2–4 år.

Tabell 13. Procentuell andel av de under 1960-talet nyrekryterade ekonomer som efter 1 till 9 år fortfarande tjänstgör inom SAF-anslutet företag.

Utbildningskategori rekryteringsnivå	Rekryteringsår	Antal år efter rekryteringen								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
CE ⩽28 år	1961	0.75	0.58	0.50	0.50	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33
rekryterade på nivå 4	1962	0.78	0.67	0.39	0.33	0.28	0.22	0.22	0.56	
	1963	0.94	0.69	0.63	0.44	0.38	0.44	0.38		
	1964	0.75	0.42	0.38	0.33	0.38	0.50			
	1965	0.87	0.73	0.57	0.43	0.47				
	1966	0.82	0.47	0.44	0.41					
	1967	0.82	0.64	0.50						
	1968	0.72	0.48							
	1969	0.98								
nivå 5	1961	0.71	0.58	0.58	0.50	0.50	0.46	0.38	0.21	0.46
	1962	0.83	0.62	0.48	0.40	0.36	0.24	0.24	0.29	
	1963	0.79	0.61	0.52	0.48	0.36	0.36	0.36		
	1964	0.81	0.63	0.56	0.49	0.47	0.47			
	1965	0.76	0.61	0.49	0.43	0.49				
	1966	0.82	0.65	0.62	0.57					
	1967	0.82	0.68	0.70						
	1968	0.81	0.73							
	1969	0.75								
GE ⩽26 år	1961	0.64	0.42	0.33	0.31	0.31	0.36	0.33	0.28	0.17
rekryterade på nivå 6	1962	0.57	0.41	0.38	0.34	0.34	0.43	0.31	0.25	
	1963	0.71	0.58	0.40	0.44	0.49	0.29	0.38		
	1964	0.71	0.44	0.44	0.46	0.40	0.41			
	1965	0.56	0.41	0.33	0.28	0.29				
	1966	0.76	0.57	0.33	0.35					
	1967	0.69	0.39	0.34						
	1968	0.52	0.42							
	1969	0.74								
nivå 7	1961	0.61	0.47	0.42	0.39	0.25	0.27	0.25	0.27	0.25
	1962	0.63	0.41	0.32	0.28	0.28	0.32	0.23	0.22	
	1963	0.62	0.45	0.37	0.37	0.42	0.37	0.37		
	1964	0.66	0.40	0.40	0.34	0.22	0.28			
	1965	0.54	0.46	0.32	0.32	0.26				
	1966	0.60	0.44	0.39	0.36					
	1967	0.56	0.40	0.35						
	1968	0.63	0.48							
	1969	0.74								
J, S ⩽28 år	1968	0.65	0.71							
rekryterade på nivå 5	1969	0.90								

Bortfall p. g. a. statistiska brister

För att försäkra oss om att brister i det statistiska materialet inte var förklaringen till de relativt höga avgångsfrekvenserna genomfördes en specialstudie av hur frekvent uppgifter för en person saknades under endast ett år resp. två på varandra följande år. (För en detaljerad redovisning se appendix 1:2.) Ett sådant bortfall som kan bero på felaktigt personnummer, bortfall av företag, utelämnad utbildningskod e. d. påverkar främst avgångsfrekvensen under första tjänstgöringsåret. Resultatet av studien visar att avgångsfrekvenserna för alla utbildningskategorier är överskattade. Överskattningen är dock ganska liten (några procentenheter) för alla kategorier utom för gymnasieekonomerna för vilka primärmaterialet enstaka år uppvisar betydligt större bortfall.

Frekvensen anställningsbyten

Primärmaterialet för 1970 gav oss ytterligare information om frekvensen anställningsbyte (byte av arbetsgivare). Tabell 14 sammanfattar beräkningsresultaten för några utbildningskategorier.[1]

Tabellen visar således hur stor andel av dem från respektive rekryteringsårgång som fanns kvar 1969 som någon gång under 1970 bytte arbetsgivare. Resultatet antyder att totala bytesfrekvensen är högst under de första tjänstgöringsåren. För gymnasie- och institutsingenjörer byter var 4:e eller 5:e nyrekryterad anställning under första tjänstgöringsåret. Det är av intresse att observera hur stabila serierna är när det gäller byten mellan SAF-anslutna företag medan utträde ur SAF-området visar ett klart samband med antalet tjänsteår: ju flera tjänsteår desto mindre sannolikhet för att man vid anställningsbyte skall lämna SAF-området.

Denna slutsats gäller dock ej civilingenjörer för vilka mönstret ser annorlunda ut. En möjlig förklaring till detta är att en befordran till

Tabell 14. Frekvensen anställningsbyten år 1970 för nyrekryterade under 1960-talet. Procent.

Utbildnings-kategori	Rekryteringsår								
	1961	62	63	64	65	66	67	68	69
Civilingenjörer									
totalt	16.7	11.8	14.2	16.1	17.4	17.7	20.2	16.5	10.5
varav ut ur SAF	10.3	5.9	8.5	10.3	11.4	11.1	9.6	9.8	7.1
Gymnasieingenjörer									
totalt	11.1	14.8	14.6	12.8	18.3	16.9	19.3	22.8	22.0
varav ut ur SAF	3.2	3.5	5.6	3.7	8.3	7.2	8.4	13.7	13.9
Institutsingenjörer									
totalt	14.5	16.5	15.1	16.1	19.2	21.1	20.1	23.5	25.5
varav ut ur SAF	3.6	7.6	7.7	8.0	10.2	10.2	9.3	13.8	16.3

[1] För övriga utbildningskategorier är totala antalet personer alltför litet för att tillåta ett studium av bytesfrekvensen.

chefsbefattning inom samma företag eller mellan två SAF-anslutna företag registreras som byte ut ur SAF.

Det kan vidare anmärkas att ett visst samband kan tänkas råda mellan konjunkturerna och bytesfrekvensen varför en studie av enbart dem som bytt under ett visst kalenderår (1970) måste förses med reservationer vad gäller seriernas nivåer.

3 Anställningsvillkor och arbetsmarknadssituation

3.1 *Inledning*

Vad som här benämnes anställningsvillkor innefattar i sig en mängd olika faktorer. Av dessa har vi endast kunnat studera två, nämligen lön och befattningsnivå. Dessa variabler har dock ett samband, så att en högre befattningsnivå medför en högre lön än en lägre nivå. En högre befattningsnivå kan dessutom antagas medföra andra förhållanden som uppfattas positivt av den anställde, t. ex. mera stimulerande arbetsuppgifter, högre social status m. m. Vi utgår således från att såväl höjd befattningsnivå som höjd lön utgör en förbättring av anställningsvillkoren, medan sänkt lön och sänkt befattningsnivå utgör en försämring.

Som framgått ovan skedde runt 1960-talets mitt en markant förändring av arbetsmarknadssituationen för de studerade utbildningskategorierna. För samtliga skedde då enligt arbetskraftsbarometrarna en övergång från en bristsituation under decenniets första år via ett läge med balans, till en arbetsmarknad som karaktäriserades av god eller mycket god tillgång på arbetskraft. Åtminstone för civilingenjörerna förefaller dock arbetsmarknadssituationen åter ha förbättrats under den studerade periodens sista år.

Vår avsikt är att i detta kapitel undersöka om det föreligger något samband mellan dessa förändrade arbetsmarknadsförhållanden och anställningsvillkoren för de olika utbildningskategorierna. Utifrån traditionella prisbildningsmodeller kan man bilda hypotesen att priset på en vara tenderar att sjunka om det föreligger ett utbudsöverskott vid den rådande prisnivån och att priset tenderar att stiga om det finns ett efterfrågeöverskott. Om detta resonemang överföres till arbetsmarknaden blir hypotesen att anställningsvillkoren för en utbildningskategori skall tendera att sett ur arbetstagarens synvinkel förbättras i en situation med efterfrågeöverskott på kategorin ifråga och vice versa.

Som vi påpekat i inledningskapitlet är det av största intresse dels att undersöka existensen av trendmässiga förändringar av lönerelationen vid ett kraftigt ökat utbud av arbetskraft med gymnasial- och eftergymnasial utbildning, dels också att undersöka flexibiliteten i anställningsvillkoren. Förekomsten av utbuds- och efterfrågeöverskott är ett tecken på att

marknader ej fungerar utan trögheter. Med det material som stått till vårt förfogande har det varit möjligt att undersöka hur marknaderna reagerat vid olika arbetsmarknadssituationer vad avser "prisvariabeln" dvs. anställningsvillkoren.

Då, som ovan framhållits, en förändring av marknadssituationen torde påverka anställningsvillkoren relativt sett starkast för de nyrekryterade kommer ett studium av nyanställningsvillkoren att dominera framställningen. Som jämförelse kommer i vissa fall även att presenteras uppgifter för samtliga tjänstemän i SAF-anslutna företag.

De nyrekryterades anställningsvillkor kan studeras dels vid anställningstidpunkten, dels under ett antal år därefter. Detta ger oss följande variabler: lön[1] och befattningsnivå vid rekryteringen samt löne- och nivåutveckling under de därpå följande åren. Det resonemang vi fört ovan kan då preciseras på följande sätt:

För samtliga studerade utbildningskategorier tenderar

A1: den årliga ökningen av rekryteringslönerna[2]
A2: den nyrekryterades befattningsnivå
B1: den årliga löneökningstakten för nyrekryterade (åren efter rekryteringen) och
B2: befordringstakten (snabbheten i avancemang till högre befattningsnivå åren efter rekryteringen)

att vara lägre under åren efter 1965–66 än under åren före.

Då vi i denna undersökning huvudsakligen har möjligheter att studera en relativt kortsiktig anpassning till en ny marknadssituation, torde de förändringar vi kan vänta oss enligt hypotesen B2 vara mycket begränsade. Den befordringspolitik som bedrivs i företagen kan förväntas vara mindre känslig för relativt snabba förändringar på arbetsmarknaden än vad som är fallet med exempelvis lönesättningen.

3.2 *Arbetsmarknadsläget och anställningsvillkoren vid rekryteringstidpunkten*

I detta avsnitt kommer vi att studera huruvida det tillgängliga materialet uppvisar något samband mellan löner respektive befattningsnivåer för nyrekryterade av olika utbildningskategorier och respektive kategoris arbetsmarknadssituation.[3]

Innan de utförda beräkningarna redovisas och kommenteras är det dock lämpligt att något beröra de korrigeringar som blivit nödvändiga med hänsyn till de nyrekryterades förändrade åldersstruktur.

[1] Med lön avses i SAF-statistiken kontantlön jämte naturaförmåner, provision (exkl. traktamente o.d.), tantiem, produktionspremie, skifttillägg o.d. Inga avdrag göres för sjukdom eller tjänstledighet.

[2] Med ökning av rekryteringslönen för en utbildningskategori avses den procentuella ökningen i genomsnittslön mellan två år för nyrekryterade med utbildningen ifråga. Lönerna de båda åren hänför sig således ej till identiska personer.

[3] Med ordet arbetsmarknadssituation avses det kvantitativa förhållandet mellan utbud och efterfrågan såsom detta mäts i t. ex. arbetskraftsbarometrarna.

3.2.1 Korrigering för förändrad ålderssammansättning

Vi har ovan (avsnitt 2.3.3) konstaterat att ålderssammansättningen för nyrekryterade har förändrats under perioden. Vårt material visar vidare att det föreligger ett klart samband mellan de nyrekryterades ålder och anställningsvillkoren vid rekryteringen. (Se t. ex. tabell 44 i tabellbilagan.) Högre rekryteringsålder medför, vid given utbildning, alltid såväl högre lön som högre befattningsnivå. Tillsammans medför dessa förhållanden att en tidsseriestudie av aggregatet nyrekryterade kan ge en missvisande bild av sambandet mellan anställningsvillkor och arbetsmarknadssituation. Huruvida de konstaterade förändringarna i ålderssammansättningen bland de nyrekryterade har uppkommit som en följd av en medveten anställningspolitik från arbetsgivarnas sida kan dessvärre inte klarläggas utan betydligt mera kvalificerad information än vad som här är tillgänglig.

Vi har valt att vid våra beräkningar korrigera för dessa ändringar i ålderssammansättningen på två sätt. Det enklaste av dessa består i att summan nyrekryterade begränsats till att omfatta endast två årskullar (t. ex. civilingenjörer som vid rekryteringstillfället var antingen 25 eller 26 år gamla). Detta tillvägagångssätt eliminerar inte åldersförändringarnas inverkan men torde dock reducera felens storlek högst betydligt. Nackdelen med denna korrigeringsmetod är att antalet individer i varje åldersklass kan bli så litet att enstaka observationer snedvrider resultaten.

Den andra korrigeringsmetoden innebär att åldersstrukturen konstanthålls under hela den studerade perioden. För detta ändamål har vi valt den för perioden 1962–1964 genomsnittliga ålderssammansättningen.

De nedan redovisade resultaten baseras på beräkningar som utförts på materialet korrigerat på det sistnämnda sättet, dvs. med åldersstrukturen konstanthållen. I den mån beräkningar som baseras på den andra korrigeringsmetoden visar andra resultat kommer dock även dessa att redovisas.

3.2.2 Löneutvecklingen under 1960-talet

Samtliga tjänstemän inom SAF

I det följande kommer vi att redovisa hur löneökningstakten har varierat under 1960-talet. Den ovan presenterade hypotesen A 1 innebär att man kan vänta sig en reducerad ökningstakt i en situation med "utbudsöverskott". Då det föreligger ett starkt samband mellan konjunkturläge och löneökningstakt bör stor försiktighet iakttagas vid tolkningen av tidsserier för enskilda utbildningskategorier. Det är här av intresse att se om t. ex. utvecklingen av rekryteringslönen under 1960-talet uppvisar någon trendmässig förändring vid sidan av mera konjunkturellt betingade variationer. En samvariation, dvs. likartad utveckling av en utbildningskategoris rekryteringslön i förhållande till lönen för andra kategorier skulle således innebära att någon trendmässig förskjutning av lönerelationerna ej inträffat.

Avsikten med detta avsnitt är således att belysa storleken av

Tabell 15. Årlig genomsnittlig procentuell löneökning för samtliga manliga tjänstemän inom SAF, *oberoende* av utbildning.

År									Genomsnitt
1961/62	62/63	63/64	64/65	65/66	66/67	67/68	68/69	69/70	för perioden
7.6	5.6	6.2	6.9	8.8	6.1	5.4	4.9	7.5	6.6

trendmässiga och konjunkturella förändringar av löneökningstakten för resp. utbildningskategori. En uppfattning om *konjunkturvariationernas* inverkan på löneökningstaktens utveckling kan erhållas genom ett studium av den årliga procentuella löneförändringen för samtliga manliga tjänstemän inom SAF-området. (I tabell 15 har korrigeringar skett för förändrad ålders- och yrkesstruktur.)

En intressant iakttagelse är de relativt låga löneökningstalen 1967/68 och 1968/69. Däremot stiger löneökningen åter 1969/70. Inte oväntat

Vid tolkningen av tabell 15 (liksom av tabellerna 16 och 18) måste vi uppmärksamma att statistikårets längd har varierat under perioden (avsnitt 2.2.4). Statistikåret 1962 omfattar 15 månader vilket gör att detta års redovisade löneökning ej är helt jämförbar med ökningen övriga år. P. g. a. statistikårens varierande längd torde vidare den redovisade ökningen 1965/66 utgöra en överskattning och ökningen 1966/67 en underskattning.

Respektive utbildningskategori – samtliga

För att kunna spåra trendmässiga förändringar samt för att kunna jämföra konjunkturkänsligheten för resp. utbildningskategori har beräkningar gjorts av den årliga löneökningstakten dels separat för varje kategori, dels i jämförelse med löneökningen för samtliga tjänstemän. Slutsatsen av beräkningar, som visas i tabell 16 och 17, är att samtliga kategorier uppvisar ett likartat konjunkturellt förlopp för den procentuella årliga löneökningen under 1960-talet. Några egentliga trendmässiga förskjutningar kan däremot ej visas.

Tabell 17 visar att den årliga löneökningen för civilingenjörer och gymnasieingenjörer i genomsnitt varit 90 % av löneökningen för samtliga

Tabell 16. Procentuell årlig genomsnittlig löneökning för manliga tjänstemän inom SAF med viss utbildning.
Korrigeringar har, vad gäller ingenjörerna och civilekonomerna, skett för förändringar i åldersstrukturen.

Kategori	1961/62	62/63	63/64	64/65	65/66	66/67	67/68	68/69	69/70	Genomsnitt för perioden
Civilingenjörer	7.5	4.6	6.0	6.2	8.1	5.1	4.7	4.1	6.3	5.8
Gymnasieingenjörer	7.5	5.4	5.7	6.4	8.1	4.9	4.4	3.9	7.1	5.9
Institutingenjörer	7.6	6.0	6.4	7.0	8.2	5.1	4.5	4.1	7.2	6.2
Civilekonomer	8.0	6.4	7.1	6.9	7.8	6.5	5.2	5.3	7.3	6.7
Gymnasieekonomer	6.4	7.1	7.5	7.6	8.9	6.9	6.0	0.9	5.5	6.3

Tabell 17. Relationer mellan genomsnittlig löneökning för samtliga med *viss utbildning* inom SAF och genomsnittlig löneökning för samtliga manliga tjänstemän inom SAF (exkl. arbetsledare) *oberoende* av utbildning.[1]

Utbildningskategori	År									Genomsnitt för perioden
	1961/62	62/63	63/64	64/65	65/66	66/67	67/68	68/69	69/70	
Civilingenjörer / samtl. tjänstemän	0.99	0.82	0.97	0.90	0.92	0.84	0.87	0.84	0.84	0.89
Gymnasieingenjörer / samtl. tjänstemän	0.99	0.96	0.92	0.93	0.92	0.80	0.81	0.80	0.95	0.90
Institutsingenjörer / samtl. tjänstemän	1.00	1.07	1.03	1.01	0.93	0.84	0.83	0.84	0.96	0.95
Civilekonomer / samtl. tjänstemän	1.05	1.14	1.15	1.00	0.89	1.07	0.96	1.08	0.97	1.03
Gymnasieekonomer / samtl. tjänstemän	0.84	1.27	1.21	1.10	1.01	1.13	1.11	0.18	0.73	0.95

[1] För samtliga kategorier utom för gymnasieekonomerna har hänsyn tagits till förändringar i åldersstrukturen.

tjänstemän. För övriga kategorier ligger motsvarande siffror i intervallet 95–103 %. Löneökningsrelationernas absoluta nivå är dock mycket osäker genom att bl. a. de studerade utbildningskategoriernas andel av samtliga tjänstemän vuxit kraftigt under perioden samt att andelen personer på högre befattningar (som ej ingår i materialet) varierar mellan utbildningskategori och år och sannolikt uppvisar en fallande trend för samtliga. De konjunkturella variationerna är däremot klart observerbara i synnerhet för gymnasie- och institutsingenjörer. För den senare kategorin föll lönerelationen relativt kraftigt under åren 1966–69.

Den hypotes som uppställdes inledningsvis byggde på ett samband mellan anställningsvillkor och arbetsmarknadsläge. I ett läge där utbudet växer snabbare än efterfrågan och resulterar i ett utbudsöverskott kan man förvänta sig en relativ försämring av anställningsvillkoren. Av arbetskraftsbarometrarna framgick, som redovisats ovan, att utbudet under åren 1965–1969 översteg efterfrågan i jämförelse med åren under decenniets första hälft. Om den snabba examinationen under senare delen av 1960-talet medfört en kraftig trendmässig försämring av anställningsvillkoren (lönen) bör detta visa sig även vid jämförelse mellan åren 1969/70 och åren före 1965. Då utvecklingen för de nyrekryterade tämligen väl överensstämmer med den för samtliga tjänstemän med viss utbildning finns det anledning att förmoda att den konstaterade försämringen 1966/67–1968/69 huvudsakligen var konjunkturellt betingad.

Respektive utbildningskategori – nyrekryterade

Av arbetskraftsbarometern 1970 framgår klart att arbetsmarknadsläget är väsentligt olika för personer med resp. utan praktik.[1] Mot denna

[1] Se sid 119.

Tabell 18. Procentuell ökning av rekryteringslönen.
Åldersstrukturen konstanthållen på 1962–1964 års nivå.

Utbildnings-kategori	Rekryteringsår									Genomsnitt för perioden
	1961/62	62/63	63/64	64/65	65/66	66/67	67/68	68/69	69/70	
CI (≤28 år)	10.8	5.7	5.9	6.3	6.9	4.8	1.4	4.2	6.3	5.8
GI (≤26 år)	8.3	5.4	4.0	5.8	6.4	2.1	1.5	3.3	9.2	5.1
II (≤26 år)	9.6	5.6	5.9	7.6	6.8	2.9	1.4	5.2	8.2	5.9
CE (≤28 år)	9.5	2.7	12.8	6.1	7.3	1.7	6.0	5.4	3.7	6.1
GE (≤26 år)	8.9	5.1	11.1	6.8	9.8	3.0	5.2	3.5	8.0	6.8

bakgrund förefaller det troligt att t. ex. ett försämrat arbetsmarknadsläge för en given utbildningskategori påverkar löneutvecklingen särskilt kraftigt för yngre, nyutexaminerade personer. För att undersöka om vårt material uppvisar tendenser av detta slag har följande beräkningar gjorts:

- I tabell 18 redovisas den årliga ökningen av rekryteringslönen under 1960-talet (se även tabell 41 i tabellbilagan.)
- I tabell 19 visas per utbildningskategori förhållandet mellan den procentuella ökningen av rekryteringslönen resp. lönen för samtliga. (Se även tabell 44 i tabellbilagan.)
- I tabell 20 redovisas förhållandet mellan genomsnittslönen för de nyrekryterade med viss utbildning och genomsnittslönen för samtliga med samma utbildning.

För samtliga kategorier kan en klar nedgång i löneökningstakten observeras under perioden 1966/67–1968/69. Löneökningen 1969/70 ligger dock för alla, med undantag för civilekonomerna, betydligt över genomsnittet för 1960-talet.

Av tabell 19 framgår att löneökningstakten för de nyrekryterade ingenjörerna försämrades under åren 1965/66–1967/68 i förhållande till

Tabell 19. Förhållandet mellan procentuell ökning av genomsnittlig rekryteringslön och procentuell ökning av genomsnittslönen för samtliga med motsvarande utbildning inom SAF.
Nyrekryterades åldersstruktur konstanthållen. Löneökningen för totalantalet korrigerad för förändringar i ålderssammansättningen för samtliga kategorier utom gymnasieekonomer.

Utbildningskategori N = nyrekryterade T = totalt SAF	Rekryteringsår									Genomsnitt för perioden
	1961/62	62/63	63/64	64/65	65/66	66/67	67/68	68/69	69/70	
CI $\frac{N (\leq 28 \text{ år})}{T}$	1.44	1.24	0.98	1.02	0.85	0.94	0.30	1.02	1.00	0.98
GI $\frac{N (\leq 26 \text{ år})}{T}$	1.11	1.00	0.70	0.91	0.79	0.43	0.34	0.85	1.30	0.83
II $\frac{N (\leq 26 \text{ år})}{T}$	1.26	0.93	0.92	1.09	0.83	0.57	0.31	1.27	1.14	0.92
CE $\frac{N (\leq 28 \text{ år})}{T}$	1.19	0.42	1.80	0.88	0.94	0.26	1.15	1.02	0.51	0.91
GE $\frac{N (\leq 26 \text{ år})}{T}$	1.39	0.72	1.48	0.89	1.10	0.43	0.87	3.89	1.45	1.36

Tabell 20. Förhållandet mellan genomsnittslönen för nyrekryterade och genomsnittslönen för samtliga manliga tjänstemän med motsvarande utbildning inom SAF.

Nyrekryterades åldersstruktur konstanthållen. Lönerna för totalen korrigerade för förändrad åldersstruktur. Gäller dock ej för gymnasieekonomer.

Utbildningskategori N = nyrekryterade T = totalt SAF	Rekryteringsår										Genomsnitt för perioden
	1961	62	63	64	65	66	67	68	69	70	
CI $\frac{N\ (\leqslant 28\ år)}{T}$	0.58	0.60	0.60	0.60	0.60	0.60	0.60	0.58	0.58	0.58	0.59
GI $\frac{N\ (\leqslant 26\ år)}{T}$	0.60	0.61	0.61	0.60	0.60	0.59	0.57	0.55	0.55	0.56	0.58
II $\frac{N\ (\leqslant 26\ år)}{T}$	0.62	0.63	0.62	0.62	0.62	0.62	0.60	0.59	0.59	0.60	0.61
CE $\frac{N\ (\leqslant 28\ år)}{T}$	0.61	0.61	0.59	0.63	0.62	0.62	0.59	0.59	0.59	0.57	0.60
GE $\frac{N\ (\leqslant 26\ år)}{T}$	0.55	0.57	0.56	0.57	0.57	0.55	0.55	0.55	0.57	0.58	0.56

samtliga ingenjörers. En klart markerad återhämtning sker dock under periodens två sista år. För ekonomernas del är bilden betydligt mer splittrad och svårtolkad.

Det bör dock påpekas att de i och för sig kraftiga variationer som tabellen uppvisar avser förhållandet mellan två relativa tal. Man kan således *ej* dra slutsatsen att de nyrekryterade ingenjörerna fått vidkännas en kraftig försämring av sin lön i förhållande till samtliga ingenjörer. Att så inte är fallet framgår av tabell 20 som visar att även om de tidigare tendenserna är desamma så är dock förändringarna i relativlönerna att uppfatta som mycket begränsade.

Lönespridning bland nyrekryterade

I vårt material uppvisas även en mycket påtaglig stabilitet inom gruppen nyrekryterade. Detta innebär att det i materialet ej funnits några tendenser till ökad lönespridning till följd av ett förändrat arbetsmarknadsläge.

Tabell 21. Relationer mellan första decillönen[1] och medianlönen för nyrekryterade ingenjörer.

Utbildnings- kategori, ålder	Rekryteringsår								
	1961	62	63	64	65	66	67	68	69
CI, 25–26 år	0.90	0.91	0.92	0.89	0.91	0.90	0.91	0.91	0.90
GI, 23–24 år	0.88	0.90	0.90	0.88	0.89	0.89	0.86	0.86	0.88
II, 23–24 år	0.85	0.86	0.87	0.88	0.88	0.86	0.85	0.83	0.88

[1] Av alla nyrekryterade har 90 % en lön som överstiger första decillönen. Medianlönen såväl över- som underskrids av 50 %.

Sammanfattning

Sammanfattningsvis kan, med utgångspunkt i det redovisade materialet, följande sägas om sambandet mellan löneutveckling och arbetsmarknadssituation för de fem studerade kategorierna:

1. För samtliga kategorier nyrekryterade, med undantag för civilekonomerna, sker en nedgång av löneökningstakten 1966/67–1968/69. Motsvarande nedgång kan konstateras i löneökningstakten för samtliga civil-, gymnasie- och institutsingenjörer i SAF-anslutna företag.

2. Vad gäller de tre ingenjörskategorierna var nedgången betydligt mer markerad för de nyrekryterade än för samtliga under 1966/67 och 1967/68. Även 1965/66 visar en relativt låg löneökning för de nyrekryterade ingenjörerna. För ekonomerna är utvecklingen inte lika entydig.

3. Motsvarande utveckling har ägt rum för samtliga tjänstemän inom SAF-sektorn, oberoende av utbildning. Löneökningstakten sjunker även här 1966/67–1968/69.

4. Nedgången i löneökningstakten är större för samtliga ingenjörer av respektive kategori än för samtliga tjänstemän oavsett utbildning. Det kan dock nämnas att relativa löneökningstal väl understigande dem som förekommer under perioden 1966/67–1969/70 kan för samtliga ingenjörskategorier konstateras för enstaka år under 1950-talet.

Som framgår uppvisar samtliga beräkningar ett gemensamt drag, nämligen att lönernas konjunkturkänslighet under 1960-talet klart har dominerat över eventuella trendmässiga förändringar. På marknader som kännetecknas av "prisstelhet" (i extemfallet prisregleringar) kommer en efterfråge- och/eller utbudsförändring snarast att resultera i kvantitetsförändringar. Lönerna bestäms som bekant i stor utsträckning i vårt land genom en institutionaliserad förhandlingsprocess där arbetstagarorganisationerna kan sägas "bevaka" den egna gruppens löner i förhållande till övriga. Detta system tenderar sannolikt mot en lönestruktur som är ganska fastlåst och därmed kommer en snabb examinationsökning i kombination med en svag efterfrågeutveckling (exempelvis 1966/67) att resultera i små utslag när det gäller anställningsvillkoren men stora utslag i arbetskraftsbarometrar som registrerar utbud och efterfrågan i antal personer.

3.2.3 Genomsnittliga befattningsnivåer för nyrekryterade

Redovisningen ovan avsåg att belysa ett eventuellt samband mellan arbetsmarknadssituationen och en av de faktorer som bestämmer anställningsvillkoren, nämligen lönen. I detta avsnitt avser vi att studera huruvida den tidigare redovisade hypotesen, att ett överskott på marknaden för en viss utbildningskategori tenderar att sänka befattningsnivån för nyrekryterade av kategorin ifråga, har något stöd i vårt material. Befattningsnivån definieras med respektive befattningstyps fjärde kodsiffra där 8 utmärker den "lägsta" och 2 den "högsta" befattningen.

För att undvika att förändringar i ålderssammansättningen bland de

Tabell 22. Genomsnittlig befattningsnivå för nyrekryterade.[1]

Utbildningskategori	Rekryteringsår									
	1961	62	63	64	65	66	67	68	69	70
CI ≤ 28 år	4.77	4.84	4.80	4.72	4.84	4.81	4.89	4.97	4.94	4.95
GI ≤ 26 år	5.88	5.89	5.90	5.90	5.94	5.94	6.01	6.10	6.15	6.12
II ≤ 26 år	6.07	6.07	6.11	6.04	6.02	6.05	6.14	6.20	6.20	6.14
CE ≤ 28 år	4.77	4.79	4.71	4.72	4.72	4.68	4.69	4.58	4.71	4.79
GE ≤ 26 år	6.26	6.27	6,18	6.06	5.95	6.00	6.21	6.17	6.26	6.26
J, S ≤ 28 år	–	–	–	–	–	–	–	4.89	4.86	5.08

[1] Åldersstrukturen konstanthållen på 1962–1964 års nivå för CI, GI, II, CE och GE, på 1968 års nivå för J, S.

nyrekryterade påverkar beräkningarna har vi gått till väga på samma sätt som vid löneberäkningarna ovan. I tabell 22 visas utvecklingen av den genomsnittliga befattningsnivån för nyrekryterade. (Redovisas även i diagramform se sid 209–211.)

Den genomsnittliga befattningsnivån för nyrekryterade ingenjörer sjönk under perioden 1965–1968. Under periodens sista år förefaller denna utveckling ha avbrutits, men nivån är fortfarande lägre än under decenniets första år. Detta talar således för den ovan redovisade hypotesen A2. Utvecklingen för gymnasieekonomerna talar även den för hypotesen vilket dock inte är fallet för civilekonomerna.

Liksom i samband med löneökningstakterna ovan kan vi även här misstänka att konjunkturavmattningen 1967–1968 haft en avgörande inverkan på utvecklingen. Utan att försöka rangordna olika faktorers inverkan kan vi dock observera att sänkningen av rekryteringsnivån för flera kategorier börjar redan runt 1964 vilket kan tala för att det ökade utbudet av ingenjörer påverkat rekryteringsnivån även under gynnsamma konjunkturer liksom det kan påverka nedgångens storlek i en konjunkturavmattning. Värt att notera i detta sammanhang är även den märkbara försämringen av rekryteringsnivån som jurister och samhällsvetare får vidkännas 1970.

3.2.4 Sambandet mellan rekryteringslön och befattningsnivå

Vi har ovan kunnat konstatera att två komponenter i de totala anställningsförhållandena, nämligen relativlön och befattningsnivå, försämrats för nyrekryterade ingenjörer under perioden 1965–1968. Motsvarande kunde till stor del konstateras även för gymnasieekonomer medan civilekonomerna visade en ofta motsatt utveckling. Som nämnts kan man förvänta sig att de båda variablerna lön och befattningsnivå är korrelerade (se tabell 46 i tabellbilagan). I samtliga fall medför en högre befattningsnivå en i genomsnitt högre lön än en lägre nivå. En relativ löneförsämring kan då tänkas uppkomma på två sätt. Å ena sidan kan en sjunkande befattningsnivå för de nyrekryterade i relation till stockens nivå medföra att de förras relativa lön försämras. Å andra sidan kan naturligtvis en försämrad lönerelation uppkomma genom att nyrekryteringslönerna tenderar att stiga långsammare än lönerna för

stocken, givet befattningsnivåerna. Vårt material ger oss möjligheter att något närmare studera dessa problem.

Genom att för en viss given åldersklass av en utbildningskategori konstanthålla befattningsnivåstrukturen kan vi för varje år beräkna en genomsnittlig hypotetisk begynnelselön. Ju mindre denna hypotetiska lön avviker från den verkliga begynnelselönen, desto mindre betydelse kan den försämrade befattningsnivån sägas ha haft för begynnelselönen. Som framgår av tabell 46 i tabellbilagan kan den försämrade rekryteringsnivåns inverkan på löneutvecklingen sägas ha varit mycket begränsad. Detta har sin förklaring dels i att de nivåförändringar som sker är relativt små, dels i att lönedifferenserna mellan rekryteringsnivåer, givet ålder och utbildning, inte heller de är påfallande stora. Den maximala nivåförändringen som sker mellan två år är inte större än att den kan uppkomma genom att 10 % av de nyrekryterade börjar en nivå lägre än vad som var fallet året före. Lönedifferenserna mellan två intilliggande nivåer varierar mellan 5 och 15 %.

3.3 *Arbetsmarknadsläget och utvecklingen av anställningsvillkoren efter rekryteringstidpunkten*

I avsnittet 3.2 har analyserats sambandet mellan förändringar i arbetsmarknadsläge och anställningsvillkor vid rekryteringstidpunkten. Nedan kommer vi att följa utvecklingen av anställningsvillkoren efter rekryteringen, dels genom att studera löneökningarna första anställningsåret, dels genom att beskriva de nyrekryterades befordringsgång. Med befordringsgång avses här förändring av genomsnittlig befattningsnivå.

3.3.1 Löneförändringar under första anställningsåret

Den hypotes vi uppställt (B 1 ovan) vad gäller utvecklingen av de nyrekryterades anställningsvillkor (mätt med lönevariabeln) är att löneökningstakten samvarierar med arbetsmarknadssituationen. Sambandet väntas vara sådant att den förändrade arbetsmarknadssituation som inträdde runt 1965 reducerar takten i löneökningarna. I tabellbilagans tabell 48 presenteras den genomsnittliga löneökningen för nyrekryterade under första anställningsåret. (Vi bör som tidigare observera att 1961 och 1965 års siffror hänför sig till mer än och 1966 års siffra till mindre än ett kalenderår.) Det framgår att samtliga kategorier uppvisar en lägre löneökning första anställningsåret åren 1966, 1967 och 1968. Detta överensstämmer helt med den bild som gavs i tabell 18 och gäller oberoende om de nyrekryterade avancerat en befattningsnivå första året eller ej.

För att eliminera de konjunkturella variationerna bör man liksom tidigare jämföra de nyrekryterade med andra tjänstemannagrupper vad avser löneökningstakten. Det skall observeras att vi i tabell 48 i tabellbilagan redovisat löneökningar mellan två år för *identiska* personer.

En motsvarande serie för andra tjänstemannakategorier inom SAF-anslutna företag finns endast för identiska tjänstemän, oberoende av ålder

Tabell 23. Relationer mellan medianlöneökning första året för nyrekryterade och genomsnittlig löneökning för *identiska* tjänstemän inom SAF.

Kategori, rekryteringsnivå	År									Genomsnitt för perioden
	1961/62	62/63	63/64	64/65	65/66	66/67	67/68	68/69	69/70	
CI, nivå 5	1.79	1.58	1.46	1.47	1.47	1.46	1.34	1.54	1.39	1.50
GI, nivå 6	1.31	1.30	1.29	1.21	1.30	1.24	1.33	1.62	1.63	1.36
II, nivå 6	1.28	1.32	1.33	1.26	1.28	1.28	1.30	1.48	1.57	1.34
CE, nivå 4	1.57	1.58	1.77	1.69	1.74	1.58	1.92	1.82	1.31	1.66
GE, nivå 6	1.57	1.60	1.74	1.67	1.62	1.49	1.51	1.87	1.71	1.64

och utbildning.[1] I tabell 23 presenteras relationerna mellan dessa båda årliga löneökningar.

Den tidigare för nyrekryterade ingenjörer konstaterade försämringen av lönerelationerna saknar nästan helt motsvarighet i tabell 23. Det mest markanta är här istället den klara uppgång som sker under periodens sista år. Den redovisade goda tillgången på de fem utbildningskategorierna har således inte medfört någon försämring av den relativa löneökningstakten året efter rekryteringen.

Det kan nämnas att beräkningar som avser löneökningen andra året efter rekryteringen ger motsvarande resultat.

3.3.2 Befordringsgången

Likaväl som vi ovan antagit, och konstaterat, att anställningsvillkoren vad gäller rekryteringsnivån samvarierar med arbetsmarknadsläget kan vi bilda hypotesen att befordringsgången (befordringshastigheten) är korrelerad med läget på arbetsmarknaden. Hypotesen är att den goda tillgång som redovisades för samtliga kategorier några år från mitten av 1960-talet leder till en minskad befordringshastighet. (Med befordran menas här en förflyttning från en nivå med högre kodsiffra till en med lägre.)

Tabellbilagans tabell 49 innehåller beräkningar av den genomsnittliga befordringsgången för olika utbildningskategorier fördelade på rekryteringsnivåer. I materialet kan den observationen göras att befordringshastigheten för varje kategori (där flera ingångsbefattningar redovisas[2]) är betydligt högre för de lägre ingångsbefattningarna än för de högre.

Skillnaderna i befordringshastighet mellan olika ingångsbefattningar, givet utbildning, kan illustreras i figurerna 34–38. Dessa är konstruerade på följande sätt. För varje antal tjänsteår (1–9) har den högsta och lägsta genomsnittsnivån markerats. Vi ser t. ex. i tabell 49 i tabellbilagan att för civilingenjörer rekryterade på nivå 5 så har vi efter *ett tjänsteår* en högsta nivå för dem som rekryterades 1965 (4.72) och en lägsta nivå för 1966 (4.96). Dessa värden markeras i tabellen. Motsvarande görs sedan för *två tjänsteår* (4.53 respektive 4.80) osv. Figurerna visar således även

[1] Det kan nämnas att även i denna serie framträder en klar nedgång i löneökningstakten 1966/67–1968/69. Se SAF:s årliga lönestatistik för tjänstemän.

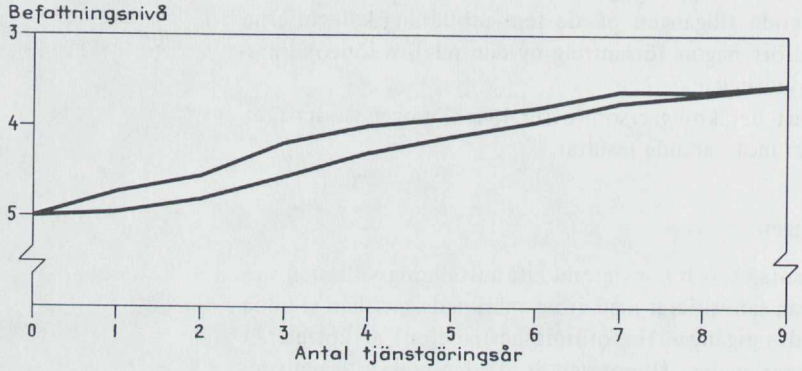
[2] Antalet civilingenjörer på nivå 6 är så litet att någon uppföljning ej är meningsfull.

den maximala variationen efter givet antal tjänsteår för varje kategori.

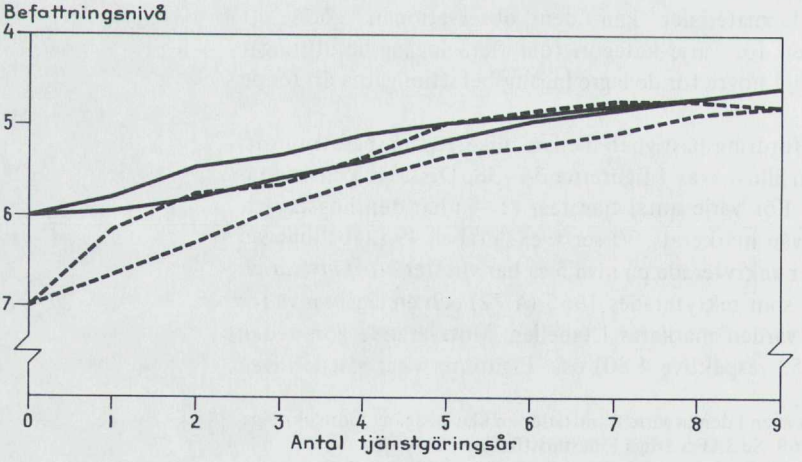
Figurerna visar att variationsbredden i regel är mindre för rekryterade på en högre nivå än för rekryterade på en lägre nivå. Detta kan eventuellt tyda på att befordringsgången i högre befattningar är mindre känslig för förändrade marknadsförhållanden än befordringsgången i lägre befattningar.

Ett annat sätt att belysa ev. förändringar i befordringshastigheten visas i tabell 24.

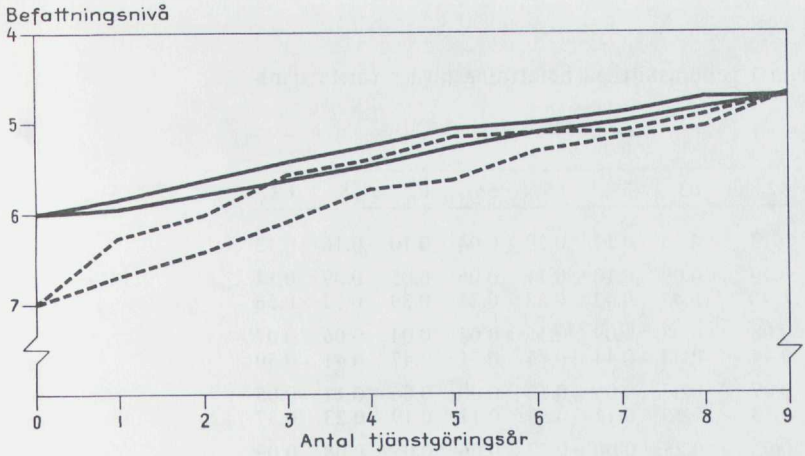
Vi kan även här konstatera den snabbare befordringshastigheten för rekryterade på lägre nivåer vid given utbildning.



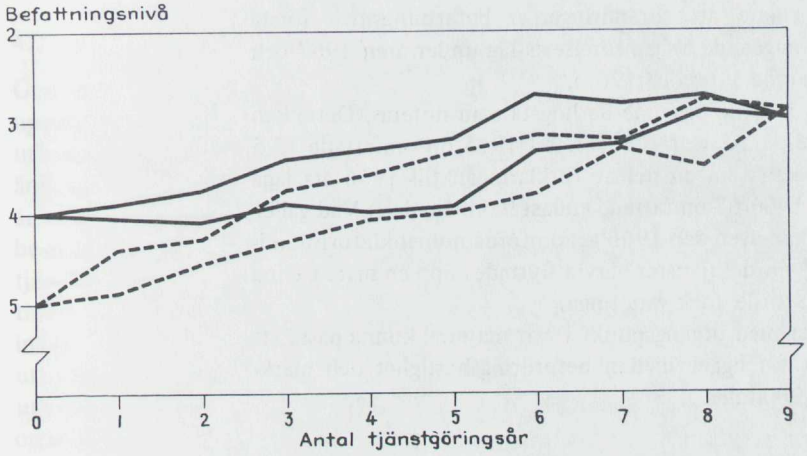
Figur 34. Befordringsgång för civilingenjörer rekryterade på nivå 5.



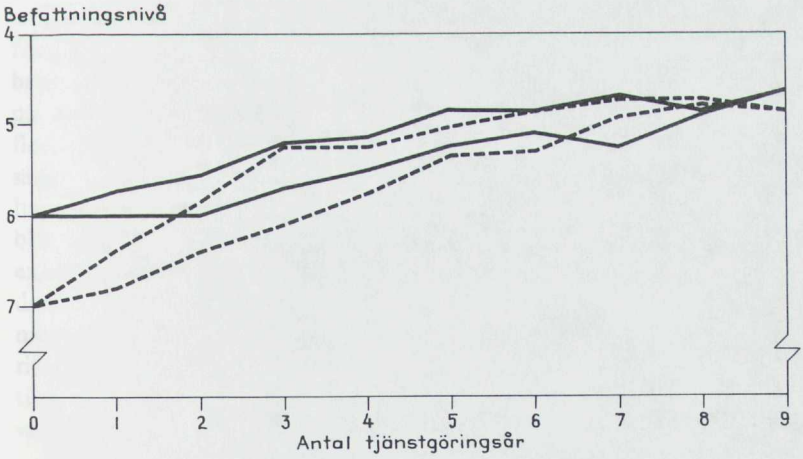
Figur 35. Befordringsgång för gymnasieingenjörer rekryterade på nivå 6 resp. 7.



Figur 36. Befordringsgång för institutsingenjörer rekryterade på nivå 6 resp. 7.



Figur 37. Befordringsgång för civilekonomer rekryterade på nivå 4 och 5.



Figur 38. Befordringsgång för gymnasieekonomer rekryterade på nivå 6 och 7.

Tabell 24. Förändringar i genomsnittliga befattningsnivåer första tjänsteåret (nivåenheter).

Kategori, rekryteringsnivå	Rekryteringsår								
	1961	62	63	64	65	66	67	68	69
CI nivå 5	0.12	0.13	0.18	0.17	0.28	0.04	0.10	0.16	0.13
GI nivå 6	0.18	0.10	0.09	0.10	0.21	0.06	0.05	0.09	0.14
nivå 7	0.47	0.49	0.47	0.43	0.83	0.35	0.39	0.52	0.56
II nivå 6	0.06	0.08	0.08	0.09	0.15	0.04	0.04	0.06	0.07
nivå 7	0.43	0.44	0.38	0.44	0.74	0.31	0.47	0.41	0.50
CE nivå 4	0.00	− 0.07	− 0.07	0.06	0.12	0.00	0.06	0.11	0.05
nivå 5	0.41	0.33	0.15	0.14	0.59	0.11	0.19	0.23	0.37
GE nivå 6	0.09	0.03	0.25	0.00	0.27	0.06	0.05	0.08	0.09
nivå 7	0.33	0.32	0.41	0.39	0.62	0.21	0.26	0.54	0.26

Tabell 24 visar vidare att förändringen i befattningsnivå första tjänstgöringsåret genomgående är jämförelsevis låg under åren 1967 och 1968 (dvs. för rekryterade 1966 och 1967).

Siffrorna för 1965 är genomgående de högsta som noteras. Detta kan troligen till en del förklaras av att statistikåret 1965/66 omfattade 13.5 månader vilket även kan vara en del av förklaringen till 1966 års låga siffror. (Statistikåret 1966/67 omfattade endast 9.5 månader.) Vad gäller 1965 års höga siffra kan även den 1966 genomförda nomenklaturförändringen ha spelat in då en del tjänster härvid flyttades upp en nivå. Denna sista faktors betydelse torde dock vara ringa.

Man torde knappast med utgångspunkt i vårt material kunna påstå att något klart samband föreligger mellan befordringshastighet och marknadssituation under 1960-talet.

4 En studie av utbildningssammansättningen – ett försök att belysa utbytbarheten

4.1 *Inledning*

Genom beslut om dimensioneringen av utbildningssektorn totalt och uppdelat på utbildningsvägar är utbildningspolitiken avgörande för utbudet av personer med olika utbildningsinriktning. Ett beslut om ändrad dimensionering eller ändrad inriktning får konsekvenser först flera år efter det att beslutet fattats. Detta innebär en hög grad av osäkerhet i beslutsögonblicket och man tvingas till en bedömning av vilken typ av tjänster som arbetsgivarna kommer att efterfråga först flera år framåt i tiden. På grund av den osäkerhet som råder om framtiden ställs man bl. a. inför ett avvägningsproblem som är starkt knutet till frågan om utbytbarheten mellan utbildningskategorier. En starkt specialinriktad utbildning kanske ger hög omedelbar avkastning men kan leda till svårare omställningsproblem än en bredare utbildning med lägre grad av specialisering. Rent allmänt kan sägas att ju mer specialiserad en utbildning är desto högre krav bör ställas pa de prognoser som ligger till grund för utbildningsplaneringen.

En brist på en utbildningskategori kan förväntas leda till att man försöker ersätta denna kategori med individer med annan utbildning. En brist på exempelvis civilekonomer kan således tendera att öka efterfrågan på andra kategorier, t. ex. gymnasieekonomer och samhällsvetare. Om flera utbildningskategorier kan utföra samma slags arbetsuppgifter kan de sägas vara substituerbara (utbytbara) och ju bättre substitutionsmöjligheterna är och utnyttjas desto mera sannolikt är det att marknadsläget blir likartat för dessa grupper. En första grov metod för att undersöka existensen av utbytbarhet mellan utbildningskategorier är således att studera arbetskraftsbarometrarna. Med hjälp av dessa kan vi konstatera att marknadssituationen utvecklats likartat för de utvalda utbildningskategorierna. Detta kan dock inte ses som ett bevis för existensen av substitution eller substitutionsmöjligheter, men likartat arbetsmarknadsläge kan vara ett tecken på faktiska substitutionsmöjligheter.

För att kunna påvisa och operationellt mäta graden av utbytbarhet mellan olika utbildningskategorier, behöver vi en uppdelning av dessa

kategorier efter arbetsuppgift. Grundtanken bakom detta är att utbytbarhet föreligger om flera utbildningskategorier utför samma eller likartade arbetsuppgifter.

Vi kommer nedan att studera utbildningssammansättningen och dess förändring bland de personer som kan anses utföra samma eller likartade arbetsuppgifter. Med alternativa operationella definitioner på "arbetsuppgift" kommer vi att uppfatta sammansättningen av utbildningskategorier som en indikator på utbytbarhet.

I en traditionell modell för företagsbeteende med substitutionsmöjligheter på produktionsfaktorsidan och kostnadsminimerande företag bestäms varje företags faktorsammansättning av lönerelationerna mellan de olika produktionsfaktorerna. I en sådan produktionsmodell kommer en förändring av löneförhållandet mellan t. ex. civil- och gymnasieingenjörer att tendera mot en förändrad sammansättning av ingenjörer i företaget. Om civilingenjörernas löner stiger i förhållande till gymnasieingenjörernas kommer detta enligt hypotesen att leda till färre civilingenjörer i förhållande till gymnasieingenjörer och vice versa. Man byter ut en kategori mot en annan.

Det empiriska material som står till vårt förfogande har vi bl. a. försökt utnyttja för att studera sambandet mellan lönerelationsförändringar och förändring av faktorproportioner. Ett sätt att beskriva sambandet (utan anspråk på att ange kausalitetsriktning) är att mäta hur många procent mängdförhållandet mellan utbildningskategorier förändras i relation till den procentuella förändringen av löneförhållandet. Ett sådant mått brukar kallas substitutionselasticitet. De beräkningar vi genomfört har genomgående resulterat i sifferserier som uppvisar oerhört kraftiga svängningar vilket i ljuset av de resultat som presenterats ovan i kapitel 3 inte är särskilt förvånande. Skälet är att det finns en påvisbar stelhet på lönesidan kombinerad med en relativt kraftig förändring av sammansättningen av personer med olika examina. Vi kan mot denna bakgrund formulera en *grundhypotes* för vår fortsatta behandling av substitutionsproblemet: *utbildningssammansättningen bestäms inte främst av löneförhållandet utan snarare av förändringen av tillgången på personer med olika utbildning.*

Nedan behandlas totaldata för SAF-sektorn huvudsakligen för perioden 1956–1969. Det första problem som behandlas gäller frågan huruvida personer med längre utbildning kan förväntas lättare anpassa sig till förändrade arbetsmarknadsförhållanden än personer med kortare utbildning. Vårt material visar att den längre utbildningen ger en jämnare fördelning över befattningstyper. Som exempel kan nämnas att av samtliga civilekonomer finns endast 6 % (1968) i befattningar där de utgör den enda ekonomkategorin. Däremot förekommer hela 37 % av gymnasieekonomerna 1968 i befattningar utan civilekonomer. Beräkningarna talar således för att personer med längre utbildning har "en säkrare ställning" på arbetsmarknaden.

Ett mått på hur utbytbarheten mellan utbildningskategorier förändras med antalet tjänsteår kan erhållas genom en undersökning av hur andelen "utbytbara" varierar mellan olika åldersgrupper. Vid en jämförelse mellan samtliga i åldern 18–65 år och åldersklassen 18–31 år pekar ma-

terialet på en markant ökning av utbytbarheten med stigande ålder, dvs. ev. skillnader i formeli utbildning "neutraliseras" av ökad yrkeserfarenhet.

Vad gäller lönerelationer mellan olika utbildningskategorier kan endast relativt små förändringar konstateras (i allmänhet några få procentenheters förskjutning) trots att nominallönen mellan 1956 och 1969 mer än fördubblats. Samtidigt som således lönerelationerna uppvisat små förändringar har utbildningssammansättningen ändrats kraftigt. För de nyrekryterade under perioden 1961–1968 har sammansättningen studerats dels på befattningsnivåer dels inom enskilda befattningsfamiljer. Bland resultaten kan exempelvis nämnas att civilingenjörerna i början av 1960-talet utgjorde ca 30 % av samtliga nyrekryterade ingenjörer på nivå 5. År 1970 utgjorde de på motsvarande nivå över 60 %. Under 1960-talets första år låg civilingenjörernas rekryteringslöner mellan 32 % och 34 % över gymnasieingenjörernas medan motsvarande siffra 1970 var 27 %.

Andelen civilingenjörer bland de nyrekryterade ingenjörerna på befattningstyp 3105 (konstruktör) har under 1960-talet ökat från ca 35 % till ca 60 % medan andelen gymnasieingenjörer fallit från 40 % till 20 %. Under samma period har civilingenjörernas rekryteringslön legat mellan 20 % och 39 % över gymnasieingenjörernas. De årsvisa variationerna i lönerelationen är så kraftiga att någon trendmässig förändring inte kan urskiljas.

4.2 *Utbildningssammansättning som ett mått på substitutionsmöjligheter inom SAF-sektorn under perioden 1956–1969 – totaldata*

Den befattningsnomenklatur som används av SAF är av naturliga skäl inte så specificerad att man kan påstå att samtliga personer i en bestämd befattningstyp utför exakt samma arbetsuppgifter. Den organisatoriska ram inom vilken t. ex. produktionsingenjörer är verksamma är sannolikt olika i olika företag. Troligen varierar således arbetsuppgifterna för samma befattningsbenämning med bransch, region, företagets storlek och expansionstakt. En sådan uppdelning ligger dock tyvärr utanför våra möjligheter i denna undersökning.

En annan svaghet är att även om två personer med olika utbildning idag utför samma arbetsmoment kanske de i morgon utför helt olika arbetsuppgifter. Företagen kan anställa en kategori med lång utbildning i "lägre" befattningar av det skälet att man vill försäkra sig om att det "interna rekryteringsunderlaget" är tillräckligt. Det kan också vara så, att även om två personer de facto utför samma moment, inhämtar de genom sitt arbete olika mycket kunskaper som sedan kan utnyttjas för andra arbetsuppgifter. Att enbart använda befattningsbeteckningen som kriterium på samma arbetsuppgift kan således i flera avseenden vara alltför statiskt.

4.2.1 Koncentrationsgrader

En intressant fråga är huruvida personer med längre utbildning lättare kan anpassa sig till förändrade arbetsmarknadsförhållanden än personer

med kortare utbildning. När dylika tankegångar framförs torde de ofta bygga på föreställningen om att den längre utbildningen möjliggör ett val mellan olika arbetsuppgifter varav endast en del står öppna för personer med kortare utbildning. En civilingenjör förutsätts således enligt detta resonemang kunna utföra vissa arbetsuppgifter *utöver* vad som är "normalt" för en gymnasieingenjör.[1] I detta exempel har vi jämfört personer med olika lång utbildning men med samma utbildningsinriktning. I förlängningen av detta ligger hypotesen om att anpassningsmöjligheterna ökar med längre utbildning oavsett inriktning. Detta baseras på att en bättre grundutbildning underlättar inlärning av nya arbetsuppgifter.[2]

Om anpassningsmöjligheterna ökar med längden på utbildningen (med given inriktning) bör man finna personer med längre utbildning jämnare fördelade över befattningstyper där flera kategorier förekommer.

För att undersöka om detta är fallet har följande beräkningar gjorts. För varje befattningstyp där någon ingenjör förekommer ett visst år har resp. ingenjörskategoris andel av samtliga ingenjörer beräknats. Motsvarande har gjorts för ekonomerna (endast civil- och gymnasieekonomerna). Andelen civilingenjörer i en viss befattningstyp kan här således variera mellan 0 %, vilket betyder att ingen av de ingenjörer som finns i befattningstypen är civilingenjör, och 100 %, vilket innebär att samtliga ingenjörer i befattningstypen är civilingenjörer. Vidare är självfallet summan av de tre ingenjörskategoriernas andelar i varje befattningstyp (där några ingenjörer över huvud taget förekommer) 100 %.

Med koncentrationsgrad förstås nedan andelar beräknade på detta sätt. En jämn fördelning mellan olika kategorier inom en befattningstyp betecknas således som låg koncentrationsgrad medan en högre koncentrationsgrad utmärks av att en kategori i större utsträckning dominerar i befattningstypen.

En större andel av civilekonomerna än av gymnasieekonomerna förekommer i befattningar med båda kategorierna (1968 94 % mot 63 %). Civilekonomerna kan således sägas vara jämnare fördelade på befattningar där utbytbarhet kan sägas föreligga.

Med dessa siffror givna, skulle man kunna säga att av en utbudsökning av civilekonomer skulle åtminstone 94 % i någon utsträckning "konkurrera" med gymnasieekonomer. Däremot skulle endast 63 % av ett ökat utbud av gymnasieekonomer "konkurrera" med civilekonomerna.

Vidare framgår att 25 % av alla civilekonomer 1968 förekom i befattningar där de båda kategoriernas andelar varierar mellan 40 % och 60 % (40 % CE och 60 % GE, 41 % CE och 59 % GE . . . . 60 % CE och 40 % GE). I detta intervall är för gymnasieekonomer motsvarande siffra 8 %. Det är således en betydligt större andel av de längre utbildade som befinner sig på befattningar med god utbytbarhet mellan kategorierna. Studerar man befattningar med lägre grad av utbytbarhet (30 %–70 %) finner man där 49 % av civilekonomerna resp. 15 % av gymnasieekonomerna.

[1] Jfr. figur 3.

[2] Jfr. erfarenheterna från SNS:s "pryo-verksamhet" i Västerås under hösten 1970.

Tabell 25. Koncentrationsgrader för ekonomer.

År	Koncentrationsgrad[1] 40–60 % andel av alla CE (%)	40–60 % andel av alla GE (%)	30–70 % andel av alla CE (%)	30–70 % andel av alla GE (%)	Andel (%) av alla CE i befattningar med enbart CE	Andel (%) av alla GE i befattningar med enbart GE
1957	30	9	60	18	12	33
1962	27	7	58	13	7	31
1965	26	8	48	15	8	31
1968	25	8	49	15	6	37

[1] Befattningar med både civilekonomer och gymnasieekonomer och där andelen för resp. kategori ligger mellan 40 och 60 % resp. 30 och 70 %.

Av samtliga institutsingenjörer finns endast 1–2 % i befattningar där endast denna utbildningskategori förekommer medan motsvarande siffror är för civilingenjörerna 3–4 % och för gymnasieingenjörerna 0 %. Det är således en mycket liten andel av samtliga ingenjörer som saknar "konkurrens" från åtminstone en annan ingenjörskategori.

Av samtliga ingenjörer inom SAF utgjorde civilingenjörerna 1956 14.8 %. Denna siffra hade 1968 sjunkit till 12.6 %. För gymnasieingenjörerna var andelen 32.9 resp. 36.1 % och för institutsingenjörerna 52.2 resp. 51.3 %. Om de tre kategorierna hade varit likartat fördelade på de olika befattningarna skulle civilingenjörerna ha utgjort 14.8 resp. 12.6 % i samtliga befattningar osv. I stället finner vi att ca 80 % av alla civilingenjörer finns i befattningar där de utgör större andel än genomsnittet. Motsvarande siffror var för institutsingenjörerna 1968 ca 70 % och för gymnasieingenjörerna samma år ca 60 %. (Detta framgår dock inte av tabell 26.)

Slutsatser

Det är intressant att konstatera att grupper med längre utbildning är jämnare fördelade över befattningar med olika koncentrationsgrad än

Tabell 26. Koncentrationsgrader för ingenjörer.

År	Koncentrationsgrad[1] 40–60 %[2] % av alla CI[1]	% av alla GI[1]	% av alla II[1]	30–70 %[2] % av alla CI	% av alla GI	% av alla II	Andel (%) av alla CI i befattningar med enbart CI	Andel (%) av alla GI i befattningar med enbart GI	Andel (%) av alla II i befattningar med enbart II
1956	24	29	36	49	86	71	4	0	2
1962	14	35	49	38	88	77	3	0	1
1966	22	46	52	37	91	88	4	0	1
1968	22	40	40	34	93	89	4	0	1

[1] I befattningar med koncentrationsgrad 40–60 % utgör *en* av de tre kategorierna 40 till 60 % resp. 30–70 %.
[2] Befattningar där CI, GI resp. II utgör 40–60 % resp. 30–70 %.

grupper med kortare utbildning. (Se sid 215 f. där tabellernas basmaterial redovisas i figurform.) Beräkningarna antyder att längre utbildning (jämfört med kortare med samma utbildningsinriktning) gör individerna mera "användbara" i den betydelsen att de kan utföra en större mängd arbetsuppgifter. Detta talar för att personer med längre utbildning har "en säkrare ställning" på arbetsmarknaden och kan i ett skede med snabbare tillväxt av utbudet än av efterfrågan komma att tränga undan personer med kortare utbildning.

Vi kan från dessa beräkningar även konstatera att de olika utbildningskategorierna för större delen av de olika befattningstyperna förekommer tillsammans. Detta innebar att åtminstone potentiell substitution föreligger under förutsättning att vi kan påstå att samma befattningstyp innebär likartade arbetsuppgifter.

4.2.2 Utbildningssammansättningen i olika löneintervall

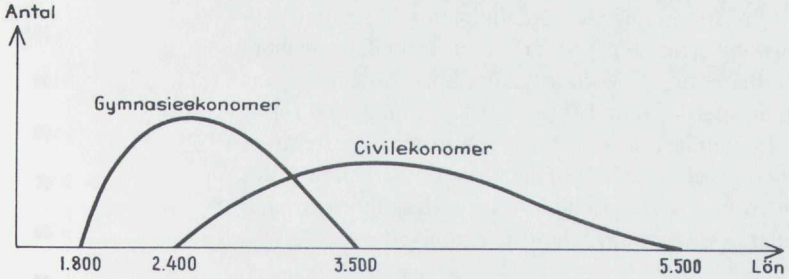
En annan dimension av utbildningssammansättning är att undersöka fördelningen i olika löneintervall. Den hypotes som ligger bakom användningen av en sådan mätmetod är, att personer med olika utbildning men med samma lön antas kunna utföra varandras arbetsuppgifter. Med lön som uppdelningskriterium kan man behandla den utbytbarhet, som kan förekomma mellan personer med samma utbildningsinriktning, *men med olika lång utbildning*, t. ex. civilekonomer och gymnasieekonomer eller civilingenjörer och gymnasieingenjörer. Det torde sakna mening, att utnyttja lönen som uppdelningskriterium för t. ex. civilingenjörer och socionomer, eftersom man kan förmoda att utbytbarheten är ringa eller obefintlig.

Däremot kan detta kriterium uppfattas som meningsfullt för att ytterligare dela upp individerna *inom* en befattningstyp. Skälet till detta är, att arbetsuppgifterna sannolikt kan skilja sig väsentligt mellan individer med samma befattningsbenämning, t. ex. redovisningsledare. Exempelvis innebär detta, att en redovisningsledare med lönen 2 500 kr/mån. utför andra arbetsuppgifter än en med 4 500 kr/mån.

Vi kan med denna metod även få en uppfattning om hur utbytbarheten varierar med åldern. A priori är det ingenting som talar för att utbytbarheten skulle vara större mellan en nyutexaminerad civilekonom och en civilekonom med 10 års tjänstgöring bakom sig än mellan en nyutexaminerad civilekonom och en gymnasieekonom med några års yrkesverksamhet.

Vi förutsätter i stället att en civilekonom och en gymnasieekonom med samma inkomst och i samma befattningstyp utför samma arbetsuppgifter. Detta tillvägagångssätt har i viss utsträckning de svagheter som ovan redovisats i samband med diskussionen om befattning som kriterium på homogena arbetsuppgifter. Alla invändningar som kan riktas mot metodens statistiska karaktär kvarstår. Likaså kan vi även i detta fall tänka oss skillnader mellan branscher, regioner etc. Tyvärr måste vi lämna dessa svårigheter obehandlade.

Enligt våra förutsättningar sägs utbytbarhet föreligga i den utsträck-



Figur 39. Fiktiv fördelning efter lön av gymnasie- resp. civilekonomer inom viss befattningstyp.

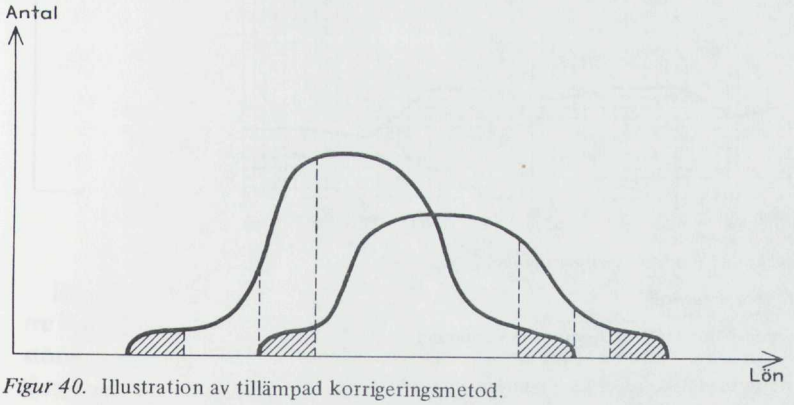
ning båda utbildningskategorierna finns representerade på en och samma lönenivå.

Det illustrerade *exemplet* innebär, att endast gymnasieekonomer finns representerade i intervallet upp till 2 400 kr/mån. De befattningar som betalas med mer än 3 500 kr/mån. har besatts uteslutande med civilekonomer. I dessa båda intervall förekommer således inget slag av konkurrens mellan de studerade utbildningskategorierna. Däremot finns båda kategorierna i intervallet 2 400 till 3 500 kr/mån. Inom detta område föreligger åtminstone potentiell konkurrens mellan civil- och gymnasieekonomer.

Vid studium av intervallen har vi endast utnyttjat information om frekvensfördelningarnas ändpunkter. Ytterligare information kan vi erhålla genom att mäta antalet personer inom respektive intervall (ytan under fördelningarna för respektive intervall). Härigenom kan vi erhålla kunskap om, hur stor andel av samtliga som befinner sig i det gemensamma området, respektive hur stor del som ligger utanför.

Genom att mäta det gemensamma området utifrån fördelningarnas ändpunkter, erhålles ett mått, som mäter största möjliga gemensamma område. Detta medför, att vi måste sortera ut udda fall, som inte kan ses som "normala" för respektive utbildningskategori. Av nedanstående figur framgår behovet av något slags approximationer för att förhindra, att våra mätmetoder skall vara grovt missvisande eller intetsägande.

En direkt och okorrigerad applicering av mätmetoden skulle i detta fall



Figur 40. Illustration av tillämpad korrigeringsmetod.

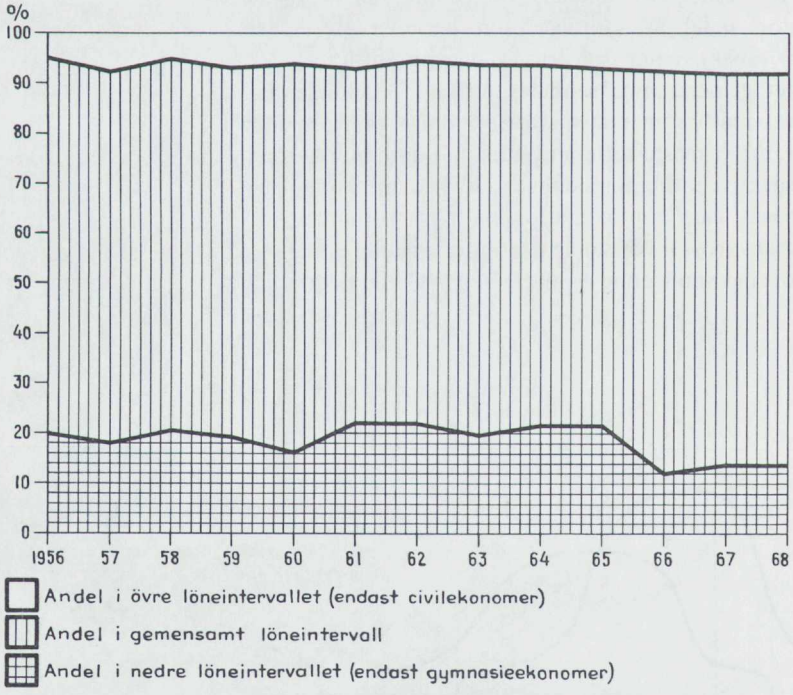
vara helt missvisande. En stympning av fördelningarnas "svansar" (illustrerad med de i figuren streckade ytorna) ger i detta fall en mera rättvisande bild av utbytbarheten. Genom att skära bort fördelningarnas svansar, tar vi i begränsad utsträckning hänsyn till fördelningarnas form. Genom att reducera fördelningarna med 1 % i svansarna, sorterar vi schablonmässigt bort eventuella "udda" fall. I den utsträckning det förekommer individer, som kraftigt avviker från andra, inom samma utbildningskategori, faller dessa sannolikt inom 1 %-intervallet.

Utbytbarhet och antal tjänsteår

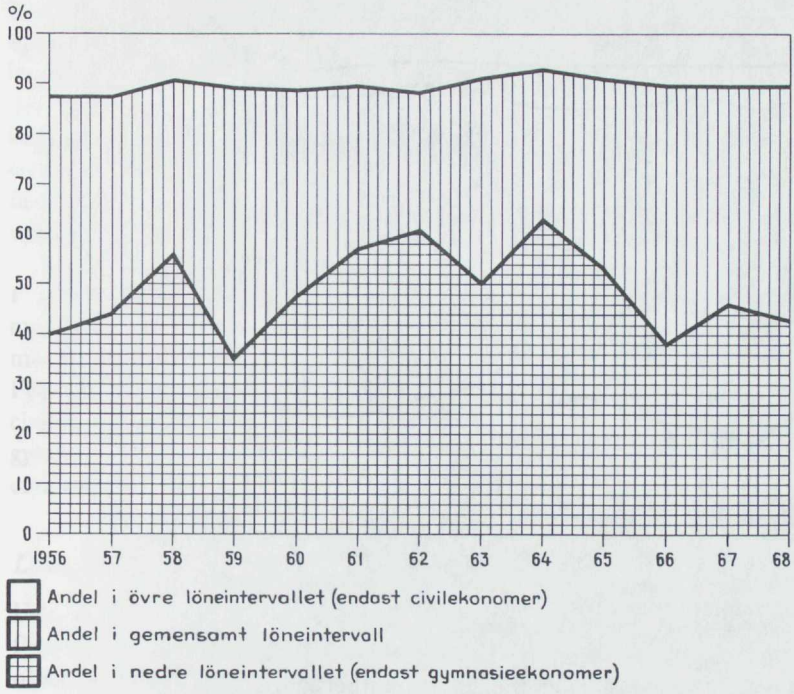
Ett grovt mått på hur utbytbarheten varierar med antalet tjänsteår kan vi få genom att undersöka hur andelen personer inom det gemensamma området för lönefördelningarna varierar med åldern.

För ekonomerna reduceras andelen i det gemensamma löneintervallet från ca 70 % till ca 49 % när man jämför gruppen 18–65 år med gruppen 18–31 år. (Se figurerna 41 och 42.)

Av figurerna 41 och 42 framgår hur andelen personer i de olika löneintervallerna varierat mellan år 1956 och 1968. I det undre intervallet förekommer endast gymnasieekonomer och i det övre endast civilekonomer. Att andelen personer i det gemensamma löneintervallet stiger med stigande ålder framstår helt klart men det bör även observeras att variationerna mellan olika år kan vara mycket kraftiga för yngre personer.



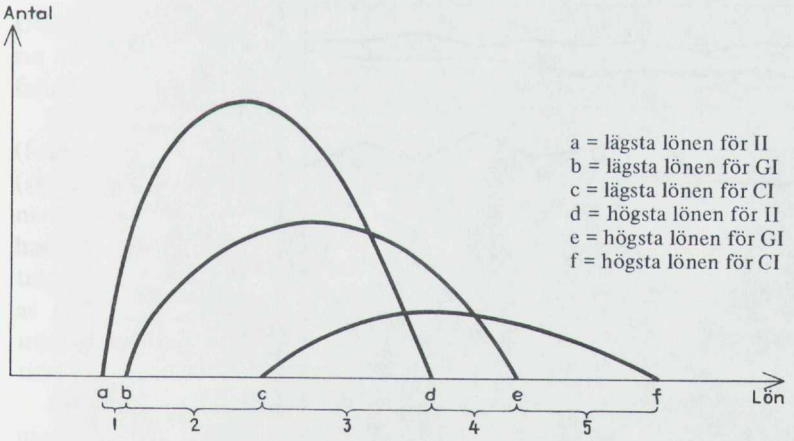
Figur 41. Ekonomer 18–65 år fördelade på olika löneintervall



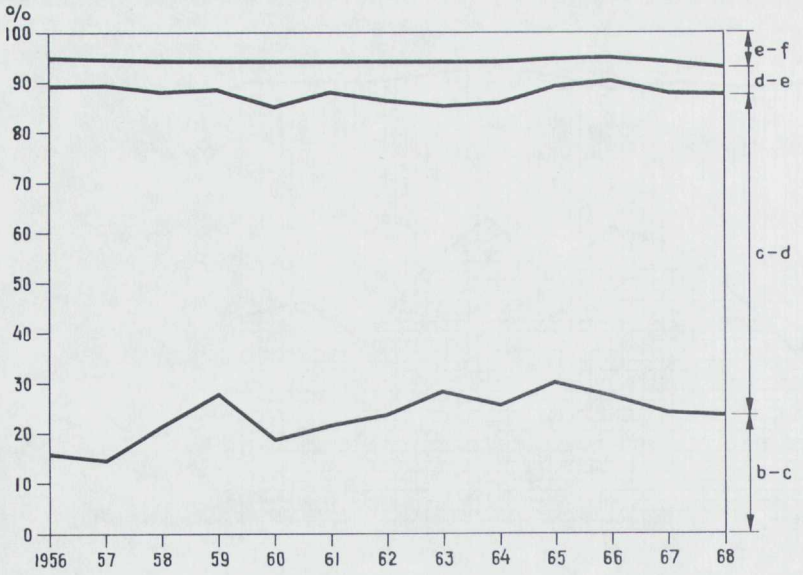
Figur 42. Ekonomer 18–31 år fördelade på olika löneintervall

Detta kan uppfattas som stöd för tesen att konjunkturella variationerna snarast påverkar rekryteringen av yngre.

I figurerna 43 och 44 redovisas motsvarande data för ingenjörskategorierna. För att lättare kunna tolka dessa figurer presenteras först en principskiss av uppdelningen på löneintervall för de tre utbildningskategorierna.



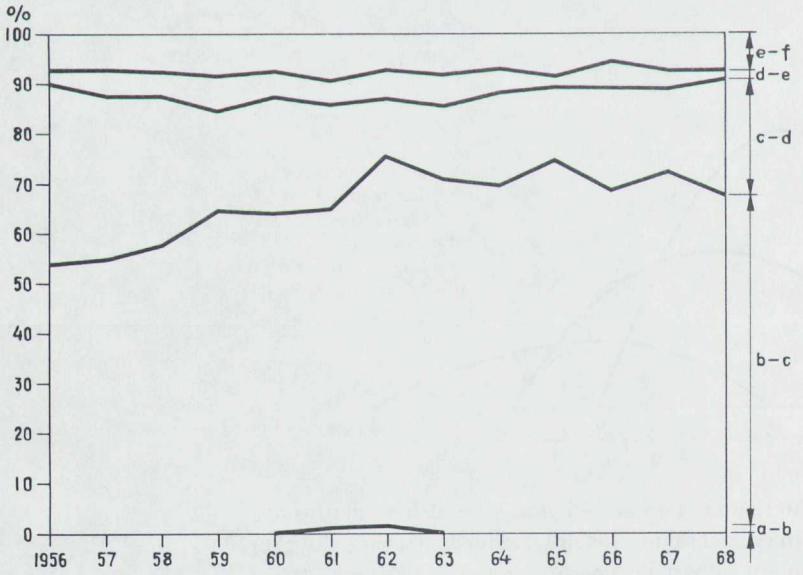
En jämförelse mellan figurerna 43 och 44 visar att andelen i det för *alla tre* ingenjörskategorierna gemensamma löneintervallet är avsevärt mycket större för samtliga än för enbart de yngre åldrarna (65 % mot 20 % i slutet av perioden).



Figur 43. Ingenjörer 18–65 år fördelade på olika löneintervall

När vi i inledningen presenterade resultaten från 1970 års arbetskraftsbarometer kunde vi konstatera en markant skillnad i uppfattningen om arbetsmarknadsläget för personer med respektive utan praktik. För t. ex. gymnasieingenjörer (maskin) angavs mycket god tillgång på sökande utan praktik medan man redovisade balans för sökande med praktik.

En viss uppfattning om hur antalet tjänsteår så att säga kompenserar skillnaden i formell utbildning kan man erhålla genom att undersöka hur



Figur 44. Ingenjörer 18–31 år fördelade på olika löneintervall

lång praktik det krävs för en person med kortare formell utbildning att uppnå den lönenivå som svarar mot begynnelselönen för en kategori med längre formell utbildning. De approximativa beräkningar vi gjort visar att det tar 8–10 år för en gymnasieekonom att uppnå en civilekonoms begynnelselön medan det för gymnasieingenjörer tar ca 8 år för att nå civilingenjörens begynnelselön. Sådana beräkningar kan tolkas så att ju färre tjänstgöringsår som krävs desto mindre är skillnaden i den formella utbildningen från substitutionssynpunkt.

Ytterligare en approximativ beräkning kan göras med utgångspunkt i materialet i kapitel 3.[1] Den genomsnittliga befattningsnivån för nyrekryterade civilekonomer varierar mellan ca 4.6 och 4.8 medan motsvarande nivå för gymnasieekonomer ligger mellan ca 6.0 och 6.3. För gymnasieekonomer tar det ca 8–9 år innan de uppnår den för civilekonomer "normala" rekryteringsnivån. Först efter ca 7 år har en gymnasieingenjör uppnått den genomsnittliga rekryteringsnivån för civilingenjörer. För institutingenjörer krävs 8–9 år.

Lönefördelningarnas förskjutning

Under den studerade perioden 1956–69 har nominallönen mer än fördubblats för samtliga utbildningskategorier. När vi undersöker hur olika relativlöner ändrats under motsvarande period finner vi dock mycket moderata variationer.

Intressant är den påtagliga stabilitet som man finner för åldersgruppen 18–31 år. Detta innebär att de olika lönefördelningarna har förskjutits likartat medan man däremot kan konstatera att andelen personer inom det för resp. fördelningar gemensamma området varierat avsevärt kraftigare (se figurerna 41–44).

Utbildningssammansättning inom enskilda befattningsfamiljer

Utbildningssammansättningen inom enskilda befattningstyper har varierat kraftigt under den studerade perioden. Som exempel på befattningsfamiljer visas i tabell 28 för ekonomer "Ekonomiförvaltning" (900).

Det kan således konstateras att andelen civilekonomer minskat kraftigt (från drygt 40 % till knappt 30 %) i såväl befattningsfamilj 900 som 910 (se tabellbilagan). I befattningsfamilj 910 är det främst på de två lägsta nivåerna som reduktionen skett. Minskningen av andelen civilekonomer har av allt att döma berott på den kraftiga gymnasieekonomexaminationen. Vår slutsats blir att utbildningssammansättningen främst bestäms av utbudets storlek. Således har lönefördelningarna utvecklats likartat medan, som visas i tabell 29, andelen personer inom det för båda kategorierna gemensamma löneområdet varierat kraftigt.

När man använder lönen som kompletterande kriterium till befattningstyp och således förutsätter att personer med samma befattningsbeteckning *och* samma lön utför samma arbetsuppgifter finner man relativt höga värden för andelen inom det gemensamma löneintervallet. Detta

[1] Figurerna 34–38 samt tabell 22.

Tabell 27. Lönerelationer mellan utbildningskategorier, totalt.

Utbildningskategori och ålder	1956	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69
Ekonomer														
18–65 år:														
undre kvartillön GE / undre kvartillön CE	0.67	0.64	0.66	0.65	0.65	0.67	0.67	0.67	0.68	0.70	0.73	0.73	0.72	0.70
medianlön GE / medianlön CE	0.66	0.67	0.65	0.65	0.67	0.67	0.67	0.67	0.68	0.69	0.72	0.71	0.72	0.69
lägsta lön GE / lägsta lön CE	0.50	0.50	0.54	0.57	0.57	0.63	0.61	0.58	0.64	0.64	0.61	0.64	0.62	0.64
18–31 år:														
lägsta lön GE / lägsta lön CE	0.55	0.55	0.54	0.58	0.57	0.56	0.56	0.61	0.57	0.55	0.57	0.56	0.54	0.56
Ingenjörer														
18–65 år:														
undre kvartillön II / undre kvartillön GI	0.98	0.99	0.98	0.99	1.00	0.98	1.00	1.01	1.02	1.02	1.05	1.04	1.04	1.06
undre kvartillön GI / undre kvartillön CI	0.67	0.68	0.70	0.69	0.69	0.69	0.69	0.68	0.68	0.67	0.66	0.66	0.65	0.64
medianlön II / medianlön GI	0.93	0.95	0.95	0.94	0.96	0.95	0.97	0.97	0.98	0.99	0.99	0.99	0.98	1.00
medianlön GI / medianlön CI	0.66	0.66	0.66	0.67	0.66	0.67	0.66	0.68	0.67	0.67	0.66	0.66	0.66	0.65
lägsta lön II / lägsta lön GI	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.92	0.93	0.93	1.00	1.00	0.94	1.00	1.00	1.00
lägsta lön GI / lägsta lön CI	0.67	0.69	0.67	0.63	0.69	0.68	0.70	0.68	0.65	0.64	0.65	0.63	0.67	0.64
18–31 år:														
lägsta lön II / lägsta lön GI	1.00	1.00	0.90	1.00	1.00	0.92	0.92	0.93	0.93	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
lägsta lön GI / lägsta lön CI	0.67	0.69	0.71	0.67	0.69	0.72	0.65	0.67	0.68	0.63	0.64	0.63	0.59	0.66

Tabell 28. Procentuell andel civilekonomer på olika nivåer inom befattningsfamilj 900.

Befattningstyp	År 1956	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70
Ekonomichef 9002	73.1	69.9	65.3	71.4	68.2	66.9	65.0	68.2	66.7	67.6	65.9	64.0	65.4	71.9	72.3
Ekonomiledare 9003	49.2	44.1	42.9	37.3	38.5	37.9	41.7	42.4	37.5	36.2	34.5	32.5	32.2	44.2	50.3
1:e kamrer 9004	20.5	20.6	19.0	22.7	19.2	19.2	16.4	15.1	11.5	13.8	12.9	14.4	16.4	17.9	27.6
Kamrer 9005	10.6	9.8	8.2	8.6	9.8	9.3	8.4	5.5	5.7	3.8	5.3	6.0	5.5	4.1	4.3
1:e kontorist 9006	8.0	7.4	6.0	5.4	4.7	4.5	4.3	3.5	3.0	2.5	2.1	0	0	0	0
Andel CE totalt i 900	46.2	41.7	38.0	38.8	36.1	35.7	34.1	35.2	31.1	31.7	29.7	29.2	29.9	37.6	26.0

[1] Korrigeringar har i möjligaste mån gjorts för nomenklaturförändringar.

Tabell 29. Procentuell andel av samtliga inom det gemensamma löneområdet.

Befattningstyp	Andel (%) av samtliga inom det gemensamma löneområdet	
	Lägsta värdet	Högsta värdet
9002	87.7	99.2
9003	81.2	98.0
9004	66.7	97.6
9103	71.5	98.9
9104	85.5	100.0
9105	73.1	98.2

torde vara ett uttryck för att utbytbarhet existerar mellan de utbildningskategorier vi studerat.

I tabellbilagans tabell 51 redovisas fördelningen mellan olika ingenjörskategorier inom befattningsfamilj 310.

4.3 *Utbildningssammansättningen för nyrekryterade under perioden 1961–1970*

4.3.1 Fördelningen av nyrekryterade på befattningsnivåer

Sammansättningen av utbildningskategorier på befattningsnivåer kan sägas avspegla om substitutionsmöjligheterna skiljer sig mellan nivåer. När vi t. ex. observerar att civilingenjörerna står för 80 % eller mera av totala antalet nyrekryterade till nivåerna 2, 3 och 4 vågar vi uppfatta detta som ett uttryck för att substitutionsmöjligheterna är mindre på dessa nivåer än på andra, t. ex. nivå 5 där samtliga utbildningskategorier finns representerade. Vi kan således i grova drag beskriva "konkurrenssituationen" mellan de nyrekryterade på olika befattningsnivåer.

På befattningsnivå 4 har när det gäller ekonomerna en mycket drastisk förändring ägt rum. Inledningsvis under perioden dominerades denna nivå av civilekonomer som sedan i stor utsträckning ersatts av jurister och samhällsvetare. Samhällsvetarna har även ökat i antal mycket kraftigt på nivå 5. Från att i början av perioden ha utgjort endast några få procentenheter täcker de ca 45 % av nyrekryteringen till nivå 5 år 1970. Detta har skett på bekostnad av såväl gymnasie- som civilekonomer. Utbildningssammansättningen på nivå 6 har varit i stort sett oförändrad under perioden bortsett från periodens sista år då även här en kraftig ökning av andelen samhällsvetare skett. Liksom tidigare bör här påpekas att termen samhällsvetare täcker bl. a. personer med ekonomisk utbildningsinriktning.

För ingenjörskategorierna kan noteras en i stort sett oförändrad fördelning på nivå 6 medan gymnasieingenjörerna i stor utsträckning ersatt institutsingenjörer på nivå 7. En stigande andel civilingenjörer och en under senare år fallande andel för gymnasieingenjörer kan observeras på befattningsnivå 5.

Sammanfattningsvis kan vi således konstatera markanta förskjutningar mellan utbildningskategorier på flera befattningsnivåer. När vi ser på

Tabell 30. Nyrekryterade ingenjörer fördelade på befattningsnivåer.

Utbildningskategori, rekryteringsnivå	Rekryteringsår									
	1961	62	63	64	65	66	67	68	69	70
Totalt antal på nivå 4	89	116	101	131	92	121	70	68	90	104
varav CI %	97.7	75.9	87.1	91.6	89.1	88.4	81.4	80.9	78.9	83.4
GI	0.0	12.9	7.9	4.6	6.5	9.1	10.0	13.2	10.0	8.6
II	2.3	11.2	5.0	3.8	4.3	2.5	8.6	5.9	11.1	2.0
Totalt antal på nivå 5	437	731	618	652	755	858	508	555	782	1 045
varav CI %	28.6	32.0	37.7	30.1	30.9	36.1	40.4	42.9	44.9	62.9
GI	35.2	40.6	40.3	41.1	40.7	36.8	32.3	31.5	30.3	23.9
II	36.2	27.4	22.0	28.8	28.5	27.0	27.4	25.6	24.8	20.8
Totalt antal på nivå 6	639	1 162	1 067	1 290	1 471	2 097	1 131	1 142	1 896	2 226
varav CI %	4.9	2.4	1.9	1.8	2.0	1.3	2.3	4.3	2.7	2.8
GI	43.3	52.2	47.8	50.6	48.3	51.9	49.6	46.2	51.4	52.6
II	51.8	45.4	50.3	47.6	49.8	46.8	48.1	49.5	45.9	44.6
Totalt antal på nivå 7	289	459	419	420	531	639	470	609	878	863
varav CI %	0.0	0.4	0.0	1.0	0.2	0.2	0.2	0.3	0.1	0.1
GI	32.9	40.1	41.5	43.8	49.5	47.6	42.3	45.8	53.0	54.1
II	67.1	59.5	58.5	55.2	50.3	52.2	57.4	53.9	47.4	45.7
Totalt antal på nivå 8	4	14	6	9	12	8	9	29	34	2.0
varav CI %	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
GI	75.0	28.6	50.0	22.2	16.7	12.5	44.4	37.9	50.0	45.0
II	25.0	71.4	50.0	77.8	83.3	87.5	56.6	62.1	50.0	55.0

Tabell 31. Nyrekryterade ekonomer samt jurister och samhällsvetare fördelade på befattningsnivåer.

Utbildningskategori, rekryteringsnivå	Rekryteringsår									
	1961	62	63	64	65	66	67	68	69	70
Totalt antal på nivå 3	2	6	5	6	6	6	2	7	9	4
varav CE %	50.0	66.7	40.0	66.7	33.3	50.0	50.0	85.7	66.7	75.0
GE	50.0	0.0	20.0	0.0	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0
J, S	0.0	33.3	40.0	33.3	33.3	16.7	50.0	14.3	33.3	25.0
Totalt antal på nivå 4	14	31	28	33	43	49	33	45	87	85
varav CE %	85.7	58.1	57.1	72.7	69.8	69.4	66.7	55.6	46.0	45.9
GE	14.3	29.0	32.1	15.2	23.3	16.3	18.2	17.8	16.1	10.6
J, S	0.0	12.9	10.7	12.1	7.0	14.3	15.2	26.7	37.9	43.5
Totalt antal på nivå 5	53	105	72	98	144	153	90	134	299	392
varav CE %	45.3	40.0	45.8	43.9	35.4	44.4	48.9	35.8	36.8	28.3
GE	54.7	57.1	47.2	54.1	52.8	41.8	36.7	38.8	34.1	26.3
J, S	0.0	2.9	6.9	2.0	11.8	13.7	14.4	25.4	29.1	45.4
Totalt antal på nivå 6	68	104	74	102	129	119	84	115	242	277
varav CE %	7.4	10.6	6.8	6.9	4.7	6.7	2.4	2.6	4.5	4.3
GE	92.6	89.4	91.9	92.2	92.2	91.6	96.4	90.4	90.1	77.6
J, S	0.0	0.0	1.4	1.0	3.1	1.7	1.2	7.0	5.4	18.1
Totalt antal på nivå 7	8	8	4	3	2	6	7	11	51	23
varav CE %	0.0	0.0	0.0	66.7	50.0	16.7	14.3	0.0	0.0	13.0
GE	100.0	100.0	100.0	33.3	50.0	66.7	85.7	100.0	100.0	74.0
J, S	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0	13.0

Tabell 32. Lönerelationer för nyrekryterade ingenjörer.

Rekryt.nivå / utb.kategori	Rekryteringsår 1961	62	63	64	65	66	67	68	69	70
Nivå 5										
lön CI / lön CI	1.33	1.32	1.34	1.35	1.37	1.30	1.32	1.30	1.29	1.27
lön CI / lön II	1.38	1.38	1.34	1.35	1.32	1.26	1.27	1.28	1.24	1.25
lön GI / lön II	1.04	1.04	1.01	1.00	0.96	0.97	0.96	0.98	0.96	0.98
Nivå 6										
lön GI / lön II	1.03	1.02	1.02	1.01	1.01	0.98	0.97	0.97	0.96	0.97
Nivå 7										
lön GI / lön II	1.04	1.02	1.05	1.01	1.02	1.02	1.01	1.00	0.97	0.98
Totalt										
lön CI / lön GI	1.42	1.43	1.44	1.47	1.49	1.50	1.52	1.51	1.52	1.48
lön CI / lön II	1.48	1.49	1.49	1.50	1.50	1.49	1.50	1.50	1.47	1.45
lön GI / lön II	1.04	1.04	1.04	1.02	1.01	1.00	0.99	1.00	0.97	0.98

Tabell 33. Lönerelationer för nyrekryterade ekonomer.

Rekryt.nivå / utb.kategori	Rekryteringsår 1961	62	63	64	65	66	67	68	69
Nivå 5									
lön CE / lön J, S	–	–	–	–	–	–	–	1.00	1.01
lön CE / lön GE	1.37	1.29	1.29	1.25	1.23	1.25	1.22	1.18	1.19
lön J, S / lön GE	–	–	–	–	–	–	–	1.19	1.18
Totalt									
lön CE / lön J, S	–	–	–	–	–	–	–	1.04	1.02
lön CE / lön GE	1.56	1.58	1.53	1.52	1.53	1.52	1.50	1.51	1.55
lön J, S / lön GE	–	–	–	–	–	–	–	1.45	1.53

förändringen av relativlönerna mellan resp. kategorier finner vi ganska blygsamma svängningar mellan åren[1] (Se tabellerna 32 och 33.) Däremot kan en viss trendmässig förändring av lönerelationen observeras som i några fall kan knytas till en likaledes trendmässig förändring av nivåfördelningen.

4.3.2 Fördelningen av nyrekryterade inom enskilda befattningsfamiljer

Det studium av olika befattningsfamiljer som vi genomfört har resulterat i slutsatsen att det skett ganska kraftiga förändringar av utbildningssammansättningen. Samtidigt kan man – liksom tidigare – märka en relativt blygsam variation av relativlönerna. Även i detta fall kan således resultatet sägas tala för hypotesen om lönestelhet och styrning av sammansättning genom tillgången på personer.

Ett exempel på nyrekryterades fördelning och lönerelationer inom befattningsfamiljer presenteras i tabellerna 34 och 35. (För ytterligare exempel på fördelningen inom befattningsfamiljer se tabellerna 52 och 53 i tabellbilagan.) Vi beskriver här utvecklingen av enskilda befattningstyper inom 310. (Det kan påpekas att av samtliga nyrekryterade ca 19 % av civilingenjörerna gått in i denna befattningsfamilj medan motsvarande siffror var 35 % och 34 % för gymnasie- resp. institutsingenjörer.)

Samtidigt som andelen institutsingenjörer i 3 107+3 108 från 1961 till 1969 reducerades med nästan 25 % varierade relativlönen gentemot gymnasieingenjörer med ca 5 %. Ser vi på perioden 1967–1969 reducerades andelen från 56.0 till 42.7 % medan relativlönen varierade mellan 0.99 och 1.01.

Tabell 34. Nyrekryterade ingenjörers fördelning inom befattningsfamilj 310.

	Rekryteringsår									
Befattningstyp	1961	62	63	64	65	66	67	68	69	70
3105										
CI %	19.4	34.1	39.0	35.8	34.3	32.8	34.4	44.7	49.6	58.9
GI	44.8	39.8	41.0	33.0	41.0	38.3	34.4	29.8	31.9	16.4
II	35.8	26.0	20.0	31.2	24.6	28.9	31.3	25.4	18.5	24.7
3106										
CI %	4.9	3.0	2.0	1.9	1.3	0.9	4.2	9.0	1.3	1.2
GI	45.3	54.3	48.2	55.0	53.9	55.1	48.7	41.8	55.9	48.3
II	49.8	42.7	49.7	43.2	44.8	44.0	47.1	49.3	42.8	50.6
3107 + 3108										
CI %	0.0	0.0	0.0	0.4	0.0	0.3	0.5	0.0	0.3	0.2
GI	33.0	40.6	38.0	45.8	50.7	47.6	43.6	53.1	57.0	38.7
II	67.0	59.4	62.0	53.8	49.3	52.1	56.0	46.9	42.7	61.1
Totalt 310										
CI %	5.7	7.9	7.9	7.4	5.8	6.6	8.3	13.2	9.0	12.3
GI	40.8	47.4	43.4	48.5	50.7	50.1	44.3	43.5	52.1	39.3
II	53.5	44.8	48.7	44.2	43.5	43.3	47.4	43.3	38.9	48.4

[1] Beräkningar av substitutionselasticiteten ger ej tolkningsbara resultat (jfr. kapitel 4).

Tabell 35. Lönerelationer för nyrekryterade ingenjörer i befattningsfamilj 310.

	Rekryteringsår									
	1961	62	63	64	65	66	67	68	69	70
3105										
lön CI / lön GI	1.26	1.37	1.32	1.36	1.37	1.32	1.27	1.39	1.37	1.30
lön II / lön GI	0.95	1.01	1.05	1.02	1.05	1.02	1.02	1.06	1.12	1.01
3106										
lön CI / lön GI	1.28	1.35	1.34	1.40	1.36	1.41	1.49	1.42	1.40	1.29
lön II / lön GI	0.98	0.99	1.03	1.00	0.99	1.03	1.03	1.05	1.03	1.02
3107 + 3108										
lön II / lön GI	0.96	0.96	0.96	1.01	0.96	0.98	0.99	0.98	1.01	1.00

5 Den funktionella sammansättningen av befattningar

5.1 *Inledning*

I föregående kapitel diskuterades utbytbarheten mellan olika utbildningskategorier för en och samma arbetsuppgift. Utgångspunkten var att flera utbildningskategorier i många fall kan utföra samma arbetsoperationer och att ett enskilt företag då kan välja mellan flera utbildningskategorier vid rekryteringen av personal för en viss arbetsuppgift. Hur företagen väljer blir beroende av bl. a. vilka anställningsvillkor som måste erbjudas respektive utbildningskategori samt hur rekryteringsläget i övrigt gestaltar sig. Företagets valmöjligheter är dock inte enbart begränsade till att "välja" utbildningskategori för en befattning utan man har även tillfälle att ändra sammansättningen av befattningar och att skapa helt nya sådana.

Låt oss karaktärisera en bestämd befattning med fem olika arbetsrutiner. Vi kan tänka oss ett fall då det finns god tillgång på arbetskraft som kan utföra tre av dessa arbetsuppgifter medan svårigheterna är stora att finna personer med adekvat utbildning för alla fem rutinerna. I denna situation kan företaget avlasta de personer som kan utföra samtliga rutiner och som redan finns i företaget och i stället nyrekrytera personer med annan utbildning för att utföra de tre rutinerna som tillsammans kommer att få en ny befattningsbeteckning. Exempel på detta kan hämtas bl. a. från sjukvårdssektorn där t. ex. nykonstruktionen av assistenttjänster var avsedd att avlasta övrig personal. Sådana exempel belyser främst vilka anpassningsmöjligheter som finns på relativt kort sikt och där nykonstruktionen av tjänster kanske är direkt initierad av marknadsläget.

För att erhålla empirisk information om hur man i detalj förändrat tjänsternas (befattningarnas) funktionella innehåll krävs en intensivstudie på företagsnivå. En sådan studie har dock inte kunnat rymmas inom ramen för vår undersökning. Vi vill emellertid understryka betydelsen av att en sådan undersökning genomföres. En sådan vore av stort intresse bl. a. för att klarlägga flexibiliteten i den internutbildning som bedrivs i avnämarnas regi. Detta problem hänger intimt samman med frågan om den formella utbildningens specialiseringsgrad och därmed även med

frågan om utbildningens förläggning i tiden. Ju snabbare trendmässig förändring av olika befattningars funktionella sammansättning av arbetsrutiner, desto större anledning att sprida ut den formella utbildningen över flera år genom att t. ex. varva den med yrkesverksamhet. På detta sätt reduceras risken för att den formella utbildningen snabbt blir föråldrad.

En grov bild av förändringen av den funktionella sammansättningen av arbetsuppgifter kan erhållas ur Svenska Arbetsgivareföreningens lönestatistik. För detta ändamål har vi gjort följande statistiska sammanställningar:

1. Totala antalet anställda fördelade på befattningsområden för perioden 1966–70[1].
2. Totala antalet anställda fördelade på befattningsnivåer för perioden 1966–70[1].
3. Fördelningen mellan befattningsnivåer inom enskilda befattningsfamiljer för perioden 1956–1968.

Med befattningsområde avses en i funktionell mening "homogen" grupp av befattningar.[2] Exempelvis sammanslås förvaltning, utredningsverksamhet, personaladministration, juridiska funktioner och public relation till ett befattningsområde under beteckningen "administrativt arbete". Som exempel på andra områden kan nämnas "produktionsledande arbete" och "kameralt arbete".

En förändring av befattningsområdenas andelar kan väntas avspegla mera strukturella organisatoriska ändringar. Grovt sett kan sägas att vi på detta sätt undersöker hur snabbt företagens olika "avdelningar" expanderat. Sådana långsiktiga organisationsförändringar kan a priori antas vara ett resultat av bl. a. kapitaltillväxt, förändrad teknik, ändrade lönerelationer eller ändrade förutsättningar att rekrytera personal för de olika arbetsuppgifterna.

Ett annat sätt att studera organisatoriska förändringar är att undersöka hur antalet anställda fördelar sig på olika befattningsnivåer. Härigenom erhålls en annan dimension av funktionell fördelning av arbetsuppgifter.

Dessa båda mätmetoder kan inte vara annat än en mycket grov beskrivning av tjänstesammansättningen. Utifrån denna beskrivning kan emellertid genomföras räkneexempel avsedda att antyda vad förändringen inneburit för antalet anställda ur respektive utbildningskategori. Beräkningstekniken är till sin karaktär helt mekanisk och avspeglar varken några direkta beteendehypoteser eller explicita anpassningsmekanismer.

De utförda beräkningarna avser att ge svar på följande fråga: hur många av respektive utbildningskategori skulle (hypotetiskt) ha funnits anställda inom SAF-området *om* befattningsområdena respektive befattningsnivåerna utvecklats proportionellt? När detta hypotetiska antal personer framräknats är skillnaden mellan detta värde och faktiskt observerat antal personer ett uttryck för vad en förändring av områdes-

[1] Periodvalet är betingat av en nomenklaturändring och ändrad redovisning 1965 som försvårar jämförelser bakåt i tiden.

[2] Första kodsiffran i befattningsnomenklaturen anger befattningsområde.

respektive nivåfördelningen betytt för respektive utbildningskategori.

För att ytterligare belysa utvecklingen av sammansättningen av befattningar har vi utnyttjat vårt material för några större befattningsfamiljer. Varje befattningsfamilj består av ett bestämt antal olika befattningar. Om alla befattningarna expanderat likformigt (dvs. andelen individer i varje befattning av totala antalet inom karriären är konstant) betraktar vi detta som ett uttryck för att ingen förändring av den funktionella fördelningen av arbetsuppgifterna ägt rum. Om däremot vissa befattningar expanderat snabbare än andra kan detta tyda på strukturella organisatoriska ändringar eller att företagen ändrat "innehållet" i respektive befattning.

5.2 *Beräkningsresultat*

5.2.1 Omfördelning mellan befattningsområden

Hur de olika befattningsområdena inom SAF-sektorn utvecklats under de senaste åren framgår av tabell 36.

De olika befattningsområdena har som framgår vuxit ganska olika. Befattningsområdet "administration" har vuxit snabbast med 24 % på 4 år medan området "kameralt arbete m. m." reducerats med 8 % under samma period. Om vi uppfattar respektive befattningsområdes förändring som ett uttryck för en trend kan vi beräkna vad denna trend inneburit för nyrekryteringen under samma period. Genom att beräkna hur många som skulle ha funnits totalt inom de olika befattningsområdena *om* de anställda varit fördelade på samma sätt 1970 som 1966 erhålls en hypotetisk fördelning av de anställda 1970. Med kompletterande information om respektive utbildningskategoris andel inom varje befattningsområde kan vi mycket grovt kvantifiera betydelsen av denna strukturella förändring.

Resultatet av en sådan kalkyl visar att rekryteringen av ca 200 (nyrekryterade) civilingenjörer kan ha samband med en strukturell förändring av den funktionella fördelningen av befattningar. Detta torde betyda några procent (2–5 %) av ökningen av antalet civilingenjörer under perioden. I relation till nyrekryteringen av personer i åldrarna upp till 29 år utgör dessa ca 200 ungefär 10 %. Motsvarande siffror för gymnasie- och institutsingenjörer blir ca 10–12 % av nyrekryteringen av personer under 27 år. För civil- och gymnasieekonomerna samt jurister och samhällsvetare har denna strukturella förändring inneburit en reduktion av storleksordningen 7–10 % av de nyrekryterade under 29 respektive 26 år.[1]

5.2.2 Omfördelning mellan befattningsnivåer inom SAF totalt

Tabell 54 i tabellbilagan visar hur de anställda inom respektive befattningsområde fördelat sig på befattningsnivåer under åren 1966 till

[1] Det skall observeras att de erhållna beräkningsresultaten hänför sig till denna speciella aggregationsnivå vad gäller befattningsområden. En ytterligare sönderdelning av de olika befattningsområdena skulle ge högre siffror.

Tabell 36. Fördelning på befattningsområde 1966–1970.

Befattningsområde	1966		1967		1968		1969		1970	
	antal	andel %	antal	andel %	antal	andel %	antal	andel %	antal	andel %
0. Administrativt arbete	2 657	1.35	2 862	1.40	2 960	1.44	3 172	1.51	3 762	1.68
1. Produktionsledande arbete	9 452	4.81	9 958	4.86	10 043	4.89	10 558	5.04	11 139	4.98
2. Forsknings-, experiment- och utvecklingsarbete	11 888	6.05	12 434	6.06	12 058	5.87	12 704	6.06	13 350	5.96
3. Konstruktions- och formgivningsarbete	20 033	10.20	20 937	10.21	20 312	9.89	20 778	9.92	22 223	9.93
4. Övrigt tekniskt arbete	21 918	11.16	23 843	11.63	24 079	11.72	25 297	12.08	28 360	12.67
5. Humanistiskt och konstnärligt arbete	582	0.30	609	0.30	640	0.31	676	0.32	735	0.33
6. Undervisningsarbete	692	0.35	731	0.36	704	0.34	763	0.36	875	0.39
7. Allmänt service- och vårdarbete	278	0.14	308	0.15	311	0.15	323	0.15	372	0.17
8. Kommersiellt arbete	42 681	21.74	44 191	21.55	45 719	22.25	46 848	22.36	50 861	22.72
9. Kameralt arbete	41 165	20.97	41 920	20.44	41 253	20.08	40 635	19.40	42 981	19.20
10. Arbetsledare	44 989	22.91	47 304	23.06	47 373	23.06	47 737	22.79	49 197	21.98
Totalt	196 335	100	205 097	100	205 452	100	209 491	100	233 855	100

Tabell 37. Procentuell andel av det totala antalet anställda fördelade på befattningsnivåer åren 1966–1970.

Befattningsnivå	1966	1967	1968	1969	1970
2	1.13	1.14	1.16	1.21	1.18
3	4.69	4.70	4.74	4.80	4.90
4	12.47	12.53	12.63	12.99	13.38
5	28.18	28.38	28.78	29.26	29.84
6	33.56	33.98	34.38	34.39	34.27
7	16.46	16.05	15.36	14.70	14.09
8	3.50	3.22	2.95	2.66	2.34
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

1970. I tabell 37 presenteras en sammanfattning av denna tabell utan uppdelning på befattningsområde.

Tabell 37 visar relativt kraftiga förändringar av nivåsammansättningen. För att få en uppfattning om dessa förändringars betydelse för respektive utbildningskategori har vi beräknat det hypotetiska antalet civilingenjörer etc. 1969 *om* nivåfördelningen hade varit densamma som 1966. Beräkningsresultaten[1] kan sammanfattas på följande sätt: mellan 250 och 300 av totala ökningen av antalet civilingenjörer kan sammankopplas med förändringar av nivåfördelningen. Motsvarande siffror för övriga kategorier: GI ca 600, II ca 800, CE ca 50, GE ca 80 och J, S ca 25.

Den förändrade strukturen av de anställdas fördelning på befattningsnivåer kan således enligt detta schablonmässiga beräkningssätt "förklara" några procent (storleksordningen 5–15 %) av rekryteringen under perioden.[2]

5.2.3 Exempel på omfördelning mellan befattningsnivåer inom enskilda befattningsfamiljer

I tabellerna 38–40 presenteras nivåfördelningen av de anställda inom olika befattningsfamiljer. Följande befattningsfamiljer har valts som

Tabell 38. Fördelning på befattningstyper inom befattningsfamilj 110 under åren 1956–1968. Procent.

Befattningtyp	1956	58	60	62	64	66	68
1102	8.8	8.1	7.7	7.9	7.9	9.4	10.1
1103	20.7	20.2	19.7	20.7	22.0	21.9	22.8
1104	39.3	38.1	38.6	37.8	37.2	35.4	36.2
1105	31.3	33.6	34.0	33.6	32.9	33.3	30.9

[1] Det bör påpekas att valet av period (1966–70) kan ge en tendens mot underskattning p.g.a. att nyrekryteringen var låg 1966 medan den var mycket stor under högkonjunkturen 1970.

[2] För CI, Ce och J, S: personer $\leqslant 28$ år.
För GE, GI och II: personer $\leqslant 26$ år.

Tabell 39. Fördelning på befattningstyper inom befattningsfamilj 310 under åren 1956–1968. Procent.

Befattningstyp	1956	58	60	62	64	66	68
3102	3.6	3.2	2.4	2.1	2.1	1.8	1.9
3103	12.2	11.7	10.5	10.4	10.5	10.9	10.9
3104	31.7	30.6	32.1	33.0	32.4	33.4	33.7
3105	52.6	54.4	55.0	54.4	55.0	53.9	53.4

exempel: befattningsfamilj 110 (Ledning av produktions-, underhålls-, transport- och reparationsarbete), 310 (Konstruktion utom anläggningskonstruktion) samt 910 (Redovisnings-, budget- och kassaarbete).

I befattningsfamiljerna 310 och 910 har en tydlig omfördelning ägt rum från nivåerna 2 och 3 till nivåerna 4 och 5. Detta kan vara ett uttryck för en organisatorisk förändring som inneburit att andelen "chefsbefattningar" vuxit långsamt relativt sett. För befattningsfamilj 110 kan noteras en viss reduktion av 1102 under perioden 1958–1964 medan däremot en ökning inträffar fr. o. m. 1966. För 1103 kan en svag ökning konstateras. Befattningstyp 1104:s andel kan sägas uppvisa en mycket begränsad trendmässig nedgång. Den relativa storleken av 1105 kan sägas vara i stort sett oförändrad under perioden.

Den intressanta frågan gäller i vilken utsträckning sådana observerade organisatoriska förändringar har berott på arbetsmarknadssituationens utveckling under 1960-talet. Mot bakgrund av de resultat som presenterats i föregående kapitel förefaller det osannolikt att organisatoriska förändringar initierats av förändrade lönerelationer. Snarare torde tillgången på personer med olika utbildningar verka styrande. Som tidigare framhållits har vi inte haft möjlighet att studera enskilda företag vilket innebär att våra "slutsatser" är av mera tentativ karaktär.

Tabell 40. Fördelning på befattningstyper inom befattningsfamilj 910 under perioden 1956–1968. Procent.

Befattningstyp	1956	58	60	62	64	66	68
9102	8.9	5.4	3.9	4.7	4.9	2.8	3.3
9103	25.5	25.7	23.7	19.2	18.2	19.3	17.5
9104	33.6	32.4	34.8	32.7	38.0	34.4	39.2
9105	32.0	36.5	37.6	43.5	38.9	43.4	40.1

Tabellbilaga

Tabell 41. Procentuell förändring av genomsnittlig rekryteringslön.

Utbildnings-kategori, ålder	År									Genomsnitt för perioden
	1961/62	62/63	63/64	64/65	65/66	66/67	67/68	68/69	69/70	
CI										
25–26 år	11.4	4.3	7.0	5.4	6.3	6.6	1.2	3.7	5.2	5.7
27–28 år	8.0	7.4	5.4	6.7	7.1	3.8	1.6	4.2	7.9	5.8
GI										
21–22 år	8.7	6.2	4.6	4.4	6.4	1.9	– 0.8	4.6	9.8	5.1
23–24 år	8.8	5.5	3.1	6.0	6.9	1.4	1.2	4.1	9.1	5.1
25–26 år	7.6	4.7	4.9	6.7	6.2	3.4	3.6	1.2	9.3	5.3
II										
21–22 år	9.2	5.3	6.6	5.9	7.0	1.2	1.8	4.3	10.1	5.7
23–24 år	9.3	4.7	6.0	7.5	6.5	3.0	1.2	5.4	7.6	5.7
25–26 år	9.7	6.3	5.1	8.5	7.3	3.4	1.7	5.1	8.1	6.1
CE[1]										
25–26 år	5.5	6.4	4.6	11.1	5.5	2.8	7.2	1.8	3.1	5.3
27–28 år	12.3	– 0.7	20.7	4.4	6.5	0.1	5.4	8.8	4.2	6.9
GE										
21–22 år	7.7	6.3	13.3	3.0	11.2	2.5	6.6	0.1	10.4	6.8
23–24 år	7.3	5.3	13.0	4.9	9.4	3.4	5.0	3.8	7.5	6.6
25–26 år	11.0	3.9	8.1	11.4	9.3	3.4	4.2	7.0	6.6	7.2

[1] Då antalet personer i resp. åldersklass är ringa kan enstaka personers höga resp. låga rekryteringslöner ha betydande inverkan på den genomsnittliga löneökningen.

Tabell 42. Relationer mellan procentuell ökning av genomsnittslön för nyrekryterade och procentuell ökning av genomsnittslön för samtliga med motsvarande utbildning inom SAF.

Löneökningen för samtliga korrigerad för förändringar i ålderssammansättningen. Detta gäller ej för gymnasieekonomer.

Utbildn.kategori N = nyrekryterade T = totalt, SAF	År 1961/62	62/63	63/64	64/65	65/66	66/67	67/68	68/69	69/70	Genomsnitt för perioden
CI N 25–26 år / T	1.52	0.93	1.17	0.87	0.78	1.29	0.26	0.90	0.83	0.95
GI N 23–24 år / T	1.17	1.02	0.54	0.94	0.85	0.29	0.27	1.05	1.28	0.83
II N 23–24 år / T	1.22	0.78	0.94	1.07	0.79	0.59	0.27	1.32	1.06	0.89
CE N 25–26 år / T	0.69	1.00	0.65	1.61	0.71	0.43	1.38	0.34	0.42	0.80
GE N 23–24 år / T	1.14	0.75	1.73	0.64	1.06	0.49	0.83	4.22	1.36	1.36

Tabell 43. Relationer mellan genomsnittslön för nyrekryterade och genomsnittslön för samtliga med motsvarande utbildning inom SAF.

Lönen för samtliga korrigerad för förändringar i ålderssammansättningen. Detta gäller ej för gymnasieekonomer.

Utbildn.kategori N = nyrekryterade T = totalt, SAF	Rekryteringsår 1961	62	63	64	65	66	67	68	69	70	Genomsnitt för perioden
CI N, 25–26 år / T	0.57	0.59	0.59	0.59	0.59	0.58	0.59	0.57	0.56	0.56	0.58
GI N, 23–24 år / T	0.60	0.60	0.61	0.59	0.59	0.58	0.56	0.54	0.55	0.56	0.58
II N, 23–24 år / T	0.61	0.62	0.61	0.61	0.61	0.60	0.59	0.57	0.58	0.58	0.60
CE N, 25–26 år / T	0.61	0.60	0.60	0.58	0.60	0.59	0.57	0.58	0.56	0.54	0.58
GE N, 23–24 år / T	0.55	0.56	0.55	0.57	0.56	0.56	0.54	0.54	0.56	0.57	0.56

Tabell 44. Genomsnittlig befattningsnivå för nyrekryterade.

Utbildnings-kategori, ålder	Rekryteringsår 1961	62	63	64	65	66	67	68	69	70
CI										
25–26 år	4.78	4.94	4.86	4.75	4.84	4.89	4.93	4.99	4.98	5.01
27–28 år	4.68	4.70	4.65	4.62	4.78	4.71	4.83	4.87	4.89	4.87
GI										
21–22 år	6.03	6.10	6.09	6.09	6.10	6.12	6.16	6.34	6.33	6.27
23–24 år	5.96	5.88	5.85	5.91	5.96	5.97	6.07	6.12	6.17	6.13
25–26 år	5.68	5.68	5.75	5.71	5.73	5.72	5.78	5.84	5.95	5.93
II										
21–22 år	6.23	6.21	6.28	6.27	6.22	6.19	6.34	6.47	6.53	6.40
23–24 år	6.09	6.08	6.12	6.02	6.08	6.08	6.21	6.22	6.23	6.16
25–26 år	5.95	5.96	6.01	5.94	5.83	5.93	5.93	6.03	5.99	5.98
CE										
25–26 år	4.93	4.95	4.73	4.85	4.66	4.79	4.82	4.52	4.86	4.88
27–28 år	4.79	4.66	4.61	4.57	4.67	4.56	4.63	4.50	4.55	4.69
GE										
21–22 år	6.58	6.69	6.65	6.38	6.33	6.35	6.51	6.49	6.60	6.50
23–24 år	6.22	6.26	6.11	6.05	6.02	6.05	6.17	6.25	6.30	6.36
25–26 år	5.94	5.85	5.77	5.76	5.49	5.50	5.86	5.70	5.79	5.81
J, S										
25–26 år	–	–	–	–	–	–	–	4.90	4.93	5.09
27–28 år	–	–	–	–	–	–	–	4.84	4.66	4.98

Tabell 45. Nyrekryterade fördelade på befattningsnivåer.

Utbildningskategori, rekryteringsnivå		Rekryteringsår 1961	62	63	64	65	66	67	68	69	70
CI ⩽28 år rekryterade											
på	nivå 2	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1
antal	3	2	1	2	4	4	3	1	3	3	3
	4	87	88	88	120	82	107	57	55	71	93
	5	125	234	233	196	233	310	205	238	351	578
	6	31	28	20	23	29	27	26	49	52	63
	7	–	2	–	4	1	1	1	2	1	1
	8	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
	Σ	246	353	344	347	349	448	290	347	479	739
på	nivå 2	0.4	–	0.3	–	–	–	–	–	0.2	0.1
fördelning (%)	3	0.8	0.3	0.6	1.2	1.1	0.7	0.3	0.9	0.6	0.4
	4	35.4	24.9	25.6	34.6	23.5	23.9	19.7	15.9	14.8	12.6
	5	50.8	66.3	67.7	56.5	66.8	69.2	70.7	68.6	73.3	78.2
	6	12.6	7.9	5.8	6.6	8.3	6.0	9.0	14.1	10.9	8.5
	7	–	0.6	–	1.2	0.3	0.2	0.3	0.6	0.2	0.1
GI ⩽26 år rekryterade											
på	nivå 2	–	–	1	–	–	1	–	–	–	–
antal	3	–	–	2	1	–	–	–	–	–	–
	4	–	15	8	6	6	11	7	9	9	9
	5	154	297	249	268	307	316	164	175	237	250
	6	277	606	510	653	710	1 089	561	528	974	1 170
	7	95	184	174	184	263	304	199	279	465	467
	8	3	4	3	2	2	1	4	11	17	9
	Σ	529	1 106	947	1 114	1 288	1 722	935	1 002	1 702	1 905
på	nivå 2	–	–	0.1	–	–	0.1	–	–	–	–
fördelning (%)	3	–	–	0.2	0.1	–	–	–	–	–	–
	4	–	1.4	0.8	0.5	0.5	0.6	0.7	0.9	0.5	0.5
	5	29.1	26.9	26.3	24.1	23.8	18.4	17.5	17.5	13.9	13.1
	6	52.3	54.8	53.9	58.6	55.1	63.2	60.0	52.7	57.2	61.4
	7	18.0	16.6	18.4	16.5	20.4	17.7	21.3	27.8	27.3	24.5
	8	0.6	0.4	0.3	0.2	0.2	0.1	0.4	1.1	1.0	0.5
II ⩽26 år rekryterade											
på	nivå 3	–	–	–	–	1	–	–	–	–	–
antal	4	2	13	5	5	4	3	6	4	10	2
	5	158	200	136	188	215	232	139	142	194	217
	6	331	528	537	614	732	981	544	566	870	993
	7	194	273	245	232	267	334	270	328	413	395
	8	1	10	3	7	10	7	5	18	17	11
	Σ	686	1 024	926	1 046	1 229	1 557	964	1 058	1 504	1 618
på	nivå 3	–	–	–	–	0.1	–	–	–	–	–
fördelning (%)	4	0.3	1.3	0.5	0.5	0.3	0.2	0.6	0.4	0.7	0.1
	5	23.0	19.5	14.7	18.0	17.5	14.9	14.4	13.4	12.9	13.4
	6	48.2	51.6	58.0	58.7	59.6	63.0	56.4	53.5	57.8	61.4
	7	28.3	26.7	26.5	22.2	21.7	21.5	28.0	31.0	27.5	24.4
	8	0.1	1.0	0.3	0.7	0.8	0.4	0.5	1.7	1.1	0.7

Utbildningskategori, rekryteringsnivå		Rekryteringsår 1961	62	63	64	65	66	67	68	69	70
CE ⩽28 år rekryterade											
på	nivå 2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2
antal	3	1	4	2	4	2	3	1	6	6	3
	4	12	18	16	24	30	34	22	25	40	39
	5	24	42	33	43	51	68	44	48	110	101
	6	5	11	5	7	6	8	2	3	11	12
	7	0	0	0	2	1	1	1	0	0	3
	Σ	42	76	56	80	90	114	70	82	167	170
på	nivå 2	0	1.3	0	0	0	0	0	0	0	1.1
fördelning (%)	3	2.4	5.3	3.6	5.0	2.2	2.6	1.4	7.3	3.6	1.8
	4	28.6	23.7	28.6	33.0	33.3	29.9	31.4	30.5	24.0	22.9
	5	57.1	55.3	58.9	53.8	56.7	59.6	62.9	58.5	65.9	59.4
	6	11.9	14.4	8.9	8.8	6.7	7.0	2.9	3.7	6.6	7.1
	7	0	0	0	2.5	1.1	0.9	1.4	0	0	1.8
GE ⩽26 år rekryterade											
på	nivå 2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
antal	3	1	0	1	0	2	2	0	0	0	0
	4	2	9	9	5	10	8	6	8	14	9
	5	29	60	34	53	76	64	33	52	102	103
	6	63	93	68	94	119	109	81	104	218	215
	7	72	150	87	68	82	105	87	104	264	283
	8	5	8	4	1	1	4	6	11	51	43
	Σ	172	320	203	221	290	292	213	279	649	653
procentuell fördelning											
på	nivå 2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
fördelning (%)	3	0.6	0	0.5	0	0.7	0.7	0	0	0	0
	4	1.2	2.8	4.4	2.3	3.4	2.7	2.8	2.9	2.2	1.4
	5	16.9	18.8	16.7	24.0	26.2	21.9	15.5	18.6	15.7	15.6
	6	36.6	29.1	33.5	42.5	41.0	37.3	38.0	37.3	33.6	32.9
	7	41.9	46.9	42.9	30.8	28.3	36.0	40.8	37.3	40.7	43.3
	8	2.9	2.5	2.0	0.5	0.3	1.4	2.8	3.9	7.9	6.6
J, S ⩽28 år rekryterade											
på	nivå 2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
antal	3	0	2	2	2	2	1	1	1	3	1
	4	0	4	3	4	3	7	5	12	33	37
	5	0	3	5	2	17	21	13	34	87	178
	6	0	0	1	1	4	2	1	8	13	50
	7	0	0	0	0	0	1	0	0	0	3
	Σ	0	9	11	9	26	32	20	55	136	269
procentuell fördelning											
på	nivå 3		22.2	18.2	22.2	7.7	3.1	5.0	1.8	2.2	0.4
fördelning (%)	4		44.4	27.3	44.4	11.5	21.9	25.0	21.8	24.3	13.8
	5		33.3	45.5	22.2	65.4	65.6	65.0	61.8	64.0	66.2
	6		0	9.1	11.1	15.4	6.2	5.0	14.5	9.6	18.6
	7		0	0	0	0	3.1	0	0	0	1.1

Tabell 46. Förhållandet mellan rekryteringslönen på olika befattningsnivåer.

utbildningskategori, rekryteringsnivå		Rekryteringsår									
		1961	62	63	64	65	66	67	68	69	70
CI ⩽28 år,	lön nivå 4 / lön nivå 5	1.06	1.06	1.06	1.03	1.05	1.08	1.09	1.08	1.10	1.13
GI ⩽26 år,	lön nivå 5 / lön nivå 6	1.06	1.09	1.08	1.10	1.09	1.14	1.15	1.16	1.16	1.15
	lön nivå 6 / lön nivå 7	1.04	1.05	1.03	1.04	1.05	1.05	1.07	1.10	1.09	1.09
II ⩽26 år,	lön nivå 5 / lön nivå 6	1.06	1.07	1.09	1.11	1.14	1.16	1.15	1.14	1.16	1.14
	lön nivå 6 / lön nivå 7	1.05	1.05	1.06	1.04	1.07	1.09	1.11	1.13	1.10	1.10
CE ⩽28 år,	lön nivå 4 / lön nivå 5	1.06	1.11	1.11	1.10	1.13	1.09	1.08	1.16	1.11	1.22
J, S ⩽28 år,	lön nivå 4 / lön nivå 5								1.18	1.14	1.20
GE ⩽26 år,	lön nivå 5 / lön nivå 6	1.10	1.11	1.16	1.18	1.21	1.21	1.21	1.16	1.19	1.20
	lön nivå 6 / lön nivå 7	1.13	1.17	1.09	1.14	1.13	1.10	1.09	1.16	1.19	1.18

Tabell 47. Relationen mellan verklig och hypotetisk lön för nyrekryterade.

Utbildnings-kategori	Rekryteringsår									
	1961	62	63	64	65	66	67	68	69	70
CI										
25–26 år	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.99	0.99	0.99
GI										
23–24 år	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.99	0.98	0.98	0.98	0.98
II										
23–24 år	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.99	0.99	0.99	0.99

Tabell 48. Genomsnittlig löneökning första anställningsåret. Procent.[1]

Utbildningskategori	Rekryteringsår 1961	62	63	64	65	66	67	68	69
CI									
rekryterade på nivå 5									
kvar på nivå 5	18.0	12.5	12.3	14.1	15.9	11.0	9.5	10.7	14.0
avancerat till nivå 4	20.0	14.3	13.9	13.6	16.5	14.0	12.5	12.5	16.0
oavsett nivåförändring	18.3	12.8	13.0	14.0	16.3	11.1	9.8	11.0	14.2
GI									
rekryterade på nivå 6									
kvar på nivå 6	13.5	10.3	11.3	11.3	13.8	9.3	9.6	11.3	16.1
avancerat till nivå 5	13.4	13.4	13.0	13.3	17.2	11.2	11.2	14.5	20.4
oavsett nivåförändring	13.4	10.5	11.5	11.5	14.4	9.4	9.7	11.5	16.6
GI									
rekryterade på nivå 7									
kvar på nivå 7	12.0	8.7	8.6	11.4	13.0	8.8	8.8	10.2	14.8
avancerat till nivå 6	17.5	9.9	11.3	12.4	13.5	11.0	9.7	10.3	17.8
oavsett nivåförändring	13.5	9.6	9.7	12.0	13.7	9.6	9.0	10.4	16.8
II									
rekryterade på nivå 6									
kvar på nivå 6	12.6	10.5	11.5	11.7	13.7	9.7	9.2	10.4	15.5
avancerat till nivå 5	21.0	10.5	16.0	18.2	16.4	10.7	14.8	13.0	22.0
oavsett nivåförändring	13.1	10.7	11.8	12.0	14.2	9.7	9.5	10.5	16.0
II									
rekryterade på nivå 7									
kvar på nivå 7	13.4	8.8	9.1	11.4	11.0	8.3	8.8	10.4	15.4
avancerat till nivå 6	14.2	11.5	14.4	12.3	14.3	10.5	11.0	12.5	15.5
oavsett nivåförändring	13.9	10.2	10.1	11.7	13.9	8.8	9.8	11.2	15.9
CE									
rekryterade på nivå 4									
kvar på nivå 4	18.5	12.5	16.5	14.5	14.0	11.3	11.8	12.8	13.0
avancerat till nivå 3	–	–	–	–	12.0	–	–	–	–
oavsett nivåförändring	18.5	13.0	16.7	15.0	13.0	11.3	11.0	15.0	13.4
CE									
rekryterade på nivå 5									
kvar på nivå 5	14.5	12.5	15.5	16.0	15.8	11.5	12.8	12.9	15.8
avancerat till nivå 4	16.0	13.0	–	19.0	24.5	13.5	14.8	12.5	20.0
oavsett nivåförändring	16.0	12.8	15.8	16.0	19.3	12.0	14.0	12.9	16.7
GE									
rekryterade på nivå 6									
kvar på nivå 6	21.5	11.0	15.6	17.2	18.3	13.3	13.3	12.2	17.4
avancerat till nivå 5	–	–	25.0	–	17.0	13.5	–	–	19.5
oavsett nivåförändring	22.7	11.1	16.6	17.1	18.2	13.2	13.0	12.3	17.4
GE									
rekryterade på nivå 7									
kvar på nivå 7	15.0	12.8	12.5	12.5	14.0	11.1	9.8	10.0	16.9
avancerat till nivå 6	21.0	11.7	19.0	17.5	20.0	12.0	13.0	19.0	20.5
oavsett nivåförändring	16.0	11.0	15.5	15.9	18.0	11.3	11.0	13.3	17.8
J, S									
rekryterade på nivå 5									
kvar på nivå 5	–	–	–	–	–	14.5	–	11.6	18.3
avancerat till nivå 4	–	–	–	–	–	–	–	–	24.2
oavsett nivåförändring	–	–	–	–	–	15.5	12.5	11.2	19.2

[1] – betyder att antalet personer är alltför litet för att möjliggöra beräkningar av detta slag.

Tabell 49. Befordringsgång för nyrekryterade ingenjörer.

Utbildningskategori, rekryteringsnivå	Rekryteringsår	Genomsnittlig befattningsnivå efter 1–9 tjänsteår. 1	2	3	4	5	6	7	8	9
CI ⩽28 år	1961	4.88	4.70	4.41	4.25	3.91	3.84	3.71	3.63	3.57
rekryterade på nivå 5	1962	4.87	4.60	4.37	4.01	3.97	3.89	3.73	3.64	
	1963	4.82	4.57	4.18	4.10	3.90	3.78	3.63		
	1964	4.83	4.53	4.46	4.28	4.12	3.95			
	1965	4.72	4.62	4.49	4.31	4.11				
	1966	4.96	4.80	4.57	4.30					
	1967	4.90	4.68	4.38						
	1968	4.84	4.66							
	1969	4.87								
GI ⩽24 år	1961	5.82	5.67	5.38	5.28	4.99	4.92	4.78	4.70	4.60
rekryterade på nivå 6	1962	5.90	5.62	5.41	5.09	5.05	4.95	4.81	4.70	
	1963	5.91	5.68	5.33	5.22	5.10	4.98	4.83		
	1964	5.90	5.50	5.44	5.32	5.14	4.98			
	1965	5.79	5.66	5.59	5.39	5.16				
	1966	5.94	5.79	5.57	5.36					
	1967	5.95	5.71	5.47						
	1968	5.91	5.74							
	1969	5.86								
nivå 7	1961	6.53	6.30	5.72	5.44	5.00	4.88	4.74	4.73	4.78
	1962	6.51	6.04	5.74	5.35	5.27	5.22	5.08	4.87	
	1963	6.53	6.07	5.68	5.45	5.28	5.12	4.98		
	1964	6.57	5.75	5.66	5.51	5.34	5.17			
	1965	6.17	5.99	5.85	5.58	5.26				
	1966	6.65	6.26	5.91	5.54					
	1967	6.61	6.15	5.70						
	1968	6.48	6.05							
	1969	6.44								
II ⩽24 år	1961	5.94	5.78	5.51	5.41	5.08	5.02	4.92	4.76	4.69
rekryterade på nivå 6	1962	5.92	5.67	5.49	5.25	5.19	5.12	5.02	4.87	
	1963	5.92	5.73	5.41	5.31	5.16	5.02	4.96		
	1964	5.91	5.65	5.61	5.45	5.29	5.08			
	1965	5.85	5.78	5.60	5.46	5.26				
	1966	5.96	5.81	5.61	5.43					
	1967	5.96	5.79	5.50						
	1968	5.94	5.76							
	1969	5.93								
nivå 7	1961	6.57	6.31	5.75	5.55	5.18	5.17	5.16	5.03	4.68
	1962	6.56	6.22	5.76	5.43	5.29	5.23	5.11	4.93	
	1963	6.62	6.26	5.59	5.49	5.39	5.14	5.14		
	1964	6.56	6.01	5.90	5.74	5.65	5.33			
	1965	6.26	6.13	5.96	5.65	5.39				
	1966	6.69	6.41	6.06	5.72					
	1967	6.53	6.12	5.79						
	1968	6.59	6.03							
	1969	6.50								
CE ⩽28 år	1961	4.00	4.00	3.83	4.00	3.25	3.25	3.25	2.75	3.00
rekryterade på nivå 4[1]	1962	4.07	3.75	3.57	3.33	3.20	2.83	2.83	2.90	
	1963	4.07	3.82	3.40	3.29	3.33	2.71	2.67		
	1964	3.94	4.00	3.78	3.75	3.33	3.33			
	1965	3.88	3.91	3.88	3.85	3.93				
	1966	4.00	4.13	3.87	3.64					
	1967	3.94	3.86	3.55						
	1968	3.89	3.83							
	1969	3.95								

Utbildningskategori, rekryteringsnivå	Rekryteringsår	Genomsnittlig befattningsnivå efter 1–9 tjänsteår. 1	2	3	4	5	6	7	8	9
nivå 5	1961	4.59	4.29	3.86	3.58	3.33	3.36	3.22	2.80	2.91
	1962	4.77	4.38	4.00	3.88	4.00	3.80	3.30	3.50	
	1963	4.85	4.55	4.00	3.81	3.58	3.17	3.25		
	1964	4.86	4.41	4.29	4.05	3.80	3.30			
	1965	4.41	4.29	3.76	3.64	3.60				
	1966	4.89	4.52	4.29	3.85					
	1967	4.81	4.37	4.06						
	1968	4.77	4.46							
	1969	4.67								
GE ⩽24 år rekryterade på nivå 6	1961	5.91	6.00	5.50	5.27	5.09	5.08	5.25	4.90	4.67
	1962	5.97	5.84	5.70	5.24	5.24	5.04	4.89	4.93	
	1963	5.75	5.62	5.22	5.16	4.86	5.00	4.71		
	1964	6.00	5.54	5.46	5.24	5.16	4.88			
	1965	5.73	5.57	5.32	5.33	4.96				
	1966	5.94	5.83	5.70	5.50					
	1967	5.95	5.60	5.50						
	1968	5.92	5.55							
	1969	5.91								
nivå 7	1961	6.67	6.21	5.80	5.65	5.27	5.31	4.93	4.75	4.87
	1962	6.68	6.08	5.74	5.24	5.03	4.89	4.96	4.77	
	1963	6.59	6.00	5.27	5.23	5.20	4.88	4.73		
	1964	6.61	5.85	5.75	5.59	5.36	5.21			
	1965	6.38	6.22	6.05	5.64	5.34				
	1966	6.79	6.41	6.08	5.73					
	1967	6.74	6.40	5.73						
	1968	6.46	6.07							
	1969	6.74								

[1] Då antalet personer är ringa bör för CE siffrorna användas med viss försiktighet.

Tabell 50. Procentuell andel civilekonomer på olika nivåer inom befattningsfamilj 910.

	1956	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70
Redovisnings-ledare 9103	68.3	66.7	64.2	60.0	60.0	63.8	53.7	56.8	53.8	52.2	48.9	48.3	43.2	51.0	51.4
1:e redovis-ningsman 9104	47.0	38.6	39.2	37.4	37.6	36.7	37.1	37.4	40.7	39.2	25.8	28.0	27.0	31.8	28.7
Redovisnings-man 9105	16.5	14.6	18.3	18.1	20.0	23.3	19.9	15.8	13.6	16.7	15.3	16.2	15.3	17.3	19.2
Totalt i 910	47.4	42.4	41.3	38.3	38.7	38.8	35.7	34.8	35.4	34.2	27.8	29.1	26.9	31.2	31.2

Tabell 51. Procentuell fördelning mellan utbildningskategorier inom befattningsfamilj 310.

Befattnings-typ		1956	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70
3102	CI	61.0	64.1	64.3	65.9	70.9	72.7	76.8	71.5	74.7	74.2	74.2	75.9	75.7	77.4	67.5
	GI	24.6	21.9	19.5	21.4	21.2	19.3	17.6	19.0	17.3	16.3	11.7	11.5	13.8	12.4	18.5
	II	14.4	14.0	16.2	12.7	7.9	8.0	5.6	9.5	8.0	9.5	14.1	12.6	10.5	10.2	14.0
3103	CI	32.5	32.0	32.2	32.4	32.0	34.4	32.9	34.0	33.6	34.3	36.7	36.5	36.7	36.4	33.8
	GI	36.8	36.9	37.1	36.7	38.0	36.4	34.7	34.1	34.1	34.2	33.9	34.1	33.0	32.7	32.6
	II	30.7	31.1	30.7	30.9	30.0	29.2	32.4	31.9	32.3	31.5	29.4	29.4	30.3	30.9	33.6
3104	CI	11.7	12.8	11.5	12.1	11.7	11.0	11.0	11.1	10.3	10.1	10.0	10.6	10.5	9.2	11.1
	GI	38.2	38.6	37.4	36.9	37.0	38.1	38.1	36.9	37.0	36.6	37.3	37.4	37.1	38.7	37.4
	II	50.1	48.6	51.1	51.0	51.3	50.9	50.9	52.0	52.7	53.3	52.7	52.0	52.4	52.2	51.6
3105	CI	4.2	4.4	4.1	4.5	4.3	3.8	4.0	4.5	4.6	4.4	4.4	4.5	4.9	5.1	6.5
	GI	33.1	34.4	34.1	33.8	34.4	34.4	35.7	34.5	34.9	35.5	36.5	36.3	35.5	36.3	34.8
	II	62.7	61.2	61.8	61.7	61.3	61.8	60.3	61.0	60.5	60.1	59.1	59.2	59.6	58.6	58.7
3106	CI	1.8	1.4	2.3	1.9	1.1	1.4	1.4	1.1	1.1	0.7	0.5	0.8	1.0	0.5	0.8
	GI	32.3	33.2	31.2	33.4	32.4	33.6	35.1	36.4	38.6	40.9	42.9	42.3	41.6	44.2	45.2
	II	69.9	65.4	66.0	64.7	66.5	65.1	63.5	62.5	60.3	58.5	56.6	56.9	57.4	55.3	54.1

Tabell 52. Procentuell fördelning mellan nyrekryterade ingenjörer till befattningsfamiljerna 120, 130 och 140 (arbetsledare).

Befattningstyp, utbildningskategori	Rekryteringsår									
	1961	62	63	64	65	66	67	68	69	70
Totalt										
CI	3.6	1.9	3.1	3.8	3.8	0.8	0.0	2.4	1.0	0.9
GI	26.2	20.9	25.6	34.9	38.6	44.8	40.7	40.4	44.4	34.4
II	70.2	77.2	71.3	61.3	57.6	54.5	59.3	57.2	54.7	67.7
1205 + 1305 resp. 1205 + 1405										
CI	25.0	14.3	50.0	16.7	22.2	3.4	0.0	11.4	0.0	6.1
GI	50.0	14.3	25.0	50.0	33.3	27.6	33.3	15.9	34.1	18.4
II	25.0	71.4	25.0	33.3	44.4	69.0	66.7	72.7	65.9	75.5
1306 resp. 1206 + 1406										
CI	3.3	0.0	1.7	2.7	2.9	0.8	0.0	2.0	2.2	1.0
GI	20.0	25.3	19.2	35.2	39.3	44.4	43.3	41.0	40.9	31.2
II	76.7	74.7	79.2	62.1	57.8	54.8	56.7	57.1	56.9	67.8
1307 resp. 1207 + 1407										
CI	0.0	1.5	0.0	1.8	1.1	0.0	0.0	0.9	0.0	0.0
GI	26.1	16.9	37.9	27.3	38.7	50.0	39.7	45.0	49.3	39.8
II	73.9	81.5	62.1	70.9	60.2	50.0	60.3	54.1	50.7	60.2

Tabell 53. Procentuell fördelning mellan nyrekryterade ingenjörer till befattningsfamilj 110.

Befattningstyp, utbildn. kategori	Rekryteringsår 1961	62	63	64	65	66	67	68	69	70
Totalt										
CI	46.6	39.1	56.8	45.2	40.0	32.9	37.8	32.1	36.2	33.5
GI	26.0	46.7	32.1	31.2	35.8	37.0	27.0	40.4	30.2	28.8
II	27.4	14.1	12.2	23.7	24.2	30.1	35.1	27.5	33.6	37.7
1105										
CI	38.7	32.9	51.6	38.0	29.6	43.0	50.0	42.0	56.3	55.1
GI	30.6	46.7	33.9	35.4	42.0	41.8	15.6	38.0	25.0	19.2
II	30.6	17.1	14.5	26.6	28.4	15.2	34.4	20.0	18.8	25.6
1106[1]										
CI						5.7	17.1	10.2	18.8	16.8
GI						35.8	40.0	49.0	36.2	36.0
II						58.5	42.9	40.8	45.0	47.2

[1] 1106 fanns ej före 1966.

Tabell 54. Procentuell fördelning av antalet anställda på befattningsnivåer 1966–1970.

Befattningsområde	Nivå	1966	67	68	69	70
Administrativt arbete	2	9.97	9.40	9.46	9.80	9.86
	3	22.51	22.36	21.52	21.56	20.81
	4	34.59	34.38	35.17	34.65	35.22
	5	28.04	29.14	29.16	29.48	29.90
	6	4.89	4.72	4.70	4.51	4.20
Produktionsledande arbete	2	7.41	7.33	7.26	6.91	6.59
	3	19.71	19.88	19.12	18.50	18.32
	4	33.73	33.52	33.50	33.04	32.99
	5	32.53	31.61	31.84	32.07	31.44
	6	6.62	7.65	8.28	9.48	10.66
Arbetsledare	3	0.40	0.37	0.37	0.34	0.29
	4	3.87	3.83	3.77	4.02	4.17
	5	28.65	28.52	29.06	28.53	29.01
	6	55.93	56.59	56.58	56.88	56.60
	7	11.16	10.68	10.22	10.23	9.93
Forsknings-, experiment o. utveckl. arbete	2	1.40	1.49	1.63	1.56	1.54
	3	7.16	7.20	7.46	7.49	7.56
	4	18.35	18.51	18.46	18.93	18.97
	5	28.29	28.30	28.40	29.01	30.34
	6	24.30	24.97	25.11	25.42	25.42
	7	15.20	14.61	14.36	13.74	12.76
	8	5.29	4.92	4.57	3.86	3.40
Konstruktions- o. formgivningsarb.	2	0.97	0.96	1.04	1.12	0.96
	3	5.64	5.66	5.83	5.85	5.84
	4	18.60	18.82	19.45	19.46	20.14
	5	34.83	35.43	36.17	37.73	38.82
	6	24.64	24.96	24.86	24.48	24.75
	7	12.93	12.32	11.10	10.10	8.38
	8	2.39	1.86	1.55	1.26	1.09
Övrigt tekniskt arbete	2	0.68	0.69	0.69	0.68	0.72
	3	4.14	4.02	4.05	3.90	4.01
	4	12.65	12.68	12.65	12.89	12.95
	5	29.02	29.24	29.88	31.11	32.02
	6	43.83	43.57	43.67	42.85	42.41
	7	9.68	9.80	9.07	8.57	7.89
Kommersiellt arbete	2	0.98	0.99	0.97	1.07	1.02
	3	5.93	5.84	5.85	5.99	5.91
	4	15.71	15.55	15.33	15.39	15.52
	5	37.63	37.72	37.03	36.92	36.45
	6	33.41	33.44	34.57	34.42	34.87
	7	4.34	4.58	4.49	4.60	4.85
	8	2.00	1.89	1.76	1.62	1.38
Kameralt arbete	2	0.81	0.83	0.87	0.94	0.93
	3	2.43	2.51	2.63	2.69	3.02
	4	6.98	7.23	7.62	8.25	8.89
	5	12.45	12.88	13.75	14.54	15.66
	6	19.49	19.68	19.76	20.00	19.89
	7	45.90	45.48	44.73	43.61	42.69
	8	11.94	11.38	10.65	9.99	8.92
I allt	2	1.13	1.14	1.16	1.21	1.18
	3	4.69	4.70	4.74	4.80	4.90
	4	12.47	12.53	12.63	12.99	13.38
	5	28.18	28.38	28.78	29.26	29.84
	6	33.56	33.98	34.38	34.39	34.27
	7	16.46	16.05	15.36	14.70	14.09
	8	3.50	3.22	2.95	2.66	2.34

Appendix 1:1 Exempel ur SAF:s befattningsnomenklatur för tjänstemän[1]

310 *Konstruktion (utom anläggningskonstruktion)*

3102 Konstruktionschef

Svarar för konstruktionsarbete med hjälp av två till fem underställda i 3103.

3103 Konstruktionsledare

Svarar för konstruktionsarbete avseende enheter, såsom stridsvagn, pappersmaskin, transmissions- eller automattelefonsystem, komplicerad jordförflyttningsmaskin, komplicerad turbin, komplicerad ångpanna, komplicerad större elektrisk maskin, komplicerat processregleringssystem, komplicerad radiosändare; komplicerad underenhet av t. ex. artilleripjäs, flygplan, centralinstrument för luftvärn, datamaskin, större radarsystem; flertal komplicerade underenheter av bil; flertal standardserier av t. ex. växellådor för vägfordon, förbränningsmotorer, elektriska maskiner eller apparater.

Svarar härvid för nykonstruktion och vidareutveckling av väsentliga komponenter samt för sammansättning av färdiga komponenter. Svarar för projektutkast, skisser och svårare beräkningar samt leder efterföljande arbete med utkast för underenheter, med detalj- och verkningstekniska frågor samt med ritningsgranskning.

Till 3103 föres även *verktygskonstruktionsledare,* som svarar för konstruktion av verktyg med hjälp av två till fem underställda förste verktygskonstruktörer.

Till 3103 föres även *ritningsledare,* som svarar för klassning, materialspecificering, materialbeställning och ritningsarbete avseende enheter, såsom skrov, utrustning eller maskinanläggning för alla typer av fartyg. Med typ av fartyg avses exempelvis tankfartyg, lastfartyg för styckegods, kylfartyg, jagare, ubåt.

[1] Utdrag ur Befattningsnomenklatur Tjänsteman, 3:e upplagan andra reviderade tryckningen.

Till 3103 föres även *konstruktionsledare vid rederi* som svarar för konstruktionsarbete avseende enheter, såsom skrov, utrustning eller maskinanläggning för ett flertal typer av fartyg.

Till 3103 föres även *standardiseringsledare.*

3104 Förste konstruktör

Svarar för konstruktionsarbete avseende enheter, såsom komplicerad bearbetningsmaskin eller flertal komplicerade underenheter av sådan; grävaggregat eller bandaggregat för jordförflyttningsmaskin; pansarkropp för stridsfordon; ammunitionshiss för marinkanon; kaross för bil; motorblock med tillhörande rörliga delar för komplicerad förbränningsmotor; fram- och bakaxel inkl. bromssystem till bil; komplicerad större enhet av automatiskt telefonsystem; i elektronisk eller motsvarande utrustning ingående enheter såsom avläsningsenhet, minnesenhet, räkneenhet, markerare eller kanalväljare.

Utarbetar härvid utkast med erforderliga beräkningar och dimensioneringar, väljer komponenter och material. Övervakar arbete med detalj- och sammanställningsritningar, materialspecificering och materialbeställning. Utarbetar ibland tekniskt underlag för offerter.

Till 3104 föres även *förste verktygskonstruktör*, som – i regel som gruppledare – svarar för konstruktion av verktyg, såsom komplicerade pressverktyg, mycket komplicerade jiggar, t. ex. monteringsjigg för seriemässig montering av bil. Utarbetar princip- och funktionsskisser. Granskar ritningar ur verktygs- och tillverkningssynpunkt. Gör beräkningar och dimensioneringar, väljer material, övervakar framställning av arbetsritningar.

Till 3104 föres även *ritningsföreståndare* (inom varvsindustrin ofta benämnd *chargeman*) som svarar för materialspecificering, materialbeställning och ritningsarbete m. m. avseende enheter, såsom skrov eller maskinanläggning för vissa typer av fartyg; ventilationsvärme- och sanitetsanläggning för alla typer av fartyg; komplicerad elektrisk utrustning för industriellt maskineri; mekanisk eller elektrisk utrustning för automatisk telefonstation.

Till 3104 föres även *förste konstruktör vid rederi* som svarar för konstruktionsarbete avseende enheter, såsom ventilations-, värme- och sanitetsanläggning för ett flertal typer av fartyg.

Till 3104 föres även *förste standardiseringsingenjör* och *förste ritningsgranskare.*

3105 Konstruktör

Svarar för konstruktionsarbete avseende enheter, såsom hand-, konsol- och dylika kranar; spel, transportörer; staplingsverk; i komplicerad bearbetningsmaskin ingående enheter såsom automatiska laddningsanordningar och kamsystem; broms- eller fjädringssystem för bil; kyl- och hydraulsystem för fabriksavdelning; förstärkare; integratorer; modulatorer; oscillatorer; register; summatorer.

Har härvid ungefär samma arbetsuppgifter som angivits för 3104.

Till 3105 föres även *verktygskonstruktör,* som svarar för konstruktion *antingen* av en eller två typer av verktyg, såsom enklare pressverktyg, komplicerade jiggar och komplicerade fixturer *eller* av tre till fem typer av verktyg, såsom enklare jiggar och fixturer. Gör beräkningar och dimensioneringar, väljer material, övervakar framställning av arbetsritningar.

Till 3105 föres även *ritare,* som utför arbetsritningar, såsom invecklade ritningar för hydrauliska eller andra rörsystem; klassritningar för fartyg (t. ex. midskeppssektion, profil och plan); tillverknings- och montagedokument för mekanisk eller elektrisk utrustning.

Till 3105 föres även *standardiseringsingenjör* och *ritningsgranskare.*

3106 Förste ritare

Utför konstruktionsarbete av enklare karaktär än som angivits för 3105, 3205 och 3305.

Utför *alternativt* arbetsritningar avseende enheter, såsom bromsar, lager- och fjäderhus; verktyg såsom komplicerade pressverktyg, komplicerade jiggar och komplicerade fixturer; pikar, spantruta, rigg och överbyggnad (t. ex. däckshus) på fartyg; takstolar och bjälklag inom byggnader. Arbetsritningarna utföres härvid i regel efter icke måttsatta men i skala ritade skisser och görs i regel inkl. bestämning av toleranser och passningar och erforderliga enklare hållfasthetsberäkningar.

Utför *alternativt* montageritningar efter principschema för t. ex. automatisk telefonstation eller motsvarande elektrisk anläggning.

Utför *alternativt* enklare standardiseringsarbete och/eller ritningsgranskning.

3107 Ritare

Utför arbetsritningar avseende enheter, såsom kugghjul, bärhjul, lager; verktyg såsom enklare jiggar och fixturer; andra mekaniska detaljer; mellandäck på fartyg; trapport, räck och annan inredning inom byggnader. Ritar diagram och kopplingsscheman.

Arbetsritningarna utföres härvid i regel efter given förebild, måttsatt skiss eller givna instruktioner.

Till 3107 föres även *kartritare.*

3108 Ritbiträde

Utför efter detaljerade anvisningar enklare ändringar av redan gjorda ritningar. Ritar av skisser, ibland i annan skala. Renritar diagram och kopplingsscheman. Kopierar ritningar på väv. Utför textningsarbete.

Ljuskopist redovisas i 9808.

Appendix 1:2 Några statistiska svagheter i SAF-materialet

I detta appendix diskuteras sådana svagheter i SAF-statistiken som kan vara av betydelse för våra undersökningsresultat. Felkällorna kan vara dels bortfall av företag, dels felaktigt personnummer samt utelämnad utbildningskod. Avslutningsvis görs ett försök att kvantifiera felkällorna.

A. *Bortfall av företag*

En person anställd i ett företag kommer naturligtvis med i materialet endast om detta företag lämnar in statistiska uppgifter till SAF. Det totala årsvisa bortfallet av företag är ganska ringa (4–11 %), men bortfallet behöver ej bestå av samma företag år från år. Detta kan leda till att man rubricerar somliga personer som nyrekryterade *fel år*. Vi kan även erhålla *luckor i uppföljningsundersökningen* (i de fall ett företag bortfaller ett eller flera år men lämnar uppgift senare år) samt *felaktigt avgångsår* dvs. en individ rubriceras som avgången ur SAF trots att det i själva verket är ett företag som bortfallit ur materialet.

Nedan illustreras några exemepl på hur felaktigheter i dessa avseenden kan uppkomma.

a Felaktig registrering av nyrekryterade.

Exempel	1960	61	62	63	64	65	Registrerad som	Skall vara
1	1^*	$m^0,1$	$m^1,1$	$m^1,1$	$m^1,1$	$m^1,1$	Ny 61	?
2	1	1^*	$m^0,1$	$m^1,1$	$m^1,1$	$m^1,1$	Ny 62	?
3	–	1^*	$m^0,1$	$m^1,1$	$m^1,1$	$m^1,1$	Ny 62	Ny 61
4	–	–	1^*	$m^0,1$	$m^1,1$	$m^1,1$	Ny 63	Ny 62
5	–	–	–	1^*	$m^0,1$	$m^1,1$	Ny 64	Ny 63
6	1	1^*	1^*	$m^0,1$	$m^1,1$	$m^1,1$	Ny 63	?
7	–	1^*	1^*	$m^0,1$	$m^1,1$	$m^1,1$	Ny 63	Ny 61

1_t^* = uppgift saknas för år t men skall finnas
1_t = uppgift finns för år t och skall finnas
m_t^0 = uppgift saknas för år t-1
m_t^1 = uppgift finns för år t-1
– = uppgift saknas och skall saknas

I ovanstående tabell visas sju olika fall då felaktig registrering sker.

b Felaktig uppföljning av nyrekryterade.

	1960	61	62	63	64	65	
8	–	$m^0,1$	$m^1,1$	1*	$m^0,1$	$m^1,1$.	saknas vid uppföljningen 1963
9	–	$m^0,1$	1*	1*	$m^0,1$	$m^1,1$	saknas vid uppföljningen 1962 och 1963

c Felaktig registrering av avgångna.

Exempel	1961	62	63	64	65	66	67	68	69	70
10	$m^0,1$	$m^1,1$	$m^1,1$	$m^1,1$	$m^1,1$	1*	–	–	–	
11	–	–	$m^0,1$	$m^1,1$	$m^1,1$	1*	1*	–	–	
12	–	–	–	–	–	–	$m^0,1$	$m^1,1$	$m^1,1$	1*

Ex. ,10: Registreras som avgången 1965 trots att vederbörande fortfarande var anställd i företaget 1966.

Ex. 11: Avgången registreras 1965 men skedde egentligen 1967.

Ex. 12: Mot slutet av perioden blir detta särskilt märkbart. Även om luckan 1970 visar sig vara en ettårsföreteelse så registreras en avgång, i fallet ovan 1969.

Låt oss återvända till exemplen 8 och 9 ovan.

	1960	61	62	63	64	65
8	–	$m^0,1$	$m^1,1$	1*	$m^0,1$	$m^1,1$
9	–	$m^0,1$	1*	1*	$m^0,1$	$m^1,1$

Eftersom m^0 utgör kriteriet för nyrekryterade år t borde individer i exemplen 8 och 9 registreras som nytillkomna *både* 1961 *och* 1964. Maskinen kontrollerar dock alla nyrekryterade bakåt i tiden och en person registreras som nyrekryterad endast det *första* år han har markeringen m^0 (år 1961 ovan).

B. *Felaktigt personnummer*

På grund av felaktigt personnummer kan en individ bortfalla ur uppföljningsundersökningen och ev. registreras som nytillkommen det år till vilket den felaktiga uppgiften hänför sig. Ett icke korrekt personnummer kan även leda till att man registrerar en individ som nytillkommen ett eller flera år efter korrekt tidpunkt.

a Felaktigt födelsenummer första anställningsåret.

	1960	61	62	63	64	65	
Exempel 1	–	1*	$m^0,1$	$m^1,1$	$m^1,1$	$m^1,1$	korrekt personnummer
Exempel 2	–	$m^0,1$	–	–	–	–	felaktigt personnummer

Personen ifråga registreras som nytillkommen 1961 samt avgår samma år. Dessutom registreras han felaktigt som nyrekryterad 1962 och följs därefter på sitt korrekta födelsenummer.

b Felaktigt födelsenummer efter rekryteringsåret.

	1960	61	62	63	64	65	
Exempel 1	–	$m^0, 1$	$m^1, 1$	1*	$m^0, 1$	$m^1, 1$	Korrekt
Exempel 2	–	–	–	$m^0, 1$	–	–	Felaktigt

Här försvinner personen ifråga vid uppföljningen 1963. (Det uppstår inga problem vad avser 1964, se ovan.) Registrering som nyrekryterad och avgången 1963 sker även här. Detta senare problem avtar ju längre fram i en persons uppföljning felaktigheten ligger beroende på att vi endast undersöker yngre nyrekryterade personer.

C. *Utelämnande av utbildningskod i statistikuppgifterna*

Om utbildningskod saknas ett eller flera mellanliggande år för en person som har samma kod på båda "sidor" om luckan/luckorna kan han förmodas ha samma utbildning även under de saknade åren. Detta medför således inga problem.

Om koderna runt luckan/luckorna är olika uppkommer problemet att bestämma när förändringen skedde.

Om utbildningskod saknas under personens första år i materialet blir problemet huruvida vederbörande hade den senare redovisade utbildningen redan under första året/åren. Motsvarande gäller om koden fattas för individens sista år i statistiken.

Utelämnade utbildningskoder leder emellertid även till andra problem på grund av vårt sätt att bearbeta SAF-materialet. För att reducera kostnaderna för databearbetningen har vi till ett särskilt band överfört alla personer med de utvalda utbildningarna som är födda senare än ett visst år. Uppgifter för samtliga år 1961–1970 har samlats på detta enda band. Om t. ex. en civilingenjör ett eller flera år saknar utbildningskod finns inga uppgifter om honom för dessa år på bandet.

Med samma symboler som tidigare:

a Utbildningskod saknas första anställningsåret.

	1960	61	62	63	64	65	Registrerad som[1]	Skall vara
Exempel 1	–	m^0*, 1*	$m^1, 1$	$m^1, 1$	$m^1, 1$	$m^1, 1$	Ny 62	Ny 61
Exempel 2	–	m^0*, 1*	m^1* 1*	$m^1, 1$	$m^1, 1$	$m^1, 1$	Ny 63	Ny 61
Exempel 3	–	–	$m^0, 1$	$m^1, 1$	$m^1, 1$	$m^1, 1$	Ny 63	Ny 62

m^0* och m^1* är markeringar på originalbanden som saknas på det nya bandet. Detsamma gäller 1*.

[1] Vi har vid våra beräkningar använt oss av ett annat kriterium på nyrekryterad år t än det tidigare nämnda m^0_t. Hos oss har en person räknats som nyrekryterad år t om löneuppgift saknas för år t-1. Detta gör att 1 ovan enligt vårt kriterium räknas som nyrekryterad 1962 eftersom inga uppgifter finns om honom 1961 på det nya bandet. Enligt "m^0_t-kriteriet" vet vi dock att han ej var nyrekryterad 1962 då han har m^1_{62}.

b Utbildningskod saknas något eller några år efter rekryteringsåret.

	1960	61	62	63	64	65	
Exempel 1	–	m^0, l	$m^1*, l*$	m^1, l	m^1, l	m^1, l	saknas vid uppföljningen 1962
Exempel 2	–	–	m^1, l	$m^1*, l*$	$m^1*, l*$	m^1, l	saknas vid uppföljningen 1963 och 1964

Vad gäller exempel 1 i tabellen vet vi att luckan är felaktig. För exempel 2 kan vi endast säga att luckan 1964 är felaktig då $m\,{}^{1}_{64}$ saknas på vårt band.

c Utbildningskod saknas för individens sista år i statistiken.

1965	66	67	68	69	70	Registreras som	Skall vara
m^0, l	m^1, l	m^1, l	m^1, l	m^1, l	$m^1*, l*$	avgången 1969	?
–	m^1, l	m^1, l	m^1, l	$m^1*, l*$	–	avgången 1968	69

D. Totala felfrekvensen i vårt material.

Nedan redovisas för ett par utbildningskategorier den totala frekvensen nyrekryterade med felaktigt rekryteringsår.

Nyrekryterade GI ⩽24 år, rekryterade på nivå 6.

1962	63	64	65	66	67	68	69	
431	355	483	532	907	423	360	663	antal nyrekryterade enligt "vårt kriterium"
424	343	470	510	875	383	334	609	antal nyrekryterade enligt "m^0_t-krit."
7	12	13	22	32	40	26	54	antal felplacerade
1.6	3.4	2.7	4.1	3.5	9.5	7.2	8.1	% felplacerade

Då man för samma personer kan ha underlåtit att redovisa utbildningskod *flera år i följd* är det omöjligt att utan ytterligare information placera de felplacerade rätt. De 1969 felplacerade 54 personerna har således i själva verket rekryterats 1968 eller tidigare.

Nyrekryterade GE ⩽24 år, rekryterade på nivå 6.

1962	63	64	65	66	67	68	69	
61	45	63	85	91	64	69	147	nytillkomna enligt "vårt kriterium"
51	42	50	71	84	51	54	106	nytillkomna enligt "m^0_t-kriteriet"
10	3	13	14	7	13	15	41	felplacerade
16.4	6.7	20.6	16.5	7.7	20.3	21.7	27.9	% felplacerade

Resonemanget för GI ovan gäller självfallet även här. En del av förklaringen kan självfallet tänkas ligga i att personerna ifråga verkligen saknar den aktuella utbildningen året innan de registreras i vårt material. Detta är fallet med en person som under sin studietid arbetar i ett SAF-anslutet företag och som fortsätter med detta även efter sin examen.

E. *Felfrekvens p. g. a. utelämnad utbildningskod*

Eftersom vi vid extrahering från primärmaterialet använde utbildningskod som kriterium ansåg vi det nödvändigt att kontrollera hur ofta denna utelämnats. Nedan anges felfrekvensen för gymnasieingenjörer på nivå 6 och 7 uppdelad på ett- resp. två-årsluckor.

Tabell 1. Ettårsluckor, gymnasieingenjörer, rekryterade på nivå 6.

Nyrekryterade år	antal	Kvarvarande 1962 reg. antal	luckor antal	%	1963 reg. antal	luckor antal	%	1964 reg. antal	luckor antal	%	1965 reg. antal	luckor antal	%	1966 reg. antal	luckor antal	%	1967 reg. antal	luckor antal	%	1968 reg. antal	luckor antal	%	Genomsnittlig % luckor för resp. rekryteringsårgång
1961	212	170	14	8.2	148	3	2.0	138	5	3.6	127	5	3.9	127	6	4.7	127	1	0.8	127	12	9.4	4.7
1962	431				345	17	4.9	323	13	4.0	280	12	4.3	259	12	4.6	259	3	1.1	259	20	7.7	4.4
1963	355							284	10	3.5	249	11	4.4	231	21	9.1	213	4	1.9	213	23	10.8	5.9
1964	483										386	22	5.7	338	18	5.3	314	7	2.2	290	8	2.8	4.0
1965	532													426	34	8.0	372	17	4.6	346	23	6.6	6.4
1966	907																726	27	3.7	635	38	6.0	4.9
1967	423																			338	17	2.0	2.0
Kalenderårsgenomsnitt				8.2			3.5			3.7			4.6			6.3			2.4			6.5	4.6*

* Årgångsgenomsnitt

Tabell 2. Ettårsluckor, gymnasieingenjörer, rekryterade på nivå 7.

Nyrekryterade		Kvarvarande																					Genomsnittlig % luckor för resp. rekryteringsårgång
		1962			1963			1964			1965			1966			1967			1968			
		reg.	luckor		reg.	luckor		reg.	luckor		reg.	luckor		reg.	luckor		reg.	luckor		reg.	luckor		
år	antal	antal	antal	%	antal	antal	%	antal	antal	%	antal	antal	%	antal	antal	%	antal	antal	%	antal	antal	%	
1961	79	63	3	4.8	55	1	1.8	51	0	0.0	47	0	0.0	47	1	2.1	47	1	2.1	47	1	2.1	1.8
1962	141				113	13	11.5	106	1	0.9	92	2	2.2	85	5	5.9	85	2	2.4	85	10	11.8	5.8
1963	135							108	9	8.3	95	1	1.1	88	1	1.1	81	1	1.2	81	6	7.5	3.8
1964											117	7	6.0	102	6	5.9	95	0	0.0	88	2	2.3	3.6
1965	219													175	20	11.4	153	3	2.0	142	9	6.3	6.6
1966	266																213	15	7.0	186	12	6.5	6.8
1967	170																			136	10	7.4	7.4
Kalenderårsgenomsnitt				4.8			6.7			3.1			2.3			5.3			2.5			6.3	5.1*

* Årgångsgenomsnitt

Tabell 3. Tvåårsluckor, gymnasieingenjörer, rekryterade på nivå 7.

Nyrekryterade		Kvarvarande																		Genomsnittlig % luckor för resp. rekryteringsårgång
		1962 och 1963			1963 och 1964			1964 och 1965			1965 och 1966			1966 och 1967			1967 och 1968			
år	antal	reg. antal	luckor antal	%	reg. antal	luckor antal	%	reg. antal	luckor antal	%	reg. antal	luckor antal	%	reg. antal	luckor antal	%	reg. antal	luckor antal	%	
1961	212	159	1	0.6	144	4	2.8	131	2	1.5	131	1	0.8	131	2	1.5	131	3	2.3	1.1
1962	431				323	7	2.2	293	2	0.7	267	2	0.7	267	8	3.0	267	2	0.7	1.5
1963	355							266	5	1.9	241	2	0.8	220	4	1.8	220	3	1.4	1.5
1964	483										362	5	1.4	328	9	2.7	299	2	0.7	1.6
Kalenderårsgenomsnitt				0.6			2.5			1.4			0.9			2.3			1.3	1.4*

* Årgångsgenomsnitt

M. Blaug.: Approaches to educational planning. Economic Journal vol 77 no 306.
M. Blaug.: *(ed.)* Economics of education 1 and 2. Penguin 1968 resp. 1969.
Allan M. Carter.: Theory of wages and employment. Homewood, Ill. 1959.
J.T. Dunlop Wage.: determination under trade unions. New York 1944.
J.T. Dunlop (ed.).: The theory of wage determination. London 1957.
J.R. Hicks.: Theory of wages. New York 1932.
Kungl. Arbetsmarknadsstyrelsen.: Arbetsmarknadsinformation, Serie S, nr 2/1959, nr 11/1959, nr 5/1961, nr 7/1962, nr 1/1964.
Layard, P.R. G and Saigal, J.C.: "Educational and occupational characteristics of manpower: An international comparison". British Journal of Industrial Relations vol 4 no 3. (1966).
Statistiska Centralbyrån.: Information i prognosfrågor 1970:1.
Statistiska Centralbyrån.: Information i prognosfrågor 1965:1, 1965:6, 1966:4, 1967:4, 1968:7, 1969:10, 1970:7.
Svenska Arbetsgivareföreningens lönestatistik 1956–1970.
Sveriges officiella statistik: Folkberäkningen 1960, Del IX, SCB, Stockholm 1964.
Sveriges officiella statistik: Tjänstemän inom statlig och statsunderstödd verksamhet 1965, SCB, Stockholm 1965.

Statens offentliga utredningar 1971

Kronologisk förteckning

1. SOU 71. Handbok för det officiella utredningstrycket. Beckman. Fi.
2. Post- och Inrikes Tidningar. Norstedt & Söner. Ju.
3. Veterinärdistriktsindelningen, m m. Svenska Reproduktions AB. Jo.
4. Kommunala val. Esselte. C.
5. Svensk industri under 70-talet med utblick mot 80-talet. Bilaga 2. Esselte. Fi.
6. Ny sjömanslag. Esselte. K.
7. Finansiella tillväxtaspekter 1960—1975. 1970 års långtidsutredning. Bilaga 4. Esselte. Fi.
8. Arbetskraftsresurserna 1965—1990. 1970 års långtidsutredning. Bilaga 1. Esselte. Fi.
9. Större företags offentliga redovisning. Esselte. Fi.
10. Snatteri. Berlingska Boktryckeriet, Lund. Ju.
11. Ett nytt bilregister. Göteborgs Offsettryckeri AB. K.
12. Miljövården i Sverige under 70-talet. 1970 års långtidsutredning. Bilaga 8. Esselte. Fi.
13. Utvecklingstendenser inom offentlig sektor. 1970 års långtidsutredning. Bilaga 6. Esselte. Fi.
14. Varuhandeln fram till 1975. 1970 års långtidsutredning. Bilaga 3. Esselte. Fi.
15. Förslag till aktiebolagslag m m. Tryckeribolaget. Ju.
16. Regional utveckling och planering. 1970 års långtidsutredning. Bilaga 7. Esselte. Fi.
17. Malm - Jord - Vatten. Svenska Reproduktions AB. I.
18. Mått och vikt. Norstedt & Söner. Fi.
19. Familjepensionsfrågor m m. Berlingska Boktryckeriet. Lund. S.
20. Europeisk överenskommelse om internationell transport av farligt gods på väg. (ADR) Betänkande I. Norstedt & Söner. K.
21. Europeisk överenskommelse om internationell transport av farligt gods på väg. (ADR) Bilaga A. Norstedt & Söner. K.
22. Europeisk överenskommelse om internationell transport av farligt gods på väg. (ADR) Bilaga B. Norstedt & Söner. K.
23. Europeisk överenskommelse om internationell transport av farligt gods på väg. (ADR) Register m m. Norstedt & Söner. K.
24. Vuxenpedagogisk forskning och utbildning. Berlingska Boktryckeriet. Lund. U.
25. Boendeservice 3. Kommunstudien. Esselte. In.
26. Boendeservice 4. Projektstudien. Esselte. In.
27. Boendeservice 5. Totalkostnadsstudien. Esselte. In.
28. Boendeservice 6. Strukturstudien. Esselte. In.
29. Kyrkan kostar. Göteborgs Offsettryckeri AB. U.
30. Sjömanspension. Göteborgs Offsettryckeri AB. K.
31. Den svenska betalningsbalansstatistiken. Esselte. Fi.
32. Valutareserven och utrikeshandelns finansiella struktur. Bilaga till Den svenska betalningsbalansstatistiken. Esselte. Fi.
33. Fri affärstid. Göteborgs Offsettryckeri AB. H.
34. Lastbil och Taxi. Beckman. K.
35. Den fria rörligheten för personer inom EEC. Esselte. In.
36. Produktionsresurser för tv och radio i utbildningen. Esselte. U.
37. Konsumentpolitik-riktlinjer och organisation. Tryckeribolaget. H.
38. Särskilda tandvårdsanordningar för vissa patientgrupper. Göteborgs Offsettryckeri AB. S.
39. Den svenska köpkraftsfördelningen 1967. Berlingska Boktryckeriet. Lund. In.
40. Export och import 1971—1975. 1970 års långtidsutredning. Bilaga 5. Esselte. Fi.
41. Ny domstolsadministration. Göteborgs Offsettryckeri AB. Ju.
42. Försäkring och annat kontant stöd vid arbetslöshet. Esselte. In.
43. Arbetskraftens struktur och dimensioner. Esselte. In.
44. Bilagor till KSA-utredningens betänkande. Esselte. In.
45. Utsökningsrätt XI. Norstedt & Söner. Ju.
46. Teknisk översyn av kapitalbeskattningen. Norstedt & Söner. Fi.
47. Psykologiska urvalsmetoder inom statsförvaltningen. Göteborgs Offsettryckeri AB. Fi.
48. Personurval med hjälp av psykologiska undersökningar. Göteborgs Offsettryckeri AB. Fi.
49. Unga lagöverträdare I. Esselte. Ju.
50. Räddningstjänst. Göteborgs Offsettryckeri AB. C.
51. Invandrarutredningen I. Göteborgs Offsettryckeri AB. In.
52. Byggandets industrialisering. Beckman. In.
53. Lärarnas arbete. En statistisk arbetstidsstudie. Göteborgs Offsettryckeri AB. U.
54. Lärarnas arbete. Bilaga I. Tekniska rapporter. Göteborgs Offsettryckeri AB. U.
55. Lärarnas arbete. Bilaga II. Tabeller. Göteborgs Offsettryckeri AB. U.
56. Ny moratorielag. Svenska Reproduktions AB. Ju.
57. Utbildning av vissa värnpliktiga i stabstjänst. Esselte. Fö.
58. Rätten till abort. Göteborgs Offsettryckeri AB. Ju.
59. Högsta domstolens kansli. Göteborgs Offsettryckeri AB. Ju.
60. Universitetsstudier utan examen. Göteborgs Offsettryckeri AB. U.
61. Val av utbildning och yrke. Göteborgs Offsettryckeri AB. U.
62. Högre utbildning och arbetsmarknad. Göteborgs Offsettryckeri AB. U.

Anm. Om särskild tryckort ej anges är tryckorten Stockholm.

Statens offentliga utredningar 1971

Systematisk förteckning

Justitiedepartementet

Post- och Inrikes Tidningar. [2]
Snatteri. [10]
Förslag till aktiebolagslag m m. [15]
Ny domstolsadministration. [41]
Utsökningsrätt XI. [45]
Unga lagöverträdare I. [49]
Rätten till abort. [58]
Högsta domstolens kansli. [59]

Socialdepartementet

Familjepensionsfrågor m m. [19]
Särskilda tandvårdsanordningar för vissa patientgrupper. [38]

Försvarsdepartementet

Utbildning av vissa värnpliktiga i stabstjänst. [57]

Kommunikationsdepartementet

Ny sjömanslag. [6]
Ett nytt bilregister. [11]
Utredningen angående befordran av farligt gods på väg m m. 1. Europeisk överenskommelse om internationell transport av farligt gods på väg. (ADR) Betänkande 1. [20] 2. Europeisk överenskommelse om internationell transport av farligt gods på väg. (ADR) Bilaga A. [21] 3. Europeisk överenskommelse om internationell transport av farligt gods på väg. (ADR) Bilaga B. [22] 4. Europeisk överenskommelse om internationell transport av farligt gods på väg. (ADR) Register m m.[23]
Sjömanspension. [30]
Lastbil och Taxi. [34]

Finansdepartementet

SOU 71. Handbok för det officiella utredningstrycket. [1]
1970 års långtidsutredning. 1. Svensk industri under 70-talet med utblick mot 80-talet. Bilaga 2. [5] 2. Finansiella tillväxtaspekter 1960–1975. Bilaga 4. [7] 3. Arbetskraftsresurserna 1965–1990. Bilaga 1. [8] 4. Miljövården i Sverige under 70-talet. Bilaga 8. [12] 5. Utvecklingstendenser inom offentlig sektor. Bilaga 6. [13] 6. Varuhandeln fram till 1975. Bilaga 3. [14] 7. Regional utveckling och planering. Bilaga 7. [16] 8. Export och import 1971–1975. Bilaga 5. [40]
Större företags offentliga redovisning. [9]
Mått och vikt. [18]
Betalningsbalansutredningen. 1. Den svenska betalningsbalansstatistiken. [31] 2. Valutareserven och utrikeshandelns finansiella struktur. Bilaga. [32]
Teknisk översyn av kapitalbeskattningen. [46]
Testutredningen. 1. Psykologiska urvalsmetoder inom statsförvaltningen. [47] 2. Personurval med hjälp av psykologiska undersökningar. [48]

Utbildningsdepartementet

Vuxenpedagogisk forskning och utbildning. [24]
Kyrkan kostar. [29]
Produktionsresurser för tv och radio i utbildningen. [36]
Utredningen rörande lärarnas arbetsförhållanden. 1. Lärarnas arbete. En statistisk arbetstidsstudie. [53] 2. Lärarnas arbete. Bilaga I. Tekniska rapporter. [54] 3. Lärarnas arbete. Bilaga II. Tabeller. [55]
1968 års utbildningsutredning 1. Universitetsstudier utan examen. [60] 2. Val av utbildning och yrke. [61] 3. Högre utbildning och arbetsmarknad. [62]

Jordbruksdepartementet

Veterinärdistriksindelningen, m m. [3]

Handelsdepartementet

Fri affärstid. [33]
Konsumentpolitik – riktlinjer och organisation. [37]

Inrikesdepartementet

Servicekommittén. 1. Boendeservice 3. Kommunstudien. [25] 2. Boendeservice 4. Projektstudien. [26] 3. Boendeservice 5. Totalkostnadsstudien. [27] 4. Boendeservice 6. Strukturstudien. [28]
Den fria rörligheten för personer inom EEC. [35]
Den svenska köpkraftsfördelningen 1967. [39]
KSA-utredningen. 1. Försäkring och annat kontant stöd vid arbetslöshet. [42] 2. Arbetskraftens struktur och dimensioner. [43] 3. Bilagor till KSA-utredningens betänkande. [44]
Invandrarutredningen 1. [51]
Byggandets industrialisering. [52]

Civildepartementet

Kommunala val. [4]
Räddningstjänst. [50]

Industridepartementet

Malm – Jord – Vatten. [17]

Anm. Siffrorna inom klammer betecknar utredningarnas nummer i den kronologiska förteckningen.

Nordisk udredningsserie (Nu) 1971

Kronologisk förteckning

1. Forskning med relation till utbildning för åldersklasserna 16–19 år.
2. Harmonisering av matematikundervisningen i årskurs 1–6 i de nordiska länderna.
3. Konsument- och marknadsföringsfrågor.
4. Nordiska transportproblem.
5. Nordiska ministerrådets arbetsformer.

KUNGL. BIBL.
22 DEC 1971
STOCKHOLM

Publikationer från U68

U68 Debatt:

- Mål för högre utbildning (1969)
- Högre utbildning – funktion och struktur (1969)
- Högre utbildning – forskningsanknytning och studieorganisation (1970)
- Gymnasieskolan – några utvecklingslinjer (1970)

U68 Rapport:

1 Universitetsstudier utan examen. Rapport till 1968 års utbildningsutredningen. Sammandrag och kommentarer (SOU 1971:60).

2 Val av utbildning och yrke (SOU 1971:61).

KUNGL. BIBL.
22 DEC 1971
STOCKHOLM

Allmänna Förlaget

ISBN 91-38-00064-4