



Transportvägen – framtidsvägen
En rapport om rekrytering
och integration

Innehållsförteckning

INLEDNING	2
ARBETSKRAFT OCH UNGDOMSARBETSLÖSHET	2
UTRIKES FÖDDA – EN MÖJLIG REKRYTERINGSBAS?	4
ÅLDERSFÖRDELNING INOM TRANSPORTSEKTORN	6
LÖSNINGAR PÅ REKRYTERINGSBEHOVET?	8
REFERENSER	10

Inledning

Med en åldrande befolkning och stora pensionsavgångar står transportsektorn inför en utmaning vad gäller rekrytering. 15-åringarna, som står inför sitt gymnasieval och därmed ofta ett karriärval, kommer att minska med över 20 procent fram till 2013. Samtidigt är idag ungdomsarbetslösheten ovanligt hög.

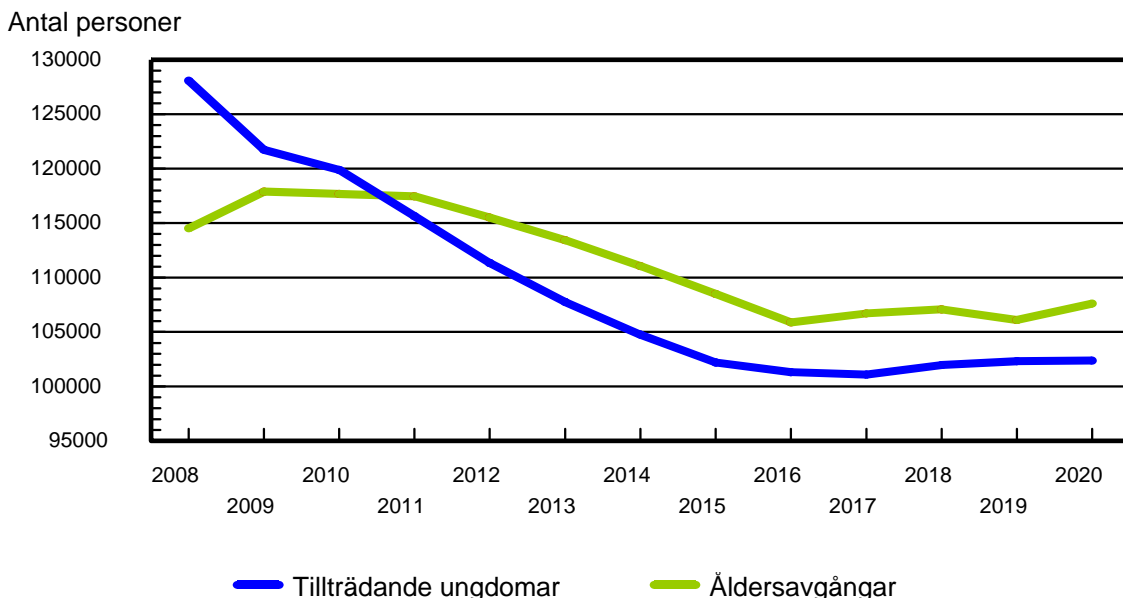
Denna utmaning skapar ett behov av att nå ut till nya grupper för att rekrytera och en tänkbar sådan är utrikes födda¹. Denna rapport undersöker hur benägen transportsektorn är att anställa personer av utländsk härkomst jämfört med andra branscher samt inom olika yrkeskategorier inom transportsektorn. Här redovisas även hur åldersfördelningen ser ut bland svenska och utrikes födda anställda inom transportsektorn.

I rapporten framkommer att transportsektorn är bättre än jämförbara branscher på att integrera personer med utländsk bakgrund i verksamheten. Det framkommer också att det saknas ungdomar inom transportsektorn, särskilt med utländsk bakgrund och inom bussbranschen, och därför fyller transportsektorn en viktig funktion när det gäller att bidra till en minskad ungdomsarbetslöshet.

Arbetskraft och ungdomsarbetslöshet

I ljuset av den rådande ekonomiska situationen med snabbt ökade arbetslöshet är det svårt att se rekrytering som ett problem, arbetskraft finns det ju gott om. Men faktum är att redan idag ser många företag, särskilt små och inom transportsektorn, bristen på kvalificerad arbetskraft som ett hinder för tillväxt.²

Figur 1: Tillträdande ungdomar och åldersavgångar till/från arbetskraften, 2008-2020



Källa: Arbetsförmedlingen, SCB

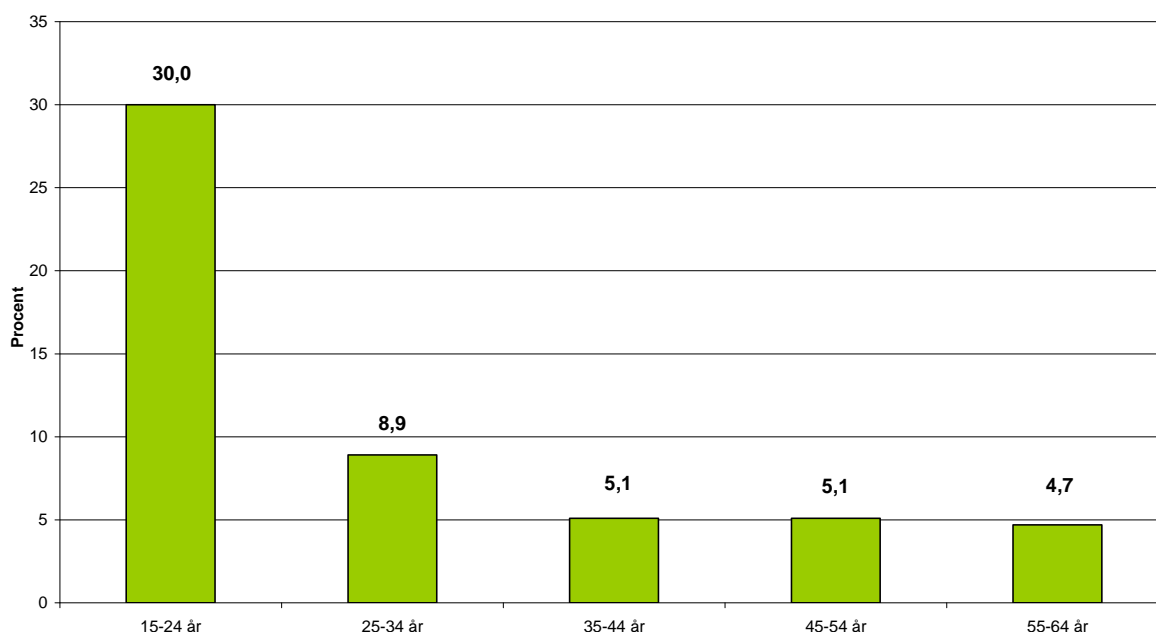
¹ SCB hämtar uppgifter om födelseland från Skatteverket. Utrikes födda är de med annat födelseland än Sverige. Invandrare lämnar uppgift om födelseland när de folkbokförs i Sverige.

² Nuteks Årsbok 2009

Den demografiska utvecklingen vi har framför oss kommer inte heller att innebära någon ljusning vid horisonten. Låga födelsetal och ökad livslängd medför en åldrande befolkning och enligt SCB:s befolkningsframskrivningar kommer antalet personer i arbetsför ålder, 20-65 år, vara i princip oförändrat fram till år 2025 medan antalet personer över 65 år ökar.³ 15-åringarna, som står inför sitt gymnasieval och därmed ofta ett första karriärval, kommer att minska med över 20 procent under de närmsta fem åren (figur 1). När konjunkturen så småningom vänder kommer alltså tillgången på arbetskraft att vara begränsad. Historiskt har tillväxten inom transportsektorn varit större än BNP-tillväxten och därför kommer arbetskraftsbehovet att bli särskilt kännbart inom transportsektorn när en konjunkturuppgång tar vid.

I nuläget finns dock gott om arbetskraft. Arbetslösheten har stigit snabbt och uppgick i maj 2009 till totalt 9 procent enligt SCB:s arbetskraftsundersökning (AKU). Arbetsförmedlingen spår att arbetslösheten⁴ kommer öka från 6,1 procent 2008 till 9 procent 2009 och 11,3 procent 2010 och fortsatt ligga på en hög nivå under 2011.⁵ Men även om arbetskraften finns tillgänglig är det inte säkert att den uppfyller företagets behov. Arbetskraftens utbildning och kompetens stämmer ofta inte överens med det näringslivet efterfrågar, särskilt på kort sikt innan eventuella utbildningsåtgärder vidtagits.

Figur 2: Arbetslöshet i olika åldersgrupper, maj 2009



Källa: SCB/AKU

Ungdomar och personer med utländsk bakgrund är särskilt utsatta i lågkonjunkturer och så även i nuvarande kris. AKU uppvisar en ungdomsarbetslöshet på 30 procent i maj 2009 (figur

³ Nuteks Årsbok 2009

⁴ Arbetsförmedlingen använder den nya definitionen av arbetslöshet, som även SCB använder i sin officiella statistik, med skillnaden att det är åldersintervallet 16-64 år som avses och inte 15-74 år som SCB använder.

⁵ Arbetsförmedlingen, "Arbetsmarknadsutsikterna före åren 2009 och 2010"

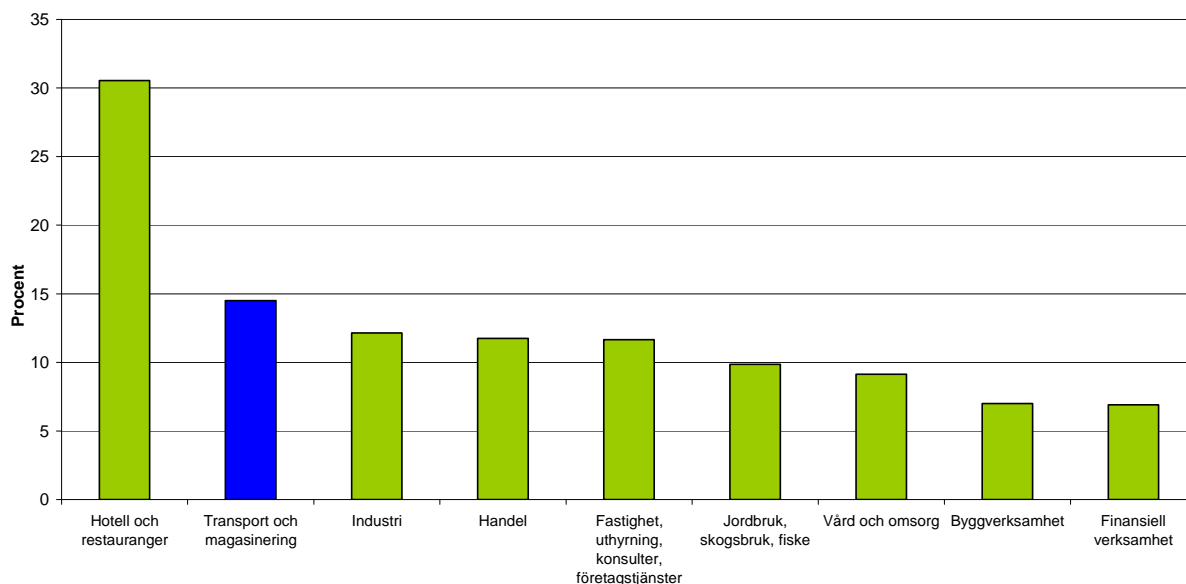
2), siffror som utmärker Sverige i internationella jämförelser.⁶ Vissa normala säsongsvariationer påverkar eftersom den nya definitionen av ungdomsarbetslöshet inkluderar studenter som söker arbete och denna grupp ökar av naturliga skäl i samband med att vårterminen lider mot sitt slut. Men trots detta växer gruppen arbetslösa ungdomar snabbt och Arbetsförmedlingen spår i sin prognos att ungdomsarbetslösheten kommer att fortsätta vara exceptionellt hög under 2009, för att 2010 uppgå till 35 procent.⁷ Något som gör det svårt för ungdomarna är principen ”sist in, först ut” som innebär att det oftast är de nyanställda, yngre medarbetarna, som först får gå vid eventuella nedskärningar. För de som lyckats få ett jobb, trots den höga arbetslösheten, är det ändå en osäker tid de går till mötes.

Även utlandsfödda är en grupp som drabbas i lågkonjunkturer. Bland de utrikes födda låg arbetslösheten på 16,3 procent i maj 2009 enligt AKU medan den för inrikes födda låg på 7,7 procent. Även i ungdomsgruppen 15-24 år var siffrorna högre för de utrikes födda, 34,9 procent mot 29,4 procent för svenskfödda.

Utrikes födda – en möjlig rekryteringsbas?

Som nämnt tidigare är transportsektorn en sektor där rekryteringsbehovet framöver kommer att öka. Ett tydligt exempel, som rapporten återkommer till, är bussbranschen där åldersfördelningen är mycket ojämn med stora pensionsavgångar inom de närmsta 10-20 åren. Samtidigt är det få som träder in på just denna del av arbetsmarknaden. En möjlig lösning är särskilda rekryteringssatsningar mot vissa grupper i samhället där en kan vara utrikes födda personer.

Figur 3: Andel utrikes födda i olika branscher, 2007



Källa: SCB/RAMS

⁶ SCB/AKU maj 2009

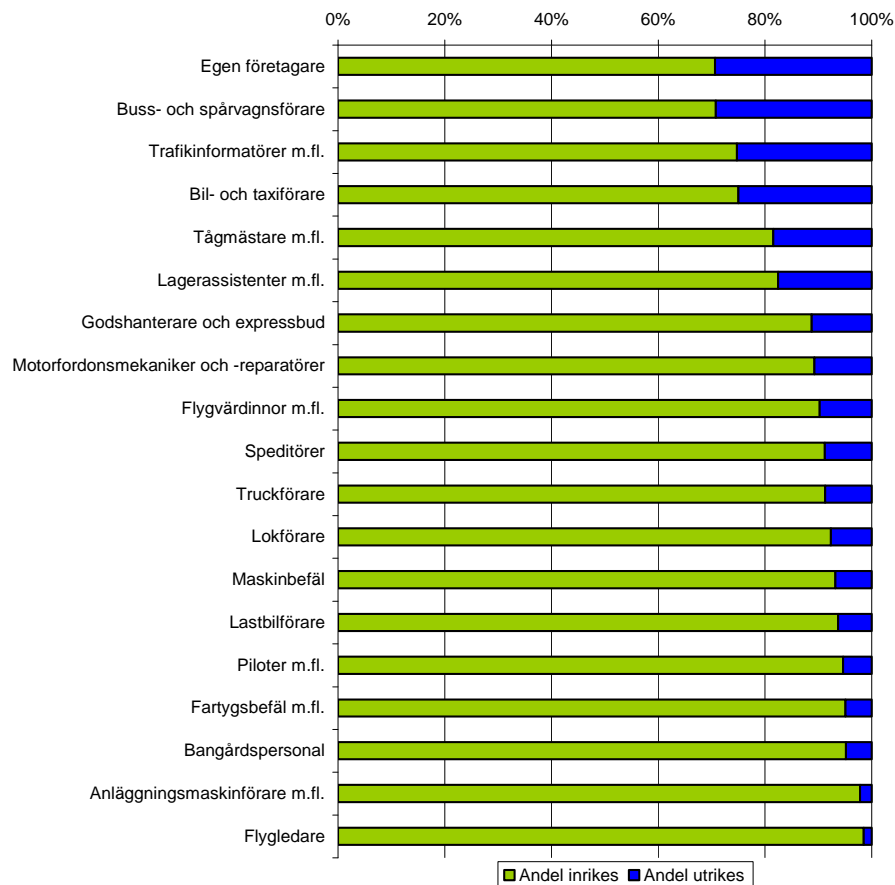
⁷ Arbetsförmedlingen, ”Arbetsmarknadsutsikterna för åren 2009 och 2010”

Enligt SCB är 12 procent av landets förvärvsarbetande födda i ett annat land än Sverige. Inom transportsektorn är motsvarande siffra ca 15 procent vilket är högre än de flesta andra jämförbara branscher samt riket i stort (figur 3). Andelen utrikes födda är mer än dubbelt så stor som i vårdsektorn och byggindustrin och 25 procent högre än för tillverkningsindustrin och handeln.

Transportsektorn anställer alltså personer med utländsk bakgrund i större utsträckning än många andra branscher och har därmed en positiv inverkan på integrationen i samhället. Integration bidrar i sin tur till tillväxt i ekonomin genom exempelvis ökat arbetskraftsutbud samt entreprenörskap, mångfald och innovation.

Den bransch som utmärker sig i sammanhanget är hotell- och restaurang där var tredje anställd är av utländsk härkomst. Här är det dock viktigt att betona att inträdeskraven inom hotell- och restaurangbranschen ofta är lägre än i många andra branscher och att rekryteringsbasen därför är bredare.

Figur 4: Andel utrikes födda inom transportsektorn, 2007



Källa: SCB/Yrkesregistret

Bland de olika yrkeskategorierna inom transportsektorn är det egna företagare som står för den största andelen utrikes födda (figur 4). Var tredje person som driver ett eget företag inom transportsektorn, oavsett vilken verksamhet företaget bedriver, är av utländsk bakgrund. Tidigare studier har visat att personer med utländsk bakgrund ofta är mer benägna att starta företag än svenskar, och generellt är mer positiva till att driva eget. Tillväxtverkets

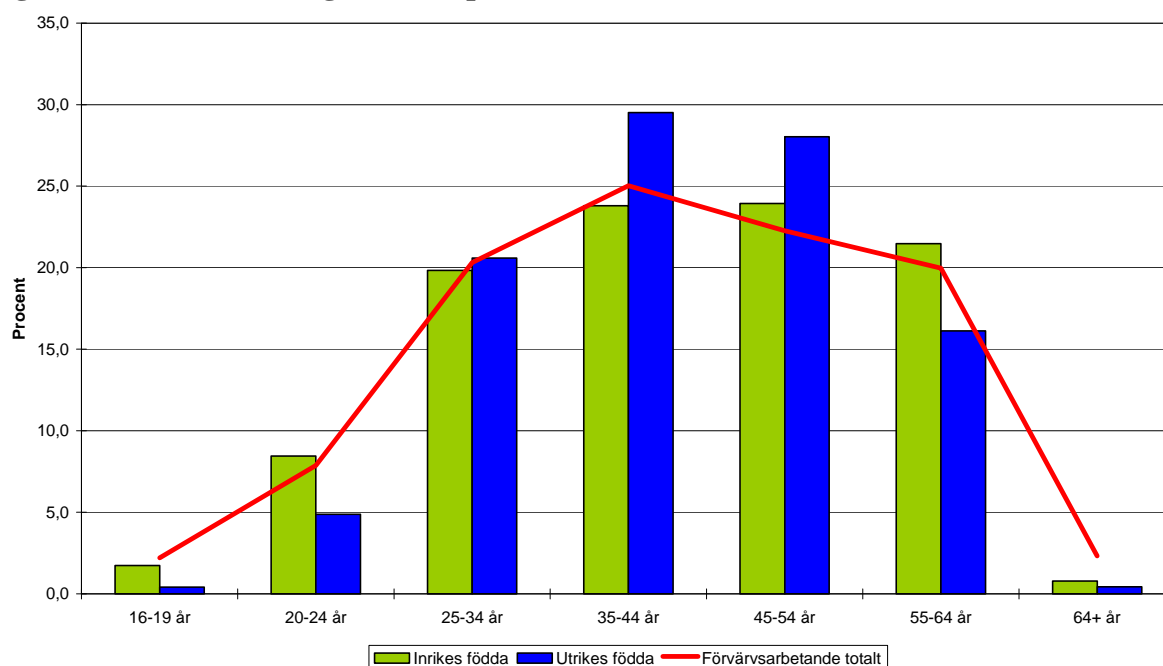
Entreprenörskapsbarometer visar att bland de unga i åldern 18-30 år är det just de utlandsfödda som är mest positiva till att driva eget och var femte nystartat företag 2007 var av en person med utländsk bakgrund.⁸ Detta mönster återfinns alltså även i transportsektorn.

Studerar man istället de som är anställda i transportsektorn hittar vi den största andelen utlandsfödda bland buss- och spårvagnsförare där var tredje anställd är av utländsk härkomst. Andra yrkesgrupper med en förhållandevis hög andel är trafikinformatorer, bil- och taxiförare, tågmästare och lagerassistenter. Här varierar andelen mellan ca 18 och 25 procent. Yrkeskategorier som domineras av svenskfödda och med endast en till fem procent utlandsfödda är flygledare, anläggningsmaskinförare, bangårdspersonal, fartygspersonal samt piloter.

Åldersfördelning inom transportsektorn

Utrikes födda inom transportsektorn är generellt yngre än de anställda födda i Sverige, oavsett om man jämför med det totala antalet förvärvsarbetande i riket eller endast med de svenskfödda inom transportsektorn (figur 5). Åldersstrukturen i denna bland de utlandsfödda är mer sammanpressad och de flesta återfinns i åldern 35-44 och 45-54 år. De svenskfödda inom transportsektorn följer istället åldersfördelningen i stort bland de sysselsatta i Sverige. Här är spridningen över åldrar mer jämn med större andel sysselsatta i åldrarna 20-24 samt 55-64 år, jämfört med de utlandsfödda.

Figur 5: Åldersfördelningen i transportsektorn, 2007



Källa: SCB/Yrkesregistret

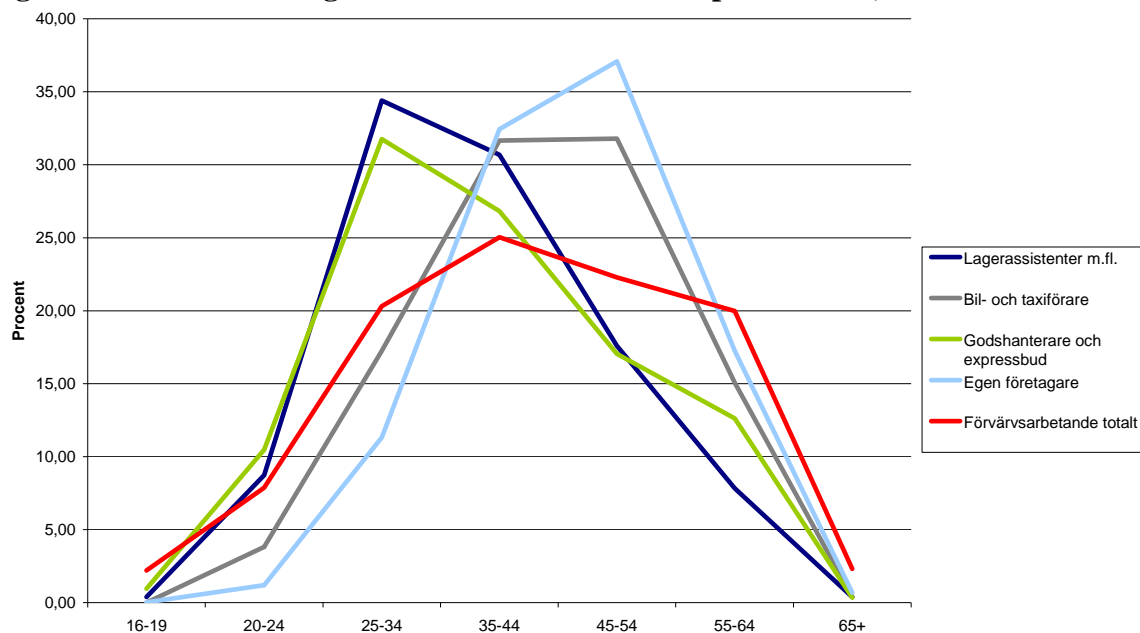
Just åldersgruppen 20-24 år är särskilt intressant med avseende på dagens höga ungdomsarbetslöshet. SCB:s siffror visar att i denna ålderskategori är andelen utrikes födda förvärvsarbetande lägre än både inrikes födda inom transportsektorn samt för alla

⁸ Tillväxtverket, 2009

förvärvsarbete i riket. Eftersom transportsektorn är bra på att anställa personer med utländsk bakgrund borde ungdomar med utländsk bakgrund vara en intressant grupp för framtida rekrytering. Här finns idag även ett ökat arbetskraftsutbud på grund av den höga ungdomsarbetslösheten och mot bakgrund till detta kan transportsektorn fylla en viktig roll och på sikt bidra till minskad ungdomsarbetslöshet bland unga.

Åldersfördelningen skiljer sig emellertid åt bland de utrikes födda inom olika branscher (figur 6). Studerar man de yrkeskategorier med störst andel utrikes födda är det generellt yngre medarbetare, i åldern 25-34, bland lagerassistenter, godshanterare och expressbud. En förklaring är att det inom dessa yrken inte krävs något särskild utbildning utan unga personer kan anställas på ett tidigt skede. Bland de egna företagarna, buss- och spårvagnsförare samt bil- och taxiförare är istället åldern förskjuten till 45-54 år. Jämfört med alla förvärvsarbete i riket är alltså åldersfördelningen mer sammanpressad i dessa yrkeskategorier.

Figur 6: Åldersfördelning bland utrikes födda i transportsektorn, 2007



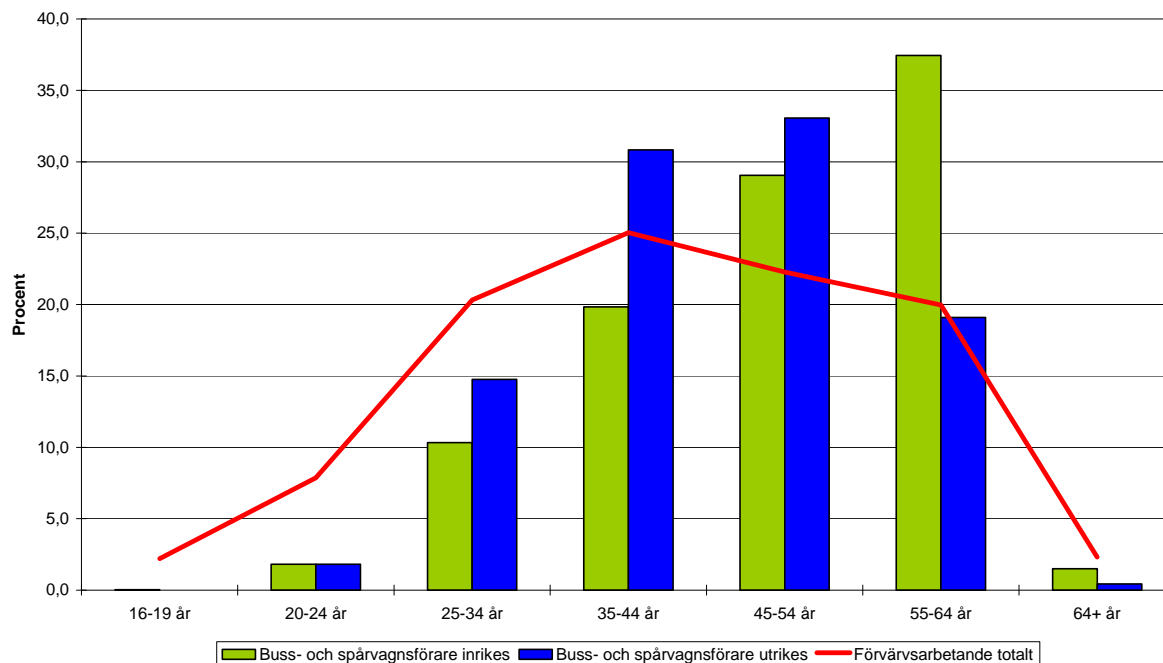
Källa: SCB/Yrkesregistret

Bussbranschen är ett tydligt exempel på en bransch där utrikes födda och ungdomar är en viktig källa för framtida rekryteringar (figur 7). Åldersfördelningen i bussbranschen är mycket ojämn med en arbetskraft där de flesta är i åldern 45-64 år.

De utrikes födda är något yngre, de flesta i åldern 34-54 år. Men i ålderskategorin 20-35 är både svenska och utrikes födda medarbetare underrepresenterade. De närmsta 10-20 åren kommer ett akut rekryteringsbehov uppstå inom bussbranschen. De utlandsfödda kan delvis kompensera de stora pensionsavgångarna eftersom de i större utsträckning återfinns i de yngre ålderskategorierna. Men de är färre till antalet och på längre sikt kommer ett stort behov av buss- och spårvagnsförare uppstå.

Ett annat exempel på en bransch i liknande situation är de svenska hamnarna. Bland hamnarbetarna i Sverige är åldersfördelningen hög och även om de till antalet är betydligt färre kommer de stora pensionsavgångarna framöver innebära ett behov av ökad rekrytering bland yngre.

Figur 7: Åldersfördelning buss- och spårvagnsförare, 2007



Källa: SCB/Yrkesregistret

Eftersom bussbranschen är bra på att rekrytera personer med utländsk bakgrund och har ett behov av yngre medarbetare är dessa båda grupper särskilt viktiga. Problemet inom bussbranschen är dock att det ställs höga krav för att bli anställd. Busskörkortsåldern ligger i nuläget på 21 år och till skillnad från många andra yrkeskategorier saknas en gymnasieutbildning för bussförare. Det innebär att bussföraryrket inte är ett alternativ för många ungdomar då det oftast väljer yrkesbana i ett tidigare skede. Sedan september 2008 ställs dessutom krav på ett yrkeskompetensbevis, utöver bussförarkortet, för bussförare som erhålls efter 280 timmars grundutbildning. Detta gör att tröskeln för att bli anställd blir ännu lite högre.

Lösningar på rekryteringsbehovet?

Som visats i rapporten står transportsektorn inför en reell utmaning vad gäller rekrytering de kommande åren. Minskade årskullar och stora pensionsavgångar innebär att behovet av arbetskraft kommer öka. När konjunkturen vänder kommer det alltså att saknas en stor mängd personal inom flera yrkeskategorier inom transportsektorn.

Insatser i utbildningssystemet, ökad samverkan mellan skola och näringsliv samt kompetensutveckling inom företagen är några lösningar på rekryteringsutmaningen som Tillväxtverket lyfter fram.⁹ Ökad rörlighet av arbetskraft mellan regioner samt ökad arbetskraftsinvandring är ytterligare möjliga utvägar som nämns.

⁹ Nuteks Årsbok 2009

För transportsektorns del är personer med utländsk bakgrund en möjlig lösning för att säkra arbetskraftsbehovet. Redan idag är branschen bra på att anställa utrikes födda personer och förutom att särskilda satsningar i denna grupp kan vara en lösning på rekryteringsbehovet, kan det även ha en positiv inverkan på integrationen i samhället.

Insatser för att rekrytera både svenska och utrikes födda ungdomar är nödvändigt. Här kan transportsektorn fylla en viktig roll med avseende på dagens exceptionellt höga ungdomsarbetslöshet. Att få in yngre medarbetare inom transportsektorn är eftersträvansvärt eftersom det i flera yrkeskategorier råder en ojämn åldersfördelning med många äldre medarbetare. Men då krävs att ungdomarnas kompetens och utbildning matchar det näringslivet efterfrågar.

Fler utbildningsplatser inom transportutbildningarna är önskvärt för att tillgodose behovet av kvalificerad arbetskraft i rätt omfattning. Dessutom skulle en inriktning mot persontransporter inom fordonsprogrammet på gymnasiet innebära att ungdomar i ett tidigt skede ser transportnäringen som ett möjligt yrkesval, också inom persontransporter.

En mångfacetterad transportsektor som erbjuder stora möjligheter är mer attraktiv, både för arbetskraften och för entreprenörer som vill starta eget inom branschen. Om fler söker sig till transportnäringen skulle bristen på arbetskraft inte bli fullt så akut och transportererna kan utnyttja sin kapacitet fullt ut. En förutsättning för detta är ett bra företagsklimat och en väl fungerande marknad som kan bidra till ökat företagande och entreprenörskap.

Referenser

Arbetsförmedlingen

Arbetsmarknadsutsikterna för åren 2009 och 2010, Ura 2009:1

Nuteks Årsbok 2009

SCB, 2009

*Registerbaserad Arbetsmarknadsstatistik, RAMS
Yrkesregistret med yrkesstatistik
Arbetskraftsundersökningen, maj 2009*

Tillväxtverket, 2009

Entreprenörskapsbarometern

<http://www.tillvaxtverket.se/huvudmeny/faktaochstatistik/omforetagande/entreprenorskapsbarometern.4.21099e4211fdba8c87b800017598.html>

Nyforetagande

<http://www.tillvaxtverket.se/huvudmeny/faktaochstatistik/omforetagande/nyforetagande.4.21099e4211fdba8c87b800017171.html>

