

Arbetsmarknad med motstridiga signaler

TSL-rapport november 2013



Trygghetsfonden TSL är en kollektivavtalsstiftelse med Svenskt Näringsliv och LO som ägare och vår uppgift är att hjälpa uppsagda till ett nytt jobb. TSL finansierar omställningsåtgärder åt företag och fack lokalt. Företag och fack väljer leverantörer av omställningstjänster och vi följer upp och utvärderar tjänsterna och resultaten. TSL startades 2004, cirka 100 000 företag är anslutna till TSL-systemet och drygt 900 000 arbetare omfattas.
Läs mer på www.tsl.se

Samtliga rapporter från TSL finns att ladda ner gratis på www.tsl.se.

Kollektivavtalsstiftelsen Trygghetsfonden TSL

Box 19081

10432 Stockholm

Besöksadress Kungsbroplan 2

Telefon 08-412 22 00

Telefax 08-411 18 15

E-post info@tsl.se

ISBN 978-91-87603-06-8

Stockholm 2013

Förord

I novemberrapporten beskriver vi i vilka sektorer deltagarna (de uppsagda som kommit in i TSL-systemet) hittar en ny anställning. Det visar att det bland dessa sker en relativt stor överströmning av arbetare från privat sektor till andra sektorer. Det visar också på skillnader avseende anställningsform, arbetstid och lön.

Arbetsmarknaden är mycket mångfacetterad, kanske borde vi inte prata om en arbetsmarknad, utan flera. Därför har vi både hög arbetslöshet och arbetsgivare som har svårighet att hitta rätt personal. Det beskrivs ofta som ett matchningsproblem, innehållande några huvudfrågor. Det vi kan se i TSL-systemet är två problem som sannolikt försvårar matchningen mer än andra; avsaknad av efterfrågad kompetens och bundenhet till bostadsorten.

Det första problemet har TSL pekat på många gånger, avsaknaden av ett system i samhället som gör det praktiskt möjligt för människor att tillägna sig ny kompetens mitt i arbetslivet. Det andra problemet, bundenheten till bostadsorten är förmodligen en delförklaring till den överströmning av arbetskraft från privat sektor till andra sektorer som vi ser, särskilt utanför storstadsområdena. Det är svårt för många att ta ett jobb som kräver flytt. Endast några procent av deltagarna i TSL-systemet som hittat ett nytt jobb, har bytt bostadsort.

Eftersom vissa typer av kompetens successivt efterfrågas allt mindre, samtidigt som nya kompetenser efterfrågas mer och de nya jobben inte alltid uppstår där de gamla försvinner, är det en mycket svår utmaning att klara denna matchning. 10 – 15 procent av de uppsagda vi jobbar med har stora svårigheter att hitta ett nytt jobb. För många av dem beror det sannolikt på någon, eller en kombination, av dessa två faktorer.

Förhoppningsvis kan informationen från TSL-systemet tillföra kunskap om faktiska förhållanden avseende hur arbetsmarknaden ser ut för privatanställda arbetare.

Stockholm, november 2013

Tomas Petti

Vd

Innehåll

Arbetsmarknad med motstridiga signaler 4

Omställningsföretagen 6

Vad tycker deltagarna, företag och fack? 7

Deltagarna 8

Företag och fack 8

Till vilken sektor har deltagarna gått? 9

Kvinnor oftare till offentlig sektor 10

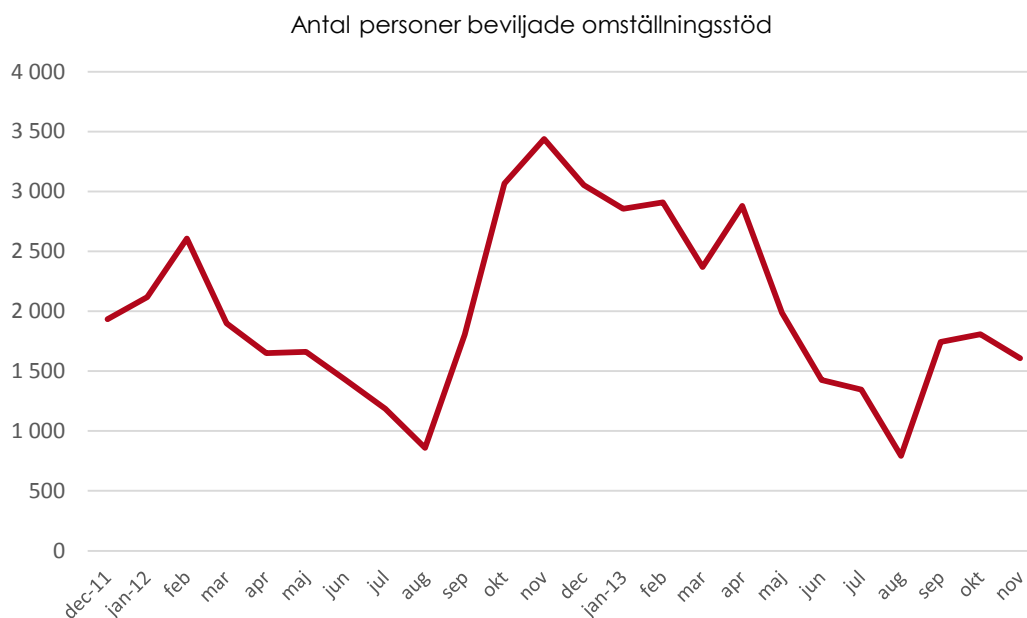
Vanligare med tidsbegränsat inom det offentliga 10

Lägre lön inom offentlig sektor 12

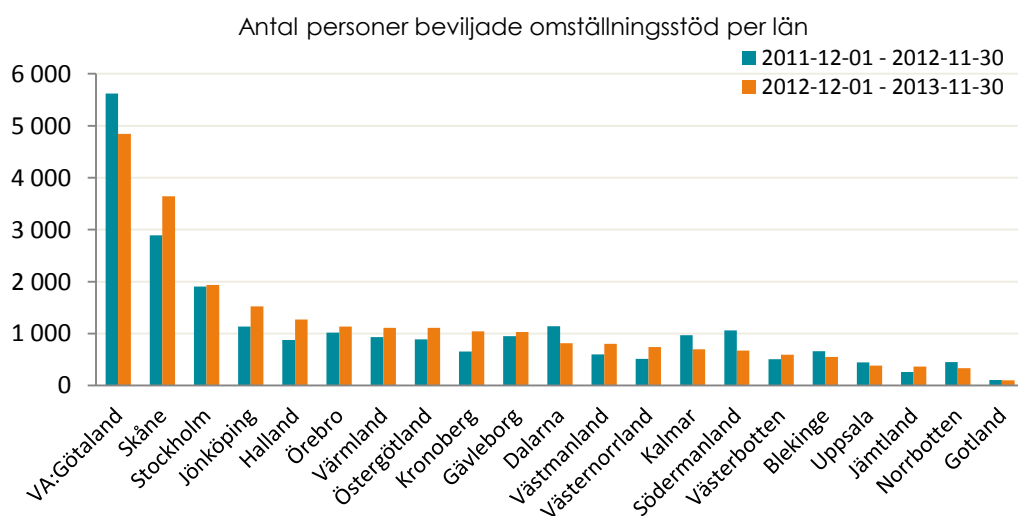
Framtiden 13

Arbetsmarknad med motstridiga signaler

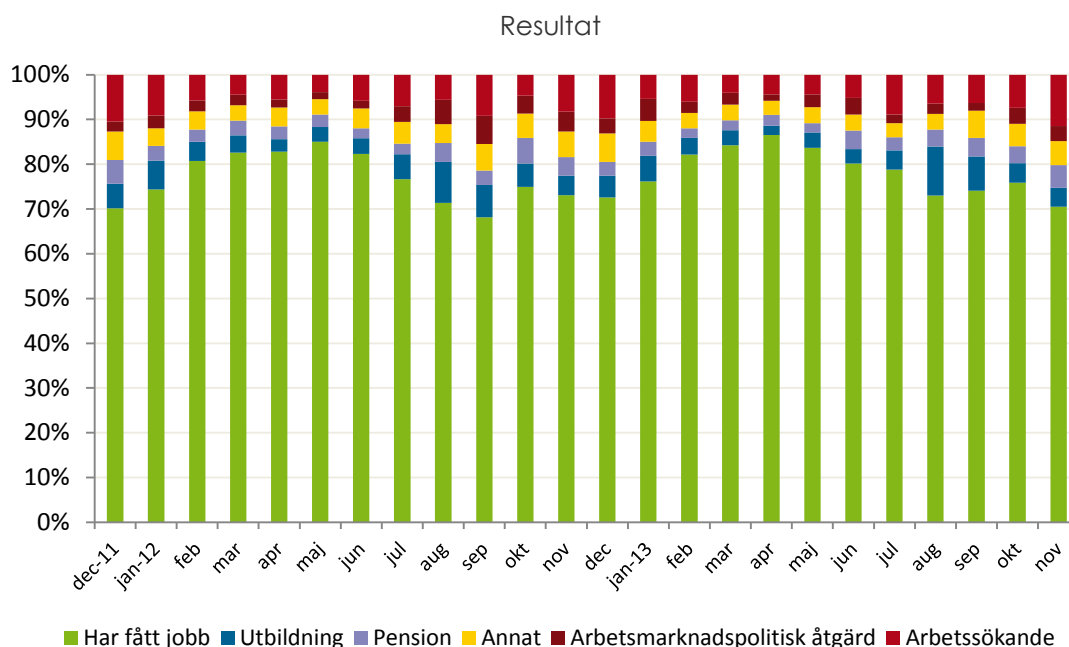
Under november bekräftades trendbrottet från oktober avseende antalet uppsägningar och antal personer som beviljades stöd från TSL. Samtidigt fortsatte mediantiden i omställningsprogram att öka, liksom att en större andel, 11,5 procent, fortfarande var arbetssökande när de lämnade sitt omställningsprogram.



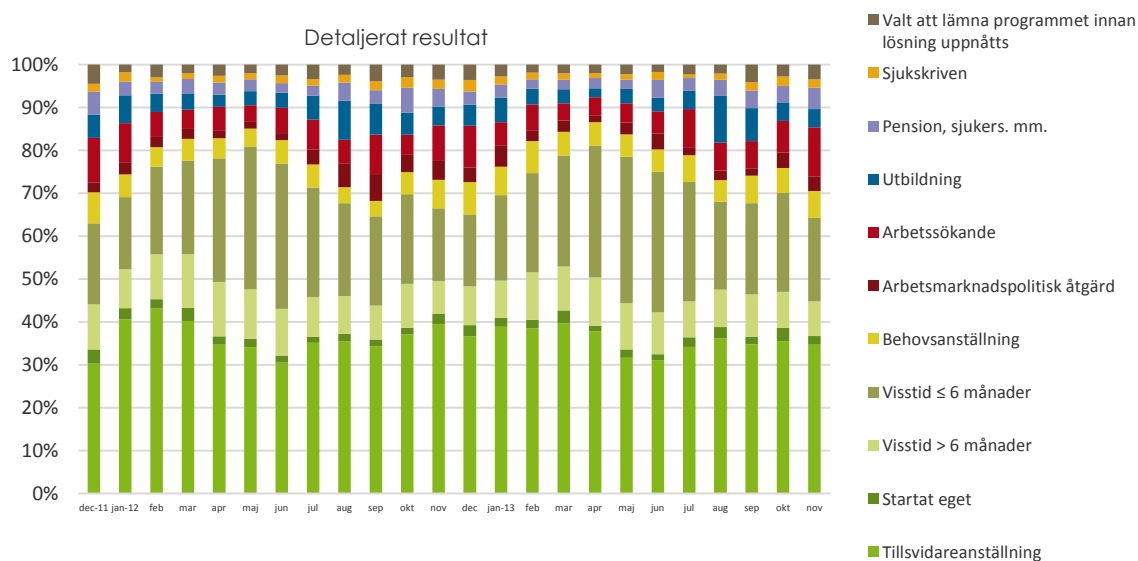
Vi kunde också notera en viss förändring regionalt, där Västra Götaland klarat sig lite bättre den senaste tolv månadersperioden, medan Skåne har visat det motsatta förhållandet.



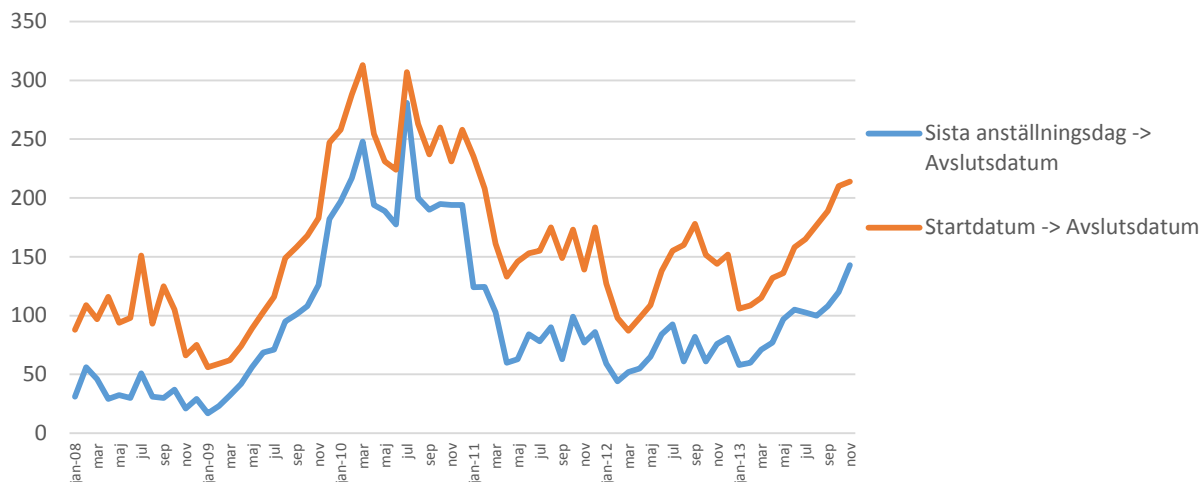
Resultatet har försämrats en aning under november. Det tillsammans med att tiden i omställning fortsätter att öka, indikerar ett tuffare läge på arbetsmarknaden. Ett visst cykliskt mönster kan skönjas, där första halvåret verkar vara bättre än det andra avseende jobblösningar.



I gruppen "Utbildning" ingår de som gått till studier omfattande minst en termin (20 veckor) och minst på halvtid. I gruppen "Annat" ingår sjukskrivna och de som lämnat omställningsprogrammet innan lösning nåtts (exempelvis föräldralediga och de som gått till studier kortare än sex månader). I gruppen "Pension" ingår ålderspension, förtida uttag, sjukersättning (f d förtidspension) och aktivitetsersättning. För mer detaljerad information, se nedan.



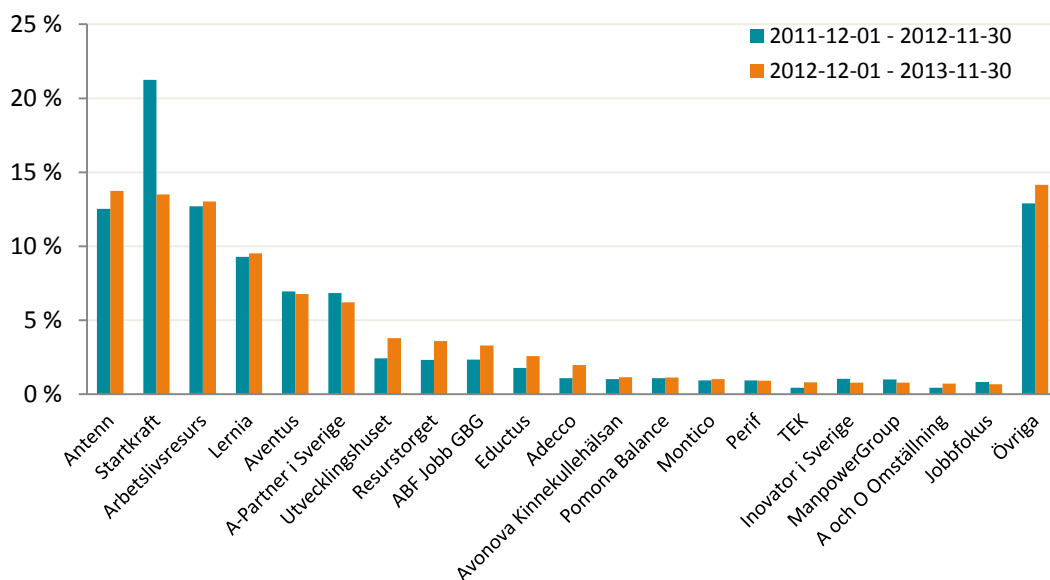
Medianvärde, antal dagar till lösning, respektive antal dagar i omställningsprogram för personer avslutade respektive månad



Omställningsföretagen

Det har inte skett några stora förändringar av marknadsandelarna under november månad. Mängden omställningsföretag i TSL-systemet har fortsatt att öka. Det är nu 135 företag som har samarbetsavtal med TSL. Under november har TSL haft möten med cirka 90 av omställningsföretagen. TSL träffar omställningsföretagen minst två gånger om året i möten.

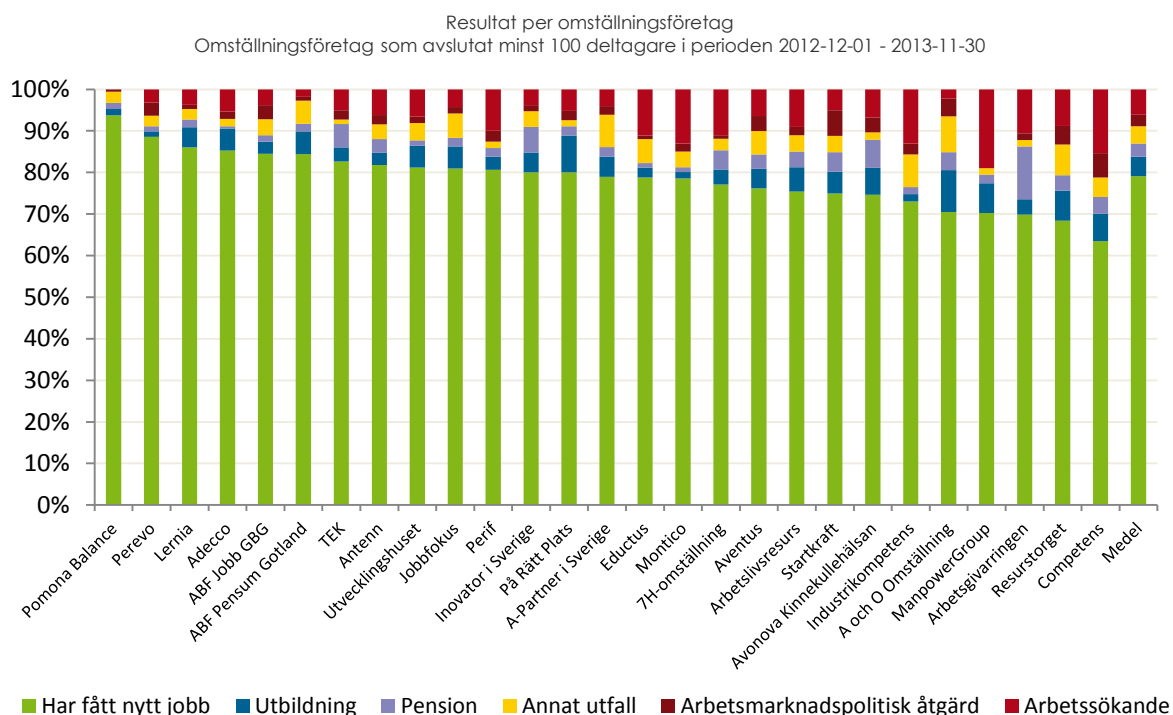
Marknadsandelar för de 20 största leverantörerna



Vid dessa möten har, i vanlig ordning, TSL redovisat resultat avseende hur många deltagare som fått jobb, vilken anställningsform, deltagarnas nöjdhet

och annan viktig information. Informationen ligger till grund för den ständigt pågående diskussionen om förändringar och förbättringar i TSL-systemet. En särskild diskussion har förts om den professionella rollen som omställare. Ytterst avgörs omställningen av hur väl coach och deltagare kan samspela, det är coachens skicklighet som ska leda arbetet.

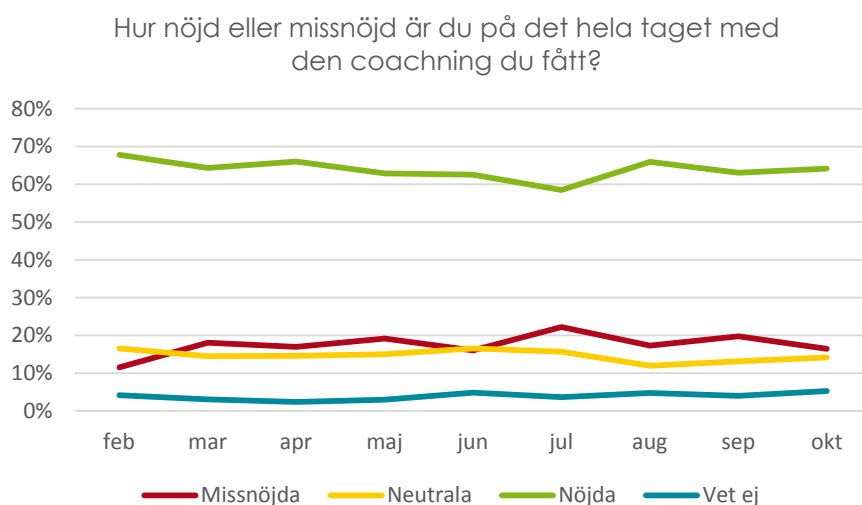
Resultatet skiljer sig relativt mycket mellan olika omställningsföretag. Skillnader mellan de olika omställningsuppdragens förutsättningar kan variera och kan också påverka resultatet.



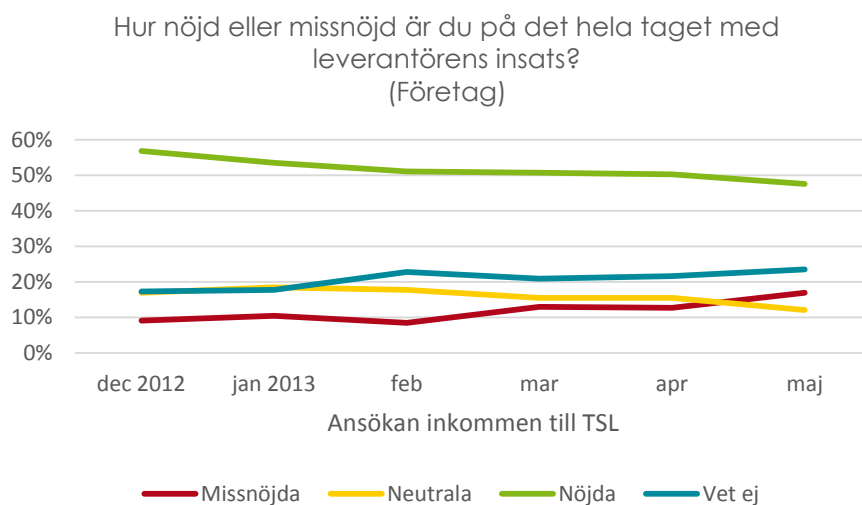
Vad tycker deltagare, företag och fack?

TSL genomför varje månad webbenkäter till deltagare, företag och fack. Deltagarenkäterna började vi med i februari 2013, enkäterna till företag och fack i maj 2013. Hittills i år har 5 127 deltagare, 1 360 företagsrepresentanter och 1 881 fackliga representanter betygsatt sin nöjdhet med de omställningsprojekt de deltagit eller medverkat i. Betygsättningen sker utifrån en tiogradig skala, där tio är högsta betyg och ett lägsta. TSL har valt att gruppera betyg 7 – 10 som nöjda, 5 – 6 som neutrala och 1 – 4 som missnöjda. Nedan redovisas resultatet, månad för månad.

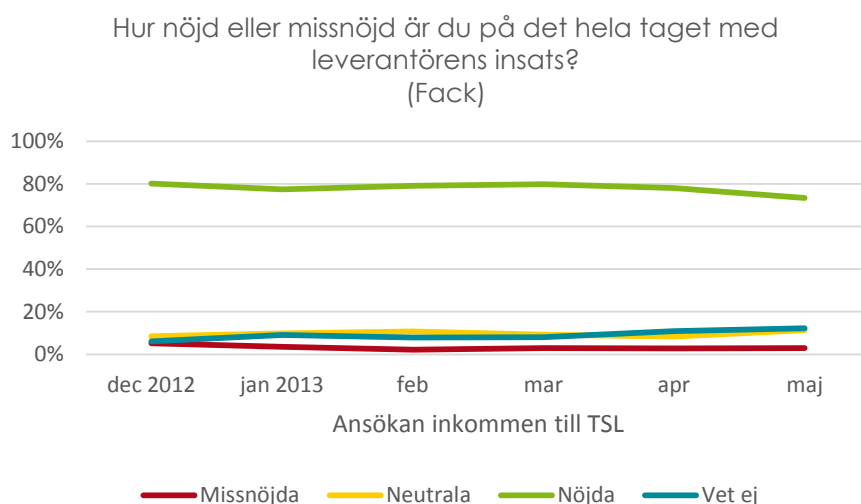
Deltagarna



Företag och fack



Bland företagsrepresentanterna är det förhållandevis många som svarat "vet ej". De är i huvudsak från mikro- respektive småföretag, (företag med max 49 anställda) utan egna HR-resurser och med små praktiska möjligheter att aktivt engagera sig i omställningsarbetet.



Ju mer information vi samlar på oss, desto bättre återkoppling kan vi göra till omställningsföretagen om de olika omställningsprojekten. Det är dock svårt att mäta allt. Vi ser i de öppna svaren från deltagarna (där de skriver med egna ord om det som känns angeläget) att just att få möta en person som har tid, som kan hjälpa till, som förstår den svåra situation det är att ha förlorat jobbet och som kan fokusera på lösningar, inte bara regler, betyder mycket utan att allt är enkelt mätbart. Hur mäter vi mänsklighet?

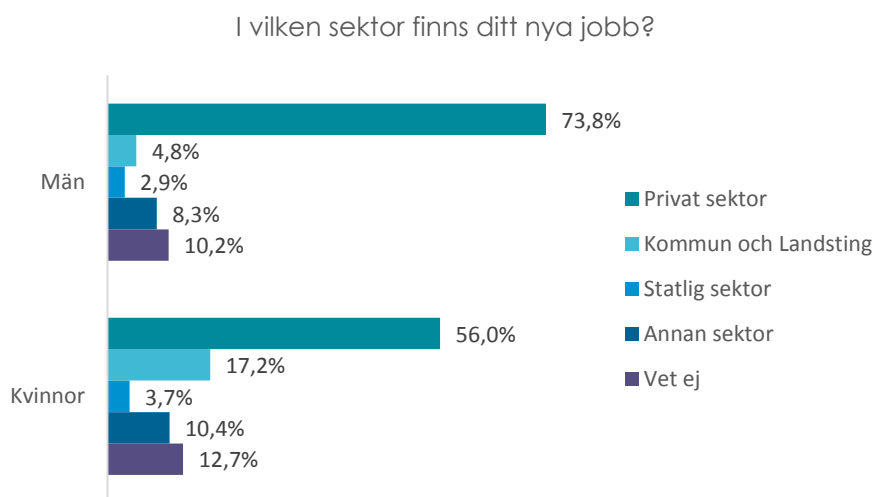
Till vilken sektor har deltagarna gått?

Sju av tio deltagare som får en ny anställning efter ett avslutat omställningsprogram i TSL-systemet finns kvar i den privata sektorn. Det sker dock en viss överströmning till andra sektorer, framför allt till kommun och landsting. Var tionde deltagare uppger att de inte vet vilken sektor deras nya jobb finns inom.



Kvinnor oftare till offentlig sektor

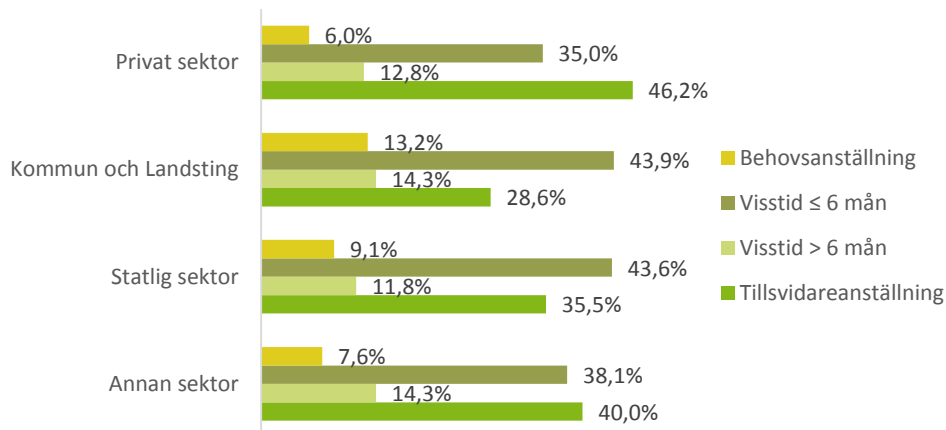
Kvinnor lämnar i större utsträckning än män den privata sektorn, och de som lämnar gör det framför allt för ett jobb inom kommun eller landsting. Drygt 20 procent av kvinnorna, och endast 8 procent av männen, som fått en ny anställning har fått den i offentlig sektor.



Vanligare med tidsbegränsat inom det offentliga

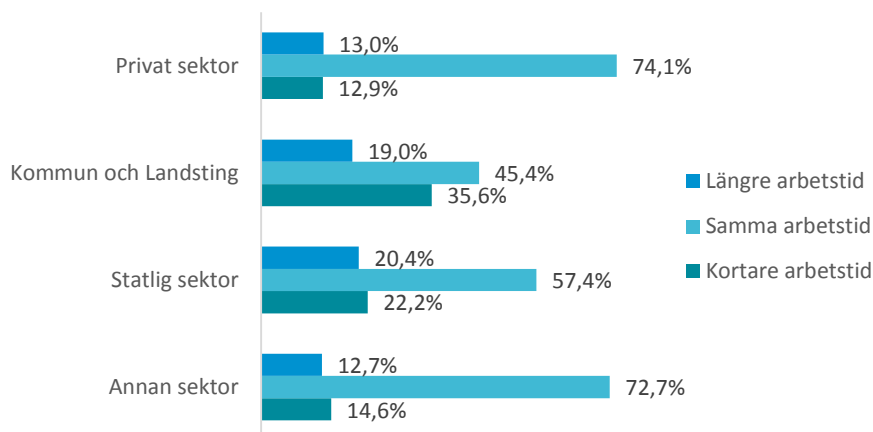
Vilken typ av anställning deltagarna får skiljer sig åt mellan de olika sektorerna. En avsevärt högre andel, nästan hälften av de deltagare som blivit kvar i den privata sektorn, har fått en tillsvidareanställning, jämfört med endast var tredje av de deltagare som gått till offentlig sektor. De deltagare som fått anställning i kommun och landsting, eller inom staten, har i större utsträckning tidsbegränsade anställningar, och då oftast kortare än sex månader. I diagrammet nedan är de som svarat att de inte vet vilken sektor deras nya jobb finns inom bortsorterade.

Anställningsform efter sektor



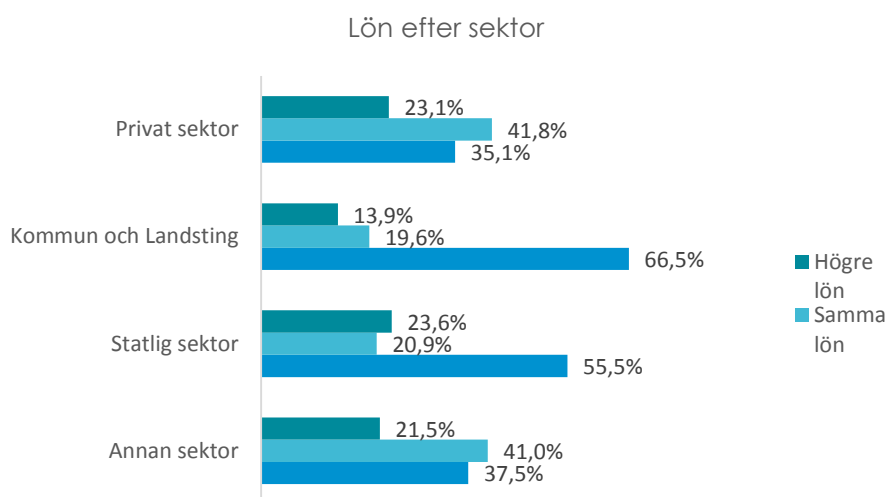
Även vad gäller arbetstiden finns det skillnader mellan de deltagare som gått till privat sektor och de som gått till kommun och landsting eller statlig sektor. Majoriteten av deltagarna inom alla sektorer uppger att de har samma arbetstid som på det jobb de lämnade innan de fick omställningsstöd från TSL, men andelen som uppger att de har kortare arbetstid är avsevärt högre hos de deltagare som gått till kommun och landsting, och även något högre för de som gått till ett statligt jobb. Andelen som uppger att de har längre arbetstid är också den något högre för deltagare som gått till kommun, landsting eller stat.

Arbetstid efter sektor



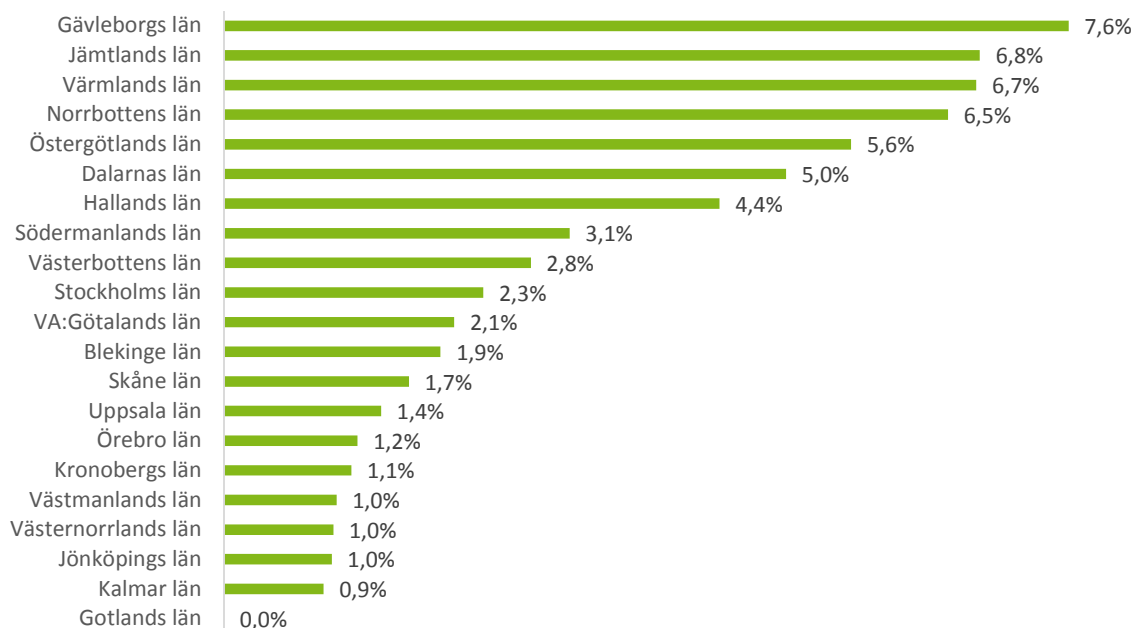
Lägre lön inom offentlig sektor

Majoriteten av de deltagare som fått sin nya anställning i privat sektor uppger att de har samma lön som de hade på det jobb de blev uppsagda från innan de fick omställningsstöd från TSL. Av de deltagare som fått sin nya anställning i offentlig sektor är det en stor andel, två tredjedelar inom kommun och landsting och drygt hälften inom staten, som uppger att de har en lägre lön i den nya anställningen.



Den stora majoriteten av deltagarna, knappt 95 procent, uppger i undersökningen att den nya anställningen inte innebär att de behöver flytta. Det skiljer sig dock åt beroende på var deltagaren är bosatt. I storstadslänen är det generellt sett en lägre andel deltagare som uppger att de behöver flytta, medan andelen är högre i flera av glesbygdslänen. I Gotlands län är antalet deltagare för få (15 st) för att man ska kunna dra några slutsatser utifrån resultatet.

Andelen som uppger att det nya jobbet innebär att de behöver flytta



Notabelt är dels att en stor andel av deltagarna i TSL-systemet hittar ett nytt jobb utanför den privata sektorn, dels att de som går från privat till offentlig sektor oftare får en visstidsanställning, förändrad arbetstid och lägre lön. Det är ändå en lösning för många som inte kan, eller inte vill, byta bostadsort. Bundenheten till bostadsorten är en praktisk realitet för många av deltagarna i TSL-systemet och försvårar rörligheten på arbetsmarknaden.

Uppgifterna är hämtade ur TSL:s deltagarundersökning. Undersökningen skickas till samtliga deltagare som avslutat sina omställningsprogram och har en e-postadress registrerad hos TSL. Undersökningen har hittills genomförts för de deltagare som avslutat sina omställningsprogram mellan februari och oktober 2013, och har genererat 5 127 svar. Av dessa har 3 566 deltagare rapporterat att de fått en ny anställning. Det är dessa deltagare som ligger till grund för diagrammen i texten.

Framtiden

Vi har sett ett minskat inflöde till TSL-systemet under de senaste månaderna, men samtidigt noterat att det är svårare att hitta jobb för många av deltagarna. Det understryker arbetsmarknadens mångfald och dubbelhet. I det korta perspektivet kan arbetsmarknaden för privatanställda arbetare därför sägas ha både förbättrats och försämrats.

I ett längre perspektiv finns en oro för uteblivna strukturåtgärder, i för Sverige viktiga exportländer, inte minst inom eurozonen. Den ökade likviditeten i marknaden, tillsammans med det låga priset på pengar kan tillfälligt skyla över behovet av strukturförändringar. Det kan också leda till att korta investeringar i redan befintliga tillgångar, med risk för uppbyggandet av bubblor, riskerar att tränga undan långsiktiga investeringar i bland annat ny teknik, ny produktionskapacitet och infrastruktur.

Det är svårt att säga i dagsläget hur den ekonomiska situationen utanför Sverige kommer att påverka svensk ekonomi, svensk arbetsmarknad och därmed också TSL-systemet.

Kontaktuppgifter

Rapporten är skriven av Mattias Elm och Tomas Petti, TSL.

För mer information om rapporten kontakta:

Analytiker Mattias Elm, mattias.elm@tsl.se, 0733-360 160

VD Tomas Petti, tomas.petti@tsl.se, 070-399 38 38

Kommunikationsansvarig Kajsa Thunholm, kajsa.thunholm@tsl.se, 0733-357 295