

Vilka jobb har skapats på den svenska arbetsmarknaden de senaste decennierna?

Det har ofta hävdats att den svenska arbetsmarknadens särart tränger tillbaka jobb med låga löner och låga utbildningskrav, men nyligen har också hävdats att utvecklingen varit den motsatta under 1990-talet. Här undersöks denna fråga med en metod som tidigare använts av Joseph Stiglitz i en analys av strukturförändringar på den amerikanska arbetsmarknaden. Resultatet visar att höglönejobben i Sverige ökat i antal alltsedan slutet av 1970-talet. Till och med under krisåren på 1990-talet skedde en tillväxt av dessa jobb. Låglönejobben, däremot, minskade under hela den studerade perioden. En jämförbar studie av den amerikanska arbetsmarknaden visar däremot på en polariserad utveckling med tillväxt av såväl höglöne- som låglönejobb, men en svag utveckling av jobben däremellan.

RUNE ÅBERG

är professor i sociologi vid Umeå universitet. Hans forskning har under senare år handlat om arbetslöshet samt om kopplingen mellan arbetskraftens utbildningsnivå och arbetsmarknadens utbildningskrav. rune.berg@fas.forskning.se

I en artikel i *Dagens Industri* (2004) kunde man läsa att Pontus Braunerhielm hävdade att av de nya jobb som tillkommit sedan 1994 så var 95 procent låglönejobb och deltidsarbeten (se www.sns.se). Uppgiften uppmärksammades av radio och TV och företrädare för fack, Svenskt näringsliv och regering kommenterade uppgiften utifrån sina värderingar men ingen, vare sig journalister eller de intervjuade, ifrågasatte om uppgiften verkligen var sann. Vore den det hade inte bara regering och arbetsmarknadens parter anledning att tänka om utan också de som forskat om förändringar på den svenska arbetsmarknaden. Många teoretiska infallsvinklar på problemet skulle ha behövt överges.

Det är lätt att peka på faktorer som borde innebära sämre förutsättningar för lågkvalificerade låglönejobb i Sverige än i andra jämförbara länder men knappast några som pekar i motsatt riktning. Här kan nämnas globaliseringen som intensifierar konkurrensen från låglöneländer. Produktion som utförs av lågbetalda arbetare i jobb med låga kvalifikationskrav tenderar att flytta till låglöneländer där lönen för dessa jobb är betydligt lägre än i Sverige. Inte minst bidrar den fackliga lönepolitiken till att hålla uppe de lägsta lönerna. Den har ibland kritiserats just för detta med bl a argumentet att denna politik driver jobb ut ur landet eller påskyndar bortrationaliseringen av dem. Samma sak skulle kunna anföras mot den höga skattenivån i Sverige som också driver upp lönekostnaderna. Skulle det nästan uteslutande ha varit låglönejobb som skapats i Sverige under 1990-talet vore det inte heller motiverat med skattesubvention av lågproduktiva låglönejobb, ett förslag som ibland framförs med argumentet att fler sådana jobb måste till för att sänka arbetslösheten bland de lågutbildade. Andra faktorer som

också anses minska utrymmet för lågkvalificerade låglönejobb är den relativt jämna inkomstfördelningen, den tekniska utvecklingen där Sverige ligger långt framme samt effektiv arbetsorganisation som rationaliserar bort sådana jobb. Allt detta talar för en utveckling mot färre och inte fler okvalificerade låglönejobb.

Den empiriska forskningen på området pekar också i den riktningen. Men det bör påpekas att den framför allt inriktats mot förändring av jobbens kvalifikationsinnehåll. En strategi har då varit att mäta jobbens kvalifikationsinnehåll med hjälp av den s k SEI-koden¹ där en av dimensionerna utgörs av de utbildningskrav som normalt krävs för att inneha jobbet ifråga; en annan har varit att använda svaren på frågor om jobbet karaktär och hur den som har jobbet upplever det för att med dessa uppgifter som grund konstruera indikatorer på arbetets kvalifikationsnivå. Sådana studier har gjorts vid Institutet för Social Forskning och har då baserats på data från Levnadsnivåundersökningen. Resultaten från dessa analyser pekar entydigt på att de kvalificerade jobben blivit fler medan de med låga kvalifikationskrav blivit färre sedan slutet på 1960-talet. Intressant att notera är att den ”uppkvalificering” som skett under denna tid nästan uteslutande tycks ha skett genom att de lågkvalificerade jobben blivit färre och de högkvalificerade fler och inte genom en genomsnittlig höjning av kvalifikationsinnehållet i de enskilda jobben (le Grand, Szulkin och Tåhlin 2001, 2002, 2004). Samma resultat har jag själv erhållit genom att studera utvecklingen av utbildningskraven på den svenska arbetsmarknaden såsom de återspeglas när jobben klassificeras efter utbildningskrav enligt SEI-koden. Men datamaterialet var i det fallet SCB:s ULF-databas (Åberg 2002, 2003).

Emellertid handlar diskussionen om arbetslivets strukturomvandling inte enbart om kvalifikationsförändring utan lika mycket om tillväxt eller kontraktion av ”låglönejobb” och ”höglönejobb”. Jobbens kvalité har också ofta diskuterats i dessa termer. Detta gällde kanske särskilt under 1990-talets krisår. Diskussionen var då av naturliga skäl fokuserad på olika strategier för att skapa nya jobb och vissa såg här USA som ett föredöme. Landet beskrevs av somliga som en sysselsättningsmaskin för oss att ta efter, medan andra menade att deras sysselsättningsökning i huvudsak byggde på tillväxt av låglönejobb eller s k ”MacJobb”. Stor lönespridning och nya jobb som betalades så dåligt att det inte gick att försörja sig på dem framstod inte som någon attraktiv modell att ta efter. Den diskussionen fördes också i USA men den empiriska kunskapen om vilka jobb som hade skapats var bristfällig. Därför lät ”the President’s Council of Economic Advisors” under ledning av Joseph Stiglitz genomföra en analys med syfte att avgöra vilka proportioner av jobbtillväxten som kunde tillskrivas ”good jobs” och ”bad jobs”. Forskargruppen utvecklade en metod för en sådan studie och resultatet blev, kanske något oväntat, att ca 50 procent av jobbtillväxten under perioden 1994–1996 var jobb i ”the top three deciles of the median-earnings-ranked job distribution” (se Wright och Dwyer

¹ SEI betyder Socio-Ekonomisk Indelning, se SCB (1982).

2003, s 292). Även i Sverige tycks det råda viss oklarhet om vilka jobb som skapats och försvunnit under senare tid. Därför kan det vara intressant att se vilket resultat en ”Stiglitzanalys” av jobbstrukturens förändring på den svenska arbetsmarknaden skulle ge. Jag skall i det följande redovisa en sådan.

1. Metod och datamaterial

Utgångspunkt för analysen är det som ovan benämndes ”median-earnings-ranked job distribution”. Denna syftar till att rangordna jobben efter den lön som normalt betalas för dem. Men något datamaterial som sträcker sig över flera år och innehåller enhetliga löneuppgifter för alla jobb finns inte, vare sig i Sverige eller USA. Därför måste jobbens lönenivå estimeras på något sätt. Den approximation för lön som jag här använder är arbetsinkomst för heltids helårsarbetande. Det material som används är SCB:s ULF-databas som innehåller uppgifter om arbetsinkomster för ett riksrepresentativt urval av alla anställda, vilket innebär att egenföretagare inte finns med i analysen. Urvalets storlek varierar mellan drygt 7 000 och knappt 3 000 anställda per år och det är deras jobb som skall klassificeras. Fullständiga uppgifter finns för åren 1977 till 2001.

Första steget i analysen är att konstruera en matris vars rader och kolumner utgörs av näringsgren och yrke samt att väja vilka tidsperioder som skall studeras. Metoden tillåter inte alltför långa perioder eftersom den bygger på antagandet om små förändringar av relativlöner mellan olika jobb under den valda perioden, något som framgår av beskrivningen längre fram. Jag har här valt två perioder 1977–1987 och 1988–2001. Den första perioden utmärks av en kontinuerlig tillväxt av jobb, från 3,7 miljoner anställda i början av perioden till knappt 4 miljoner i slutet. Jobbtillväxten fortsatte sedan fram till 1990 då det fanns drygt 4 miljoner anställda. Därefter skedde en dramatisk minskning ner till 3,5 miljoner 1994, men efter 1996 ökade antalet anställda till 3,8 miljoner år 2001. Den andra perioden gör det möjligt att studera vilken nettoförändring av jobbstrukturen som 90-talskrisens olika faser medförde.

Ett praktiskt problem har varit att klassificeringssystemen för näringsgren såväl som yrke har ändrats under den tid som data täcker. Efter vissa omklassificeringar har näringsgren och yrke kunnat klassificeras på ett enhetligt sätt för alla år inom de valda perioderna men vissa skillnader i yrkesklassificeringen föreligger mellan de båda perioderna.² Detta har för den första perioden resulterat i en matris bestående av 2 442 celler (11 näringsgrenar 222 yrken) varav 1 195 innehöll en eller flera observationer. För den andra perioden kom matrisen att bestå av 2 255 celler (11 näringsgrenar och 205 yrken) och 1 119 av dem innehöll någon observation. Observationerna inom varje matris bygger på data för alla år inom varje tidspe-

² De näringsgrenskoder som förekommit under de studerade perioderna är SNI69 och SNI92 och yrkeskoderna NYK78 och NYK83.

riod. Det innebär 50 673 observationer för perioden 1978–1987 och 42 832 observationer för perioden 1988–2001.

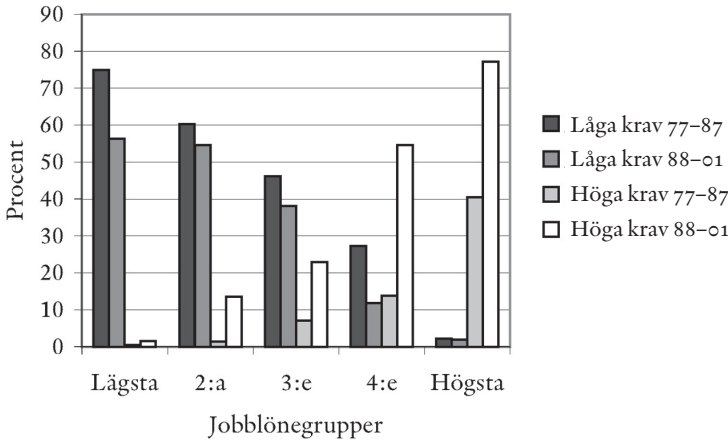
Nästa steg i processen är att estimeras normallönen för varje jobb i matriserna vilket indikeras av medianvärdet för arbetsinkomsten, justerad för prisnivåns förändring, för heltids helårsarbetande i varje cell i matrisen. Observationerna i cellerna kan således komma från vilket år som helst inom den valda perioden. Cellerna rangordnas därefter utifrån värdet på det tidigare beräknade medianvärdet på arbetsinkomsten.³ Alla observationer för de två första åren i varje vald period, dvs inkluderande även delårs- och deltidsanställda, fördelas därefter på cellerna.⁴ Slutligen grupperas de rangordnade jobben i quintilgrupper vilka fortsättningsvis benämns jobblönegrupper. De anställdas fördelning på dessa jobblönegrupper beräknas därefter för varje år. Dessa andelar räknas slutligen om till antal anställda utifrån årsmedeltalen för anställda enligt AKU.

2. Hur är jobblönestrukturen relaterad till kvalifikationsstrukturen baserad på utbildningskrav?

I de amerikanska studierna benämner man det jag här kallat jobblönegrupper för "Job Quality Quintiles" men jag har undvikit den benämningen därför att jobbkvalité är ett mångtydigt begrepp som är omöjligt att objektivt definiera i sin helhet. Ett bra jobb för en person kan av en annan anses som mycket dåligt. Vad som skall betraktas som bra eller dåligt i detta sammanhang är till stor del beroende på individuella värderingar och förutsättningar. Men samtidigt kan såväl utbildningskrav som lön på goda grunder antas indikera viktiga kvalitetsaspekter av ett arbete. Ett arbete som kräver lång utbildning är ofta förknippat med en svårighetsgrad och ett arbetsinnehåll som ger den som har jobbet möjligheter till personlig utveckling, självständighet, ledningsuppdrag, karriärmöjligheter m m. I jämförelse med jobb som kräver hög utbildning förknippas ofta jobb med låga utbildningskrav med att vara enkla att utföra och även upplevas som enformiga och inte innehålla andra belöningar än lönen. Lönen eller den inkomst jobbet inbringar är naturligtvis en viktig kvalitetsegenskap i sig. Den följer som regel kompetenskrav av olika slag och tycks endast i begränsad utsträckning kompensera för dåliga arbetsförhållanden (le Grand 1994). Därför är det också rimligt att anta att såväl jobblönestruktur som kvalifikationsstruktur baserad på utbildningskrav är relaterade till varandra och i viss mån reflekterar båda jobbkvalité.

³ Vissa celler kommer då att innehålla få observationer. Sex procent av alla observationer hamnar i celler med mindre än 10 observationer. Löneskattningarna i dessa celler blir givetvis osäkra, men då cellerna sedan i nästa steg grupperas i quintilgrupper så kommer många celler ändå att hamna i rätt quintilgrupp såvida inte avvikelserna är mycket stora eller cellen ligger på gränsen mellan två quintilgrupper. Då kan jobbet klassificeras i fel quintilgrupp men jag bedömer dessa fel som negligerbara.

⁴ För att få fler observationer och säkrare skattningar har två år istället för ett år fått utgöra underlag för startår och slutår.



Figur 1
Utbildningskrav
enligt SEI-koden i
jobb kvalitetsgrupper
baserade på lön 1977-
1978 och 1988-2001

Som framgår av figur 1 så är sambandet mycket starkt mellan jobblönegrupp och jobbet utbildningskrav. Diagrammet visar också att utbildningskraven ökat rent generellt mellan perioderna – låglönejobb med låga utbildningskrav har blivit färre och höglönejobb med höga utbildningskrav har blivit fler. Hög utbildning har således blivit alltmer av en nödvändighet för att nå ett höglönejobb. Men, det som här är särskilt intressant att notera är att det starka sambandet tyder på att jobblönegrupper faktiskt fångar en kvalifikationsdimension hos jobben.

3. Jobblönestrukturens förändring 1977-87 och 1988-2001

Mot bakgrund av det kända förhållandet att andelen jobb med höga utbildningskrav vuxit och andelen jobb med låga utbildningskrav minskat samt att jobblönestruktur så starkt hänger samman med utbildningskrav så borde det rimligen ha skett en förskjutning i jobblönestrukturen från låglönejobb till höglönejobb. I tabell 1 redovisas dessa förändringar för de båda studerade perioderna, den senaste perioden uppdelad i kontraktionsfasen under 1990-talets första hälft och återhämtningsfasen därefter.

Tabellen visar att under hela perioden 1977-1987 så ökade antalet höglönejobb, sammanlagt för perioden med ca 300 000 sådana jobb. Även bland jobb i den näst högsta jobblönegruppen skedde en tillväxt. De tre lägsta jobblönegrupperna minskade i antal och låglönejobben med ca 120 000

Jobblönegrupp	Tidsperiod		
	1977-1987	1988-1995	1995-2001
Högsta	308,3	22,4	226,8
4:e	95,2	-75,7	90,0
3:e	-26,7	-168,7	72,3
2:a	-47,9	-75,7	-84,2
Lägsta	-120,0	-136,6	-34,8

Tabell 1
Nettoförändring av
antalet jobb i olika
jobblönegrupper
under tre perioder
mellan 1977 och 2001
(1000-tal)

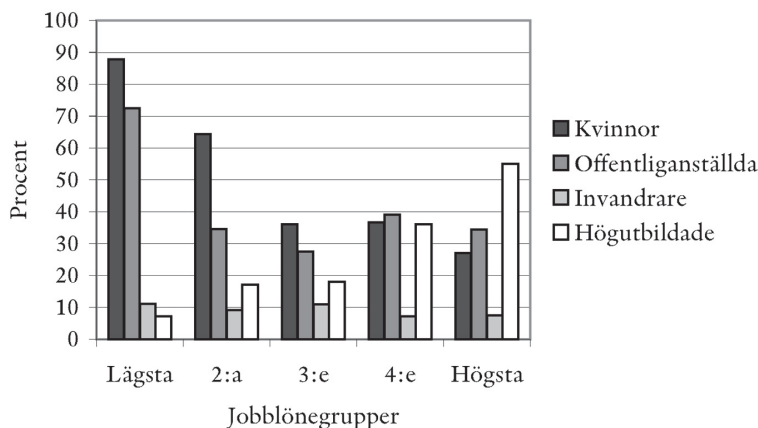
jobb. Nettotillväxten av jobb under perioden skedde således i jobbstrukturens övre del medan det i den nedre delen skedde en nettominskning av jobb. Under krisåren i början av 1990-talet minskade antalet jobb i alla lönegrupper utom den högsta. Höglönejobben har faktiskt vuxit i antal under hela den studerade perioden. Under återhämtningsfasen följde strukturförändringen återigen ungefär samma mönster som under 1980-talet, men med den skillnaden att det var i den näst lägsta lönegruppen som jobbminskningen var som störst. En slutsats som kan dras är att den gradvisa förskjutningen av jobbstrukturen mot de högsta lönegrupperna påskyndades under krisåren på 1990-talet.

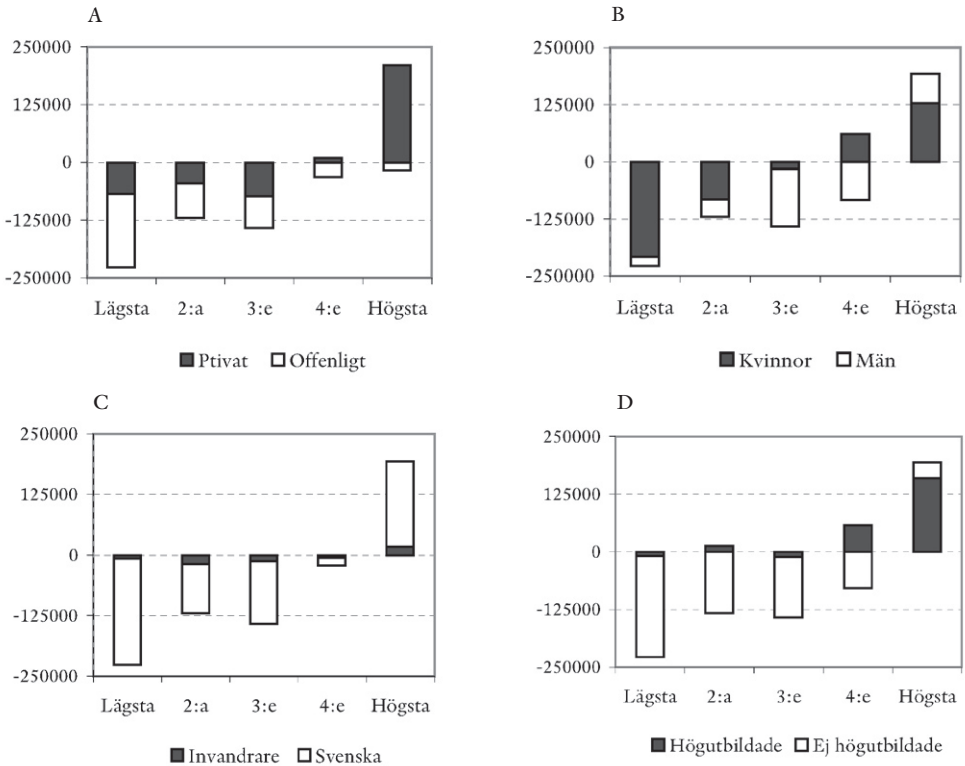
4. Nettoförändringar under 1990-talet – en marginalanalys

Den ekonomiska utvecklingen under 1990-talet innebar osedvanligt stora förändringar på den svenska arbetsmarknaden. Många jobb försvann men det skapades också nya, särskilt i slutet av decenniet. Dessa snabba kast i systersektorsnivån kan ha inneburit särskilt stora strukturella förändringar med förskjutningar mellan sektorer och olika grupper av anställda. Inom var och en av de olika jobblönegrupperna tar sig detta uttryck i förskjutningar i sammansättningen av grupperna. Sådana förändringar visar hur strukturomvandlingen bidragit till förändringen av lönevillkoren för de kategorier av anställda som studeras. Här följer en redovisning av jobblönegruppernas sammansättning med avseende på arbetsgivare (offentlig och privat), kön, nationalitet (infödda svenskar och invandrare) samt utbildning (högt utbildade med längre eftergymnasial utbildning och övriga).

Inledningsvis skall dock utgångsläget åren 1989–90 redovisas. I figur 2 framgår hur jobblönegrupperna då var sammansatta med avseende på dessa variabler. Som där framgår dominerades låglönegrupperna av kvinnor och offentligtanställda. Även invandrarna utgör en större andel bland de lägsta jobblönegrupperna än i de högre, men här är skillnaderna mycket små.

Figur 2
Jobblönegruppernas sammansättning med avseende på kön, arbetsgivare, nationalitet och utbildningsnivå under åren 1989–90





Figur 3
Tillskott och förlust av jobb inom jobblönegrupperna under 1990-talet för olika kategorier av anställda

Givetvis finner man också en stigande andel högutbildade när man rör sig från låglönegrupper till höglönegrupper.

Nu kan man inte förvänta sig att dessa fördelningar förändras särskilt mycket på ett decennium då de flesta människor trots allt inte förlorar sina jobb eller byter jobb under en så kort period. Däremot blir utvecklingens riktning och hastighet mer synlig om fokus riktas mot själva förändringen under perioden.

För att åskådliggöra denna har för varje kategori av anställda beräknats hur många av jobben i varje jobblönegrupp som innehas av t ex offentliganställda respektive privatanställda, kvinnor respektive män etc under åren 1990–91 och 1999–2001 (se fotnot 3). Skillnaden däremellan visar hur förändringen i antalet anställda varit för offentliganställda och för privatanställda, för kvinnor och för män etc. Resultatet redovisas i figur 3.

Sett över hela 1990-talet är det endast inom den högsta jobblönegruppen som jobben blivit fler. Men det är uteslutande inom den privata sektorn som dessa höglönejobb tillkommit. Största förlusten av jobb skedde inom den offentliga sektorns låglönejobb (figur 3A).

Medan förändringarna av antalet privata och offentliga jobb i lönegrupperna endast reflekterar strukturförändring, dvs nettoförändring av antalet jobb i varje grupp, så återspeglar figurerna 3 B–C strukturförändringar men också ändrade sysselsättningsmönster. Hur stor del av förändringen som kan tillskrivas respektive faktor kan inte avgöras av de data som här

redovisas. Figur 3B visar att könsfördelningen i höglönejobben ändrats till kvinnornas fördel. Fler kvinnor än män svarar för ökningen av jobb i höglönegruppen, men det betyder inte att det är högavlönade kvinnor i privat sektor som blivit fler utan att kvinnor kommit att utgöra en allt större andel av alla anställda i höglönejobb. T ex har deras sysselsättningsandel bland jurister och läkare ökat. I den andra änden av jobblöneskalan finner man att minskningen av jobb motsvaras av en lika stor nettominusning av kvinnor i dessa jobb. Nettoeffekten av detta är att kvinnosysselsättningen förskjutits uppåt i jobblönestrukturen.

Invandrarandelarna i de olika jobblönegrupperna har inte förändrats nämnvärt under den studerade perioden, i varje fall inte så som invandrare här definierats (figur 3C). Det har däremot andelen högutbildade. Nedgången av jobb i alla jobblönegrupper där så har skett har gått ut över andra än de högutbildade. Det är inte så märkligt när det gäller de lägsta jobblönegrupperna där de högutbildades andel i utgångsläget var låg. Men inte heller i den 3:e och 4:e jobblönegruppen har jobbförlusten drabbat dem. Dessutom har större delen av jobbtillväxten i höglönegruppen fyllts med högutbildade, vilket inte heller är särskilt förvånande med tanke på att jobb som faller inom den gruppen oftast kräver hög utbildning.

5. Utvecklingen i Sverige jämförd med den i USA

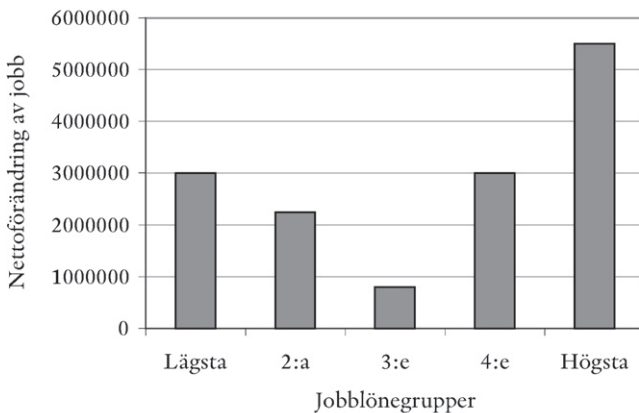
Sammantaget visar denna analys att 1990-talet inneburit en strukturförändring som påverkat lönebild. Höglönejobb i privat sektor har tillkommit och låglönejobb i offentlig sektor har gått tillbaka. Kvinnorna har som resultat av såväl ändrade rekryteringsmönster som förändringar i jobbstrukturen rört sig uppåt i jobblöneskalan. De högutbildade har alltmer kommit att dominera i höglönegrupperna och även ökat sin andel i lägre lönegrupper.

Huvudresultatet av denna analys är emellertid att den bekräftar den bild av strukturförändringen som framkommit i andra undersökningar men som gjorts med andra metoder än den som här använts. Bilden blir ungefär densamma när fokus riktas mot lönenivån i de olika jobben som när utbildningskrav, eller något index baserat på frågor om jobbetts karaktär, används för att beskriva jobbstrukturens förändring. Det är höglönejobben som ökat i antal alltsedan senare delen av 1970-talet och låglönejobben som minskat. Den utvecklingen bröts endast under krisåren på 1990-talet, då alla jobblönegrupper minskade utom, väl att märka, jobben i den högsta jobblönegruppen. Detta är en utveckling som inte heller är förvånande med tanke på faktorer som en – i internationell jämförelse – relativt jämn lönespridning i Sverige, höga skatter, omfattande utrikeshandel och snabb teknologisk utveckling samt en hög och snabbt växande utbildningsnivå hos arbetskraften. Svensk ekonomi driver fram en tillväxt av höglönejobb och en kontraktion av låglönejobb.

Syfte här har dock inte varit att analysera vilka orsaksmekanismer som

ligger bakom denna utveckling. Emellertid kan jag inte undgå frestelsen att reflektera över vad t ex relativa löneskillnader och stora inkomstspridningar kan ha för betydelse i sammanhanget. Jämförelsen med USA är då särskilt intressant. Mina resultat kan jämföras med just USA därför att en likadan analys där har gjorts av Wright och Dwyer (2003) och, som tidigare nämnts, av en forskargrupp under ledning av Joseph Stiglitz. Den studie som Wright och Dwyer genomfört skiljer sig från Stiglitzstudien så till vida att den täcker en längre tidsperiod, 1963–2000. Men det är särskilt för perioden 1992–2000 som de har bra data och möjligheter att konstruera en detaljerad näringsgren – yrkesmatris. Deras resultat tyder på en något snabbare tillväxt av jobb i lönestrukturens övre del än i dess nedersta under 1960-talet och möjligen också under 1970-talet. Under 1980-talet och särskilt under 1990-talet har utvecklingen av jobblönestrukturen varit U-format. De bekräftar Stiglitzstudiens resultat att antalet jobb i den högsta jobblönegruppen ökat mest, men även antalet jobb i de två lägsta jobblönegrupperna har ökat mycket medan tillväxten i mitten av jobblönestrukturen varit mycket begränsad (se figur 4).

Jämförs strukturförändringarna i Sverige med dem i USA under 1980- och 1990-talen så finner man en tillväxt av höglönejobb i båda länderna, men det är helt klart att det i USA även varit en stark tillväxt av jobb i de lägsta jobblönegrupperna medan utvecklingen på denna punkt varit den motsatta i Sverige. Det stöder uppfattningen att en arbetsmarknad av USA:s typ, med bl a stora skillnader i inkomster och relativa lönekostnader, gynnar tillväxt av låglönejobb medan en arbetsmarknad av svensk typ pressar tillbaka dem.



Figur 4
Nettoförändring av
jobblönegrupper i
USA 1992–2000

Källa: Wright och Dwyer (2003, s 302).

REFERENSER

- Dagens Industri (2004), ”S-politiken försvårar heltidsarbete och tillväxt”, 29 maj 2004.
- le Grand, C (1994), Löneskillnaderna i Sverige: förändring och nuvarande struktur, i Fritzell, J och O Lundberg (red), *Vardagens villkor – Levnadsförhållanden i Sverige under tre decennier*, Brombergs, Stockholm.
- le Grand, C, R Szulkin och M Tählin (2001), Lönestrukturens förändring i Sverige, i SOU 2001:53, *Välfärd och arbete i arbetslöshetens årtionde*, Kommittén Välfärdsbokslut, Socialdepartementet.
- le Grand, C, R Szulkin och M Tählin (2002), Har jobben blivit mer kvalificerade? *Kvalifikationskravens förändring i Sverige under tre decennier*, i Abrahamsson, K m fl (red), *Utbildning, kompetens och arbete*, Studentlitteratur, Lund.
- le Grand, C, R Szulkin och M Tählin (2004), ”Överutbildning eller kompetensbrist? Matchning på den svenska arbetsmarknaden 1974–2000”, i Bygren, M m fl (red), *Familj och arbete – vardagsliv i förändring*, SNS Förlag, Stockholm.
- SCB (1982), *Socioekonomisk indelning*, Meddelande i samordningsfrågor 1982:4, nytryck 1984.
- Wright, E O och E Dwyer (2003), “The patterns of job expansions in the USA: a comparison of the 1960s and 1990s”, *Socio-Economic Review*, vol 1, s 289–325.
- Åberg, R (2002), Överutbildning – ett arbetsmarknadspolitiskt problem?, i Abrahamsson, K m fl (red), *Utbildning, kompetens och arbete*, Studentlitteratur, Lund.
- Åberg, R (2003), “Unemployment Persistence, Over-education and the Employment Chances of the Less Educated”, *European Sociological Review*, vol 19, s 199–216.