

# Rekrytering i transportnäringen

– en jobbfråga i tiden

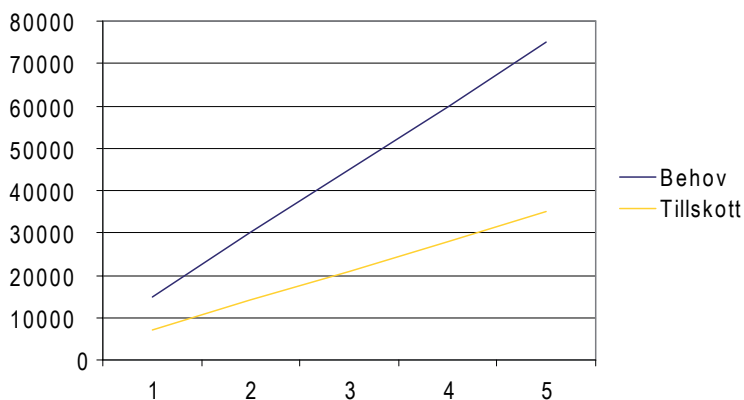
En rapport från TransportNäringsen i samverkan



Transportnäringen växer stadigt. Både gods- och persontransporterna ökar i Sverige. Men för att det ska kunna fungera både idag, imorgon och under de kommande åren behövs utbildad arbetskraft. Redan idag är vi i transportnäringen duktiga på att attrahera både ungdomar och vuxna. Men inte alls i tillräcklig omfattning.

Varje år under den kommande femårsperioden kommer transportnäringen att behöva ett tillskott på mellan 15 000 och 17 000 nya medarbetare, inte minst för att ersätta de medarbetare som går i pension. Men också för att möta ett ökande behov av transporttjänster. Dagens utbildningssystem kan bidra med knappt 7 000 ungdomar och vuxna årligen under samma tid.

Det ger ett underskott på minst 8 000 personer, varje år. Totalt saknas mer än hälften.



I denna rapport kartläggs behoven i ett antal av transportnäringens branscher – och vi försöker identifiera vad som kan och behöver göras för att möta rekryteringsutmaningen.

I sammanfattning är problemen – och lösningarna – följande:

- Arbetsmarknadsutbildningar i form av korta och intensiva yrkesutbildningar måste bibehållas och utökas.

- Branscherna vill och behöver öka andelen kvinnor bland sina anställda. Åtgärder behövs för att fler ska söka sig till transportnäringen.
- Myndigheterna måste göra det lättare för invandrare att snabbt ta sig in på arbetsmarknaden via transportnäringarna.
- Arbetskraftsinvandring kan underlätta för branscher med stora rekryteringsbehov och bör därför övervägas.
- Sverige borde använda sig av de direktiv som tillåter en åldersgräns på 18 år för att köra buss och taxi, lastbil och tåg.
- I dagsläget tvingas många företag själva utbilda till stora kostnader. Riskerna är också stora att de utbildade försvinner till konkurrerande företag.

## Det aktuella rekryteringsläget i de olika branscherna

Transportnäringen kan erbjuda yrken med stor

självständighet och möjligheter till utveckling. Vi vet att många värderar just friheten i yrket mycket högt. Samtidigt tror vi i transportnäringen att konkurrensen om arbetskraften i framtiden blir ännu hårdare än vad den är idag. Det här ställer krav på två håll.

Företagen i branscherna måste hålla sig framme och visa att man kan erbjuda

en bra arbetsplats.

Men efterfrågan på mer utbildad arbetskraft ger också ett behov av fler utbildningsplatser och fler alternativa möjligheter att utbilda sig till lämpliga yrken inom hela transportnäringen. Detta ansvar är till stor del det offentliga utbildningssystemets – eftersom behoven av transportnäringens tjänster är ett gemensamt intresse för hela samhället.

Läget och behoven per bransch ser sammanfattningsvis ut så här:

## **ÅKERIBRANSCHEN**

I åkerinäringen finns cirka 11 000 åkerier med över 40 000 lastbilar och 60 000 anställda. Åkerinäringen omfattar en rad verksamhetsområden som är nödvändiga för både övrig industri och samhället i stort, till exempel budbilstransporter, miljö- och renhållning, tank, bygg- och anläggning samt skogs- och lantbrukstransporter.

Åkeribranschen behöver varje år under de närmaste fem åren ett tillskott på 5 000–7 000 personer, för att täcka upp för både branschens tillväxt och kommande pensionsavgångar.

## **BUSSBRANSCHEN**

I bussbranschen finns cirka 500 företag med runt 20 000 anställda. Bussbranschen rymmer både privata och kommunalt ägda bolag. Den politiska viljan att fler ska resa kollektivt gör att bussbranschen har ett mycket stort behov av ny arbetskraft inom överskådlig tid.

Bussbranschen behöver varje år under de närmaste fem åren ett tillskott på runt 2 500 personer, för att klara av företagstillväxt och pensionsavgångar.

## **TAXIBRANSCHEN**

I taxibranschen finns det drygt 7 600 företag med sammanlagt 14 800 fordon. Taxibranschen sysselsätter sammanlagt 30 000 årsarbetare (50 000 anställda). Hälften av transportuppdragen är upphandlade och samhällsbetalda (den särskilda kollektivtrafiken).

Taxibranschen behöver varje år under de närmaste fem åren ett tillskott på 3 000 personer.

## **FLYGBRANSCHEN**

Flygbranschen omfattar 90 företag som sysselsätter 13 000 personer. Företagen är svenska och utländska flygbolag, cateringföretag, underhållsverkstäder, groundhandlings- och flygplatsbolag samt flygfraktsföretag.

Flygbranschen behöver varje år under de närmaste fem åren ett tillskott enbart av markpersonal med 800–1 000 personer.

## **MOTORBRANSCHEN**

Motorbranschen har cirka 2 100 företag med över 42 000 anställda. Motorbranschen omfattar bil- och lastvagnsverkstäder, billackering, skadeverkstäder, gummiverkstäder, bärgningsföretag samt bensin- och garageföretag.

Motorbranschen behöver varje år under de närmaste fem åren ett tillskott på 1 200 personer.

## **PETROLEUMBRANSCHEN**

Petroleumbranschen i Sverige har cirka 40 svenska och internationella företag med 4 000 anställda.

Petroleumbranschen behöver varje år under de närmaste fem åren ett tillskott på 500 personer.

## **SJÖFARTSNÄRINGEN**

Sjöfartsnäringen har cirka 100 företag med 12 000 anställda. Företagen är bland annat rederier.

Sjöfartsnäringen behöver de närmaste fem åren ett årligt tillskott på 1000 personer.

## **HAMNAR**

I Sverige finns drygt 50 hamnar med över 4 000 anställda.

Sveriges hamnar behöver de närmaste fem åren ett årligt tillskott på över 500 personer.

## **TÅGBRANSCHEN**

Tågbranschen omfattar idag 26 företag. Branschförningen Tågoperatörerna representerar 22 av dessa företag med 13 000 anställda, varav cirka 3 000 är lokförare.

Tågbranschen behöver de närmaste fem åren ett årligt tillskott på cirka 350 lokförare.

För att möta detta rekryteringsbehov finns ett underdimensionerat utbildningssystem. Dagens utbildningsvägar och antal utbildningsplatser (inklusive Transportfackens arbets- och yrkesmiljönämnd, vuxenutbildning och arbetsmarknadsutbildning) fördelar sig så här:

Gymnasieskolan – Fordonsprogrammet	ca 3 700 ungdomar/år.
Övriga program	ca 1 000 ungdomar/år.
Kommunal vuxenutbildning	ca 1 200 ungdomar och vuxna/år.
Arbetsmarknadsutbildning	ca 800 personer/år.
Kvalificerad Yrkesutbildning (KY)	ca 200 personer/år.

Siffrorna talar sitt tydliga språk: Något måste göras om vi ska kunna tillhandahålla de transporter som näringslivet, människorna och hela samhället behöver också i framtiden.

## Så här raderar vi rekryteringsgapet!

### YRKESHÖGSKOLORNA BEHÖVER FLER PLATSER

I utredningsförslaget om yrkeshögskolan (SOU 2008: 29) heter det att marknadens och näringslivets behov ska styra utbildningarna. Dagens och morgondagens stora efterfrågan på utbildad arbetskraft ger elever med fullbordad utbildning mycket goda chanser till anställning som bussförare, vilket borde passa som hand i handske med detta resonemang. Men samma utredning föreslår att just bussförarutbildningen inte längre ska platsa i yrkeshögskolan. Skälet är kravet på en viss utbildningslängd, tre terminer eller 300 poäng. Istället vill utredningen hänvisa förarutbildningar till gymnasiekurser inom den kommunala vuxenutbildningen. När verkligheten möter utredningens resonemang är det alltså inte marknadens eller näringslivets behov som ska styra det statliga stödet till bussförarutbildningen, utan utbildningspolitisk formalia.

Samtidigt föreslås en rad nya kvalificerade yrkes-

utbildningar i samma utredning. Det är alltså inte statliga resurser som fattas. Inte minst därför framstår det som ologiskt att bussförarutbildningen inte ska få finnas inom ramen för yrkeshögskolan när så många andra yrkesutbildningar får plats?

### NEDLÄGGNINGSRISK I NORRLAND

Vi bedömer denna risk som allra störst i mindre orter och i Norrlandslännen, där den interkommunala ersättningen inte har fungerat tillfredsställande

ens med det nuvarande systemet. Om utredningsförslaget fullföljs finns risken att yrkesutbildningsskolorna i Vilhelmina och Vännäs, som utbildar 40-50 bussförare årligen för hela norra Sverige, läggs ner. Samma utredning föreslår att de medel som nu går ut till kommuner som anordnar förarutbildningar istället ska tas upp i det generella bidraget. För att detta ska fungera i praktiken måste det föreslagna gymnasiala statsbidraget riktas direkt till utbildningarna.

Alldeles nyligen förändrades kursplanen och utbildningen förlängdes från 10 veckor till 15. Yrkeskolan kan nu svara upp mot de nya yrkesförarkompetenskraven (SFS 2007: 1157). Detta när privata trafikskolornas utbildning måste kompletteras med 280 timmar för att få yrkesförarkompetensbevis. Utbildningstiden vid yrkeshögskolan kan som ett förslag förlängas till en hel termin för att täcka in andra behov och önskemål. Exempelvis särskilda språkkrav för bussförare. Många invandrare rekryteras redan idag till bussförarutbildningen. I dagens system, baserat på grundskolebehörighet och med 15 veckors studieväg är det en snabb och bra väg till egen försörjning – något som alla parter eftersträvar.

### VUXENUTBILDNING KOMPLEMENT

Om det inte finns plats för förarutbildningarna i yrkeshögskolan på grund av utbildningspolitiska

formalia som vi beskriver ovan, måste en enkel och tydlig lösning på de ekonomiska förutsättningarna för utbildningarna säkras. För en del branscher, till exempel Taxi, är en utökad vuxenutbildning ett alternativ. En kort, specifik utbildning för motiverade deltagare som har både hög social kompetens och stor förståelse för service. Även om detta är ett utmärkt komplement kan det inte lösa alla problem.

Varje år utbildas 600 förare via påbyggnadsutbildningar, för arbete i åkeribranschen. Dessa utbildningsplatser riskerar att helt försvinna vid införandet av den nya Yrkeshögskolan. Vi föreslår att samtliga påbyggnadsutbildningar som idag är godkända av Skolverket inryms i den nya Yrkeshögskolan. Utbildningen kan lämpligen även kompletteras med transportledning, med tanke på utvecklingen mot ökade krav på eco-driving, miljötänkande och inte minst IT-teknik inom transportbranschen.

## Helt nya utbildningar behövs – nu!

Det finns stora brister på förare och personal inom transportnäringens alla grenar. Även om alla dagens utbildningsplatser används fullt ut räcker det inte. Inte ens om antalet platser på befintliga utbildningar ökar kan det möta transportnäringens rekryteringsbehov. Totalt behöver 15 000–17 000 personer rekryteras varje år de närmaste fem åren. Dagens utbildningssystem kan maximalt ge ett tillskott på knappt 7 000 nyutbildade per år. Ett underskott på minst 8 000 personer! Mer än hälften saknas alltså.

Några exempel:

**TÅGBRANSCHENS** företag räknar med att behöva utbilda ca 350 nya lokförare varje år den närmaste femårsperioden. Utbildningsbehovet styrs, som för de flesta branscher, av två saker:

- Tillväxten i branschen. Aldrig förr har så många velat åka tåg eller transporterera sina varor med

tåg. Avregleringen av godstrafiken har skapat möjlighet för fler tågoperatörer. Med en fullständig avreglering för persontrafiken kommer behoven att öka ännu mer.

- Pensionsavgångar. Under en lång rad av år har allt för få lokförare utbildats. Bristen på utbildade lokförare har lett till att återväxten av kompetent personal har halkat efter och branschen står nu inför stora rekryteringsbehov.

Ovanpå detta kommer effekterna av den nya arbetstidslagstiftningen och utbildning av personal i ny teknik och säkerhetsregler.

Lokförare utbildas i så kallade kvalificerade yrkesutbildningar (KY) där de tilldelade medlen för 2008 och 2009 räcker till att utbilda hälften av de 350 lokförare som årligen skulle behövas. Efter 2009 saknas pengar. Det mest akuta behovet därutöver täcks nu genom att ett par företag i branschen har utbildningar i egen regi. För den fortsatta avregleringen av järnvägsmarknaden är det positivt om utbildningar i så stor utsträckning som möjligt kan skötas av fristående utbildningsföretag.

**TAXIBRANSCHEN** har inga riktade utbildningar inom det offentligfinansierade skolväsendet. Alla nya lösningar på rekryteringsproblemet kan alltså ses som nettotillskott för näringen. Utbildningsvägen för taxi är bland annat självstudier i Svenska Taxiförbundets regi. Därtill har vissa trafikskolor lärarledda utbildningar till taxiförarlegitimation. Ett antal privata utbildningsföretag erbjuder också kurser – men enligt Svenska Taxiförbundets bedömningar är dessa av mycket varierande kvalitet. Ett antal beställningscentraler har också utbildning för blivande taxiförare och Arbetsförmedlingen köper in Taxiförbundets självstudiematerial till arbetssökande med chans till anställning.

Svenska Taxiförbundet har lämnat in en ansökan om en kvalificerad yrkesutbildning, men fått avslag. För taxibranschen skulle någon form av persontransportutbildning i gymnasieskolan lösa en del av

rekryteringsproblemen. Taxibranschen ser flera möjliga lösningar, exempelvis en egen inriktning inom det nuvarande Fordonsprogrammet, där det redan finns en långt framskriden läroplan. En nackdel med att ha persontransportutbildningen i Fordonsprogrammet kan vara att eleverna ser programmet som endast till för blivande mekaniker och förare av gods. Helst vill Taxiförbundet se ett särskilt Förarprogram med tydlig inriktning mot persontransporter. Det är inte längre så att den ideala taxiföraren alltid är den som kan allt om fordon och reparationer. Hög social kompetens och servicekänsla är minst lika viktiga egenskaper.

Kunskaper om företagande blir också allt viktigare vilket fått branschen att föreslå en ny utbildning, valbar från flertalet program. En utbildning med kombinerad inriktning mot service och persontransporter. Detta skulle ge gymnasieelever, oavsett grundinriktning, en möjlighet att välja en alternativ yrkesutbildning. Även om det nuvarande ålderskravet på 21 år är bra menar branschen att en sådan utbildning i gymnasieskolan borde kunna medge dispens från ålderskravet för de elever som gått utbildningen.

**ÅKERIBRANSCHEN** har lyckats attrahera många intresserade ungdomar. Det är betydligt fler sökande än det finns platser ute i kommunerna. Politikerna måste våga satsa på denna utbildning och öka antalet platser – den är kostsam men till skillnad från många andra gymnasieutbildningar ger den jobb! Våra undersökningar ger också vid handen att unga medarbetare trivs och stannar kvar i åkeribranschen, man upplever att det finns utvecklingsmöjligheter och att man har bra arbetsvillkor.

I åkeribranschen har andelen kvinnor minskat från 13 procent till 7,4 mellan 1990 och 2006. Majoriteten av kvinnorna i åkeribranschen jobbar som transportledare eller med administrativa uppgifter. Endast 3 procent av kvinnorna är fordonsförare. För att ändra på detta måste gymnasieskolan för-

ändras så att även unga tjejer lockas att söka sig till det transporttekniska området menar Sveriges Åkeriföretag. Det borde finnas möjligheter att söka till transporttekniska utbildningar från såväl omvårdnad och serviceinriktade utbildningar liksom från samhälls- och teknikutbildningar. Flera ingångar till det transporttekniska området öppnar möjligheterna för en ökad andel kvinnliga förare. Branschen skulle välkomna en ökad jämställdhet inom yrket och menar att det också skulle höja yrkets status.

**BUSSBRANSCHEN** behöver bredda sin rekryteringsbas så att även unga människor kan rekryteras. Den nuvarande basen räcker inte till för att klara de närmaste årens behov. Brist på bussförare får konsekvenser för hela kollektivtrafiken därmed i längden också för samhällets övergripande mål om säkra och effektiva persontransporter och transporternas miljöpåverkan.

Möjligheterna att rekrytera de unga minskar betydligt om man inte har tillgång till gymnasieungdomarna konstaterar Bussbranschens Riksförbund. När de unga har åldern inne för att kunna välja bussföraryrket har de i många fall redan valt eller skaffat sig andra utbildningar eller yrken. En utbyggd gymnasieutbildning som ger en gedigen yrkesutbildning ger både bra förutsättningar för förbättrad trafiksäkerhet och större trygghet för föraren i sitt yrke.

## Transportnäringen vill lyfta invandrares arbetskraftstillskott!

Transportnäringen har jobben och behöver anställa förare i hela transportbranschen. Vi vet att många av dem som nyligen kommit till Sverige inget hellre vill än att få ett jobb och därigenom en chans att etablera sig i samhället. Men vi behöver politikernas hjälp att hjälpa nysvenskarna att snabbare få fotfäste på arbetsmarknaden. En snabb, kvalificerad och yrkesinriktad språkutbildning är en bra början! Begreppet validering används allt mer, både natio-

nellt och internationellt. Det handlar om att synliggöra, kartlägga och bedöma enskilda individers kunskaper och kompetens. Validering betyder att varje individs kunskaper och kompetens systematiskt bedöms, värderas och dokumenteras – oavsett hur de har förvärvats. Men validering kan också beskrivas som ett sätt att lyfta både det formella och icke-formella lärandet och att ge lärande utanför det formella, nationella utbildningsväsendet ett erkännande.

Förutom bättre, marknadsanpassade yrkes- och språkutbildningar kan en bättre fungerande validering av existerande kunskaper bidra till att både lösa transportnäringens rekryteringsbehov och minska utanförskapet hos många nyanlända till Sverige.

För att detta ska bli verklighet föreslår Transportnäringsringen att:

- Det övergripande ansvaret för nationella strategi- och utvecklingsfrågor kring validering läggs på ett departement. Vilket, är av underordnad betydelse, huvudsaken är att frågorna samordnas på ett fackdepartement inom regeringskansliet
- Kommuner, arbetsförmedling och försäkringskassa ska ha ett tydligt uppdrag att arbeta för individuell möjlighet till snabb validering
- Varje region upprättar en regional form för samverkan mellan myndigheter och företag kring validering
- Staten ska stödja arbetet med kvalitetssäkring och kvalitetsutveckling kring validering
- Validering på arbetsmarknadsområdet ska utgå från ramverk som tas fram av arbetsmarknadens parter och branschorganisationer
- Alla insatser ska utgå från individens förutsättningar och behov. Processen ska vara likvärdig oavsett var i landet det sker
- De som arbetar med validering kan vara verk-samma lokalt, regionalt och centralt.

## Sänk körkortsåldern för bussförare och taxichaufförer!

Bussbranschen har ett årligt rekryteringsbehov på ca 2 500 förare. Ettusen av dessa behövs till storstadsområdena. Enbart i Stockholm är det årliga behovet ca 650 nya förare.

De stora företagen har en personalomsättning på ca 14 procent och den ökar i takt med pensionsavgångarna. Företagen har redan i dagsläget stora svårigheter att klara sina rekryteringsbehov. Bussarbetsgivarna genomförde nyligen en undersökning bland samtliga medlemsföretag. Totalt angav 51 procent att de har nyanställt under 2007 men av dessa angav hela 71 procent att de haft svårigheter att rekrytera.

Av de företag som inte rekryterat under 2007 angav 81 procent att de inte hade behov av att anställa medan 14 procent svarade att de inte anställt för att de helt enkelt inte lyckats hitta lämplig personal.

Rekryteringen sker till största delen av personer som redan har D-behörighet. Det blir dock svårare och svårare att klara rekryteringsbehovet enbart ur denna grupp. Antalet körkort med D-behörighet som utfärdas minskar stadigt. Mellan 2001 och 2006 minskade antalet utfärdade D-körkort från 2 770 till 1 711. Rekryteringsbasen av personer med D-körkort minskar med andra ord drastiskt. Idag har över 80 procent av D-körkortsinnehavarna fyllt 40 år. Av dessa är 13 procentenheter personer som passerat 65 år.

De närmaste tio åren går över 8 000 förare i pension. De kommer inte att kunna ersättas via dagens rekryteringsvägar. När pensionsavgångarna blir större kommer förarbristen att bli alltmer akut. Där är de nya, ökade, kraven på grundutbildning något som ytterligare försvårar för branschen att rekrytera förare under 21 år. Hur lagen i övrigt kommer att påverka våra möjligheter att rekrytera är svårt att veta i dagsläget.

Utanför Stockholm har företagen fått viss hjälp genom länsarbetsnämnderna som bekostat bussförarutbildning av arbetslösa. Men inte ens detta hjälper. Branschen hittar i dagsläget inte tillräckligt många förare för att kunna möta de politiska önskemålen om en ökning av kollektivtrafiken. Kan inte rekryteringsproblemet lösas kan bussbranschen inte bidra till att öka andelen kollektivtrafikresande.

Ett sätt att möta problemet är enligt bussbranschen att Sverige utnyttjar möjligheten i EU-direktiv 2003/59/EG och inför en lägsta åldergräns på 18 år för att få behörighet att köra buss. Samma restriktioner finns för taxi och taxiförarlegitimation, varför taxibranschen delar bussbranschens krav på sänkt körkortsålder.

#### KÖRKORTSDIREKTIVET 2006/126/EG

D och DE – 24 år och D1 och D1E – 21 år.

Direktivets regler om åldergränser gäller med reservationen att de inte ska påverka tillämpningen av yrkesförardirektivet.

Yrkesförardirektivet:

Huvudregeln för D eller DE är 23 år med grundläggande yrkesförarutbildning (snabbförvärvad). Medlemsländerna kan tillåta lägre ålder enligt följande:

D och DE vid reguljär trafik där körsträckan är max 50 km samt D1 och D1E

- 21 år
- 18 år på eget territorium om grundläggande yrkesutbildning (YKB) inte snabbförvärvats.

D och DE

- 21 år om grundläggande yrkesutbildning (YKB) inte snabbförvärvats.
- 20 år på eget territorium (18 år med tom buss).

## Vi vill se nedsatta sociala avgifter för unga!

De sociala avgifterna är redan idag nedsatta för dem som fyllt 18 år men inte 25, vid årets början. I den promemoria som finansdepartementet nu skickar ut på remiss finns ett förslag att nedsättningen ska bli ännu mer kraftfull. Förslaget innebär att arbetsgivaravgifterna, inklusive den allmänna löneavgiften, sänks från 21,30 % till 15,74 %.

Så länge Sverige använder sig av yrkesförardirektivet, som anger en åldergräns på 21 år, kan näringen inte få del av satsningen på sänkta avgifter för åldersgruppen 18-21 år.

Buss- och taxibranscherna menar att regeringen går emot sin egen hårt drivna ”jobblinje” och att de som näringar blir dubbelt drabbad av detta!

