



IFAU – INSTITUTET FÖR
ARBETSMARKNADSPOLITISK
UTVÄRDERING

Språngbräda eller segmentering?

En longitudinell studie av tidsbegränsat anställda

Kristina Håkansson

Språngbräda eller segmentering?

En longitudinell studie av tidsbegränsat anställda

av

Kristina Håkansson *

19 januari 2001

* Centrum för arbetsvetenskap, Göteborgs universitet, Box 700, 405 30 Göteborg,
Tel: 031-773 55 02, E-post: kristina.hakansson@av.gu.se

Sammanfattning

Från arbetsgivarhåll hävdas att reglerna för anställningar måste bli mer flexibla. Detta skulle enligt förespråkarna också gynna individerna då man antar att de tidsbegränsade anställningarna innebär en språngbräda till fast jobb. Denna studie visar att detta bara stämmer för vissa grupper. För provanställda, män och personer med hög utbildning är möjligheten stor att den tidsbegränsade anställningen är en språngbräda till fast jobb. För andra grupper, till exempel säsongsanställda, kvinnor och personer med låg utbildning, är det större risk att den tidsbegränsade anställningen leder till segmentering, dvs den tidsbegränsade anställningen varvas med andra tidsbegränsade anställningar och perioder av arbetslöshet. Mitt emellan finns vikarier och objekts-/projektanställda som till viss del övergår till fast jobb men som också till viss del är rörliga, dvs är fortsatt tidsbegränsat anställda men utan perioder av arbetslöshet.

De tidsbegränsade anställningarna är av helt olika karaktär och fyller helt olika funktion för arbetsgivaren. Ett centralt resultat i studien är att de typer av tidsbegränsade anställningar som kan användas i syfte att åstadkomma kapacitetsflexibilitet, dvs kunna variera produktionens volym efter efterfrågan, innebär en risk för segmentering. Det är främst säsong- och behovsanställda som riskerar att utgöra en ständig buffert för arbetsgivarnas varierande behov av personal.

Ett viktigt resultat är också de stora skillnader mellan kvinnors och mäns möjligheter att övergå från tidsbegränsat till fast jobb. När alla andra faktorer konstanthålles, har kvinnor ungefär hälften så stor chans att övergå till fast jobb under en tvåårsperiod.

Studien bygger på registerdata från SCB:s arbetskraftsundersökningar (AKU) samt SCB:s integrationsregister ALDA vilket bland annat innehåller uppgifter från skattemyndigheten och Ams. En kohort, de som medverkar i AKU första gången 1994, följs under fyra år. Det är de tidsbegränsat anställdas arbetsmarknadsstatus som är i fokus i studien.

Förord

Denna rapport är en del av ett större forskningsprojekt med det övergripande syftet att förklara vilka faktorer som påverkar utvecklingen mot kapacitetsflexibilitet samt analysera förutsättningar för och konsekvenser av de olika flexibilitetsstrategierna. Tre olika flexibilitetsstrategier har urskiljts, flexibilitet i arbetstid (dynamisk flexibilitet), flexibilitet i personalstyrkans storlek (numerär flexibilitet) samt flexibilitet i arbetsorganisationen (funktionsflexibilitet). De olika flexibilitetsstrategierna ger alla möjligheter till ökad kapacitetsflexibilitet men kräver delvis olika förutsättningar och leder till olika konsekvenser för både de anställda, arbetsplatsen och samhället. Det övergripande projektet har finansierats av Rådet för arbetslivsforskning och drivs gemensamt av Kristina Håkansson och Tommy Isidorsson. Inom projektet har flera rapporter publicerats, se litteraturförteckningen. Denna rapport är en studie av en form av numerär flexibilitet, tidsbegränsade anställningar, och behandlar konsekvenserna av dessa på samhällsnivå. Studien har finansierats av Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering.

Jag vill här tacka de som på olika sätt hjälpt mig under projektets gång samt givit synpunkter på manuset. Under hela studien har jag diskuterat problem och möjligheter med Tommy Isidorsson som varit insatt i projektets frågeställningar. Ett stort tack för alla värdefulla synpunkter både under projektets gång och på det färdiga manuset! Jag vill också tacka Rune Åberg och Susanne Ackum Agell som givit värdefulla synpunkter på manuset samt deltagare på ett arbetsseminarium vid IFAU där jag presenterat studien. Tack också Hassan Mirza på SCB som har varit mycket behjälplig vid alla mina frågor om viktberäkning.

Innehållsförteckning

1. Inledning och syfte	7
2. Bakgrund	8
2.1 Utvecklingen av tidsbegränsade anställningar	8
2.2 Tidsbegränsade anställningar inom olika branscher	11
2.3 Lagstiftningen om tidsbegränsade anställningar	13
3. Forskningsläge och teoretiska utgångspunkter.....	15
3.1 Tidsbegränsade anställningar som ett uttryck för flexibilitet.....	15
3.2 Rörlighet och segmentering bland tidsbegränsat anställda	18
3.3 Olika typer av tidsbegränsade anställningar	20
3.4 Studier av tidsbegränsade anställningar på samhällsnivå	21
3.5 Sammanfattning	23
3.6 Frågeställningar och förklaringsvariabler	24
4. Metoddiskussion	27
4.1 Databaser.....	27
4.2 Urval	27
4.3 Bortfall	29
4.4 Operationalisering.....	31
4.4.1 Grad av etablering på kort sikt.....	31
4.4.2 Grad av etablering på lång sikt	32
4.5 Validitet och reliabilitet	33
5. Resultat.....	35
5.1 Jämförelse mellan olika arbetsmarknadsstatus	35
5.1.1 Sysselsättningsgrad för fast och tidsbegränsat anställda.....	38
5.1.2 Sammanfattning	39
5.2 Uppföljning av gruppen tidsbegränsat anställda	39
5.2.1 Tidsbegränsat anställdas rörlighet på arbetsmarknaden.....	41
5.2.2 Sysselsättningsgrad.....	43
5.2.3 Rörligheten mellan olika typer av tidsbegränsat anställda.....	43
5.2.4 Sammanfattning	44
5.3 Typ av tidsbegränsad anställning som förklaring	45
5.4 Bransch som förklaring.....	48
5.5 Socioekonomisk tillhörighet som förklaring.....	51

5.6 Kön som förklaring	53
5.7 Ålder som förklaring	57
5.8 Utbildning som förklaring	59
5.9 Nationalitet som förklaring	62
5.10 Förklaringsvariablernas sammantagna betydelse	63
5.10.1 Arbetsrelaterade förklaringsvariabler	63
5.10.2 Arbets- och individrelaterade förklaringsfaktorer	65
6. Sammanfattande analys	68
Referenser	74

1. Inledning och syfte

Tidsbegränsade anställningar har under det senaste decenniet blivit allt vanligare. Idag har ungefär 16 procent av alla anställda ett tidsbegränsat kontrakt. Ett vanligt argument bland arbetsgivare för att anställa på tidsbegränsade kontrakt är att det ökar flexibiliteten på arbetsplatsen. Flexibilitetsdiskussionen har under 1990-talet i stor utsträckning dominerats och styrts av arbetsgiversidan och begreppet flexibilitet har i debatten fått en normativ slagsida. I den normativa debatten är flexibilitet bra, för att inte säga nödvändig. Arbetsplatserna måste bli flexibla för att överleva den allt hårdare konkurrensen på en global marknad.¹ I denna diskussion framförs den svenska arbetsrätten som ett hinder för flexibilitet.² SAF:s ståndpunkt är att mer flexibla regler för till exempel visstidsanställningar skulle öka tillväxten, effektiviteten och lönsamheten. Ett vanligt argument i den diskussionen är att tidsbegränsade anställningar är ett sätt att komma in på arbetsmarknaden som leder vidare till fast jobb. Det empiriska stödet för detta antagande har dock varit magert. Syftet med denna studie är att undersöka konsekvenserna av tidsbegränsade anställningar på samhällsnivå. I vilken utsträckning är tidsbegränsade anställningar ett sätt att komma in på arbetsmarknaden, en språngbräda till fast anställning och i vilken utsträckning leder tidsbegränsade anställningar till att vi får en segmentering på arbetsmarknaden mellan en grupp fast anställda och en grupp med ständigt tidsbegränsade anställningar?

En vanlig föreställning i den allmänna debatten är också att det finns en efterfrågan hos främst unga människor att ha tillfälliga jobb. Föreställningen om ungdomar som vill pröva olika jobb och gärna tar ett ledigt halvår mellan två jobb för att resa jorden runt är stark. Utbudet av tidsbegränsade anställningar skulle då svara mot de ungas efterfrågan på denna typ av anställning. Så är dock inte fallet. En undersökning av svenska folkets inställning till fast respektive tidsbegränsad anställning visar att en klar majoritet föredrar en fast anställning. Det gäller också unga människor.³

¹ Bodin, Mats, Bredbacka Christer & Giertz, Eric (1996). Lundgren, Håkan (1994).

² Se t ex SAF-tidningen *Näringsliv* nr 8 1999.

³ SOU 1999:27, s 210-211.

Kraven på flexibilitet handlar om att anpassa arbetsplatsernas produktion av varor respektive tjänster till efterfrågan. Det gäller både vad, när och hur mycket som ska produceras. Att anställa på tillfälliga kontrakt är ett sätt att åstadkomma kapacitetsflexibilitet, det vill säga flexibilitet i produktionens volym. I vår tidigare forskning har vi visat att det finns tre principiellt olika sätt att åstadkomma denna flexibilitet.⁴ Förutom flexibilitet i personalvolymen genom att tillfälliganställa eller hyra in personal (numerär flexibilitet) kan arbetsplatserna också nå kapacitetsflexibilitet genom att variera arbetstiderna efter efterfrågan (dynamisk flexibilitet) samt genom att variera produkter eller arbetsuppgifter efter efterfrågan (funktionsflexibilitet).

De tidsbegränsade anställningarna kan vara av olika karaktär och innebära olika villkor för individerna. De behovsanställda är den mest utsatta gruppen av de tidsbegränsat anställda, de får minst kompetensutveckling och de har små möjligheter att påverka när och hur de ska utföra arbetet. Projekt- och objektsanställningar är de mest gynnsamma formerna av tidsbegränsade anställningar, både vad gäller individernas möjligheter till kompetensutveckling och möjligheter att påverka hur arbetet ska utföras.⁵ På arbetsplatsnivå har vi i tidigare studier visat att användningen av tidsbegränsat anställda kan leda till en segmentering i ett A- och ett B-lag på arbetsplatsen. I denna studie är vi intresserade av att få veta om användningen av tidsbegränsat anställda på arbetsplatser leder till en motsvarande uppdelning i ett A- och ett B-lag på samhällsnivå där A-laget har fasta anställningar och B-laget går mellan olika tidsbegränsad anställningar varvat med perioder av arbetslöshet.

2. Bakgrund

2.1 Utvecklingen av tidsbegränsade anställningar

Arbetskraftsundersökningarna (AKU) har fram till 1987 inte skiljt mellan fasta och tidsbegränsade anställningar. Utvecklingen av tidsbegränsade anställningar kan därför enbart studeras för en relativt kort period. Totalt sett har andelen tidsbegränsade anställningar ökat med 32,5 procent under perioden 1987–1999.

⁴ Håkansson, Kristina & Isidorsson, Tommy (1995, 1997, 1998, 1999).

⁵ Aronsson, Gunnar (1996). Aronsson, Gunnar m fl. (2000).

Tabell 2.1. Tidsbegränsade anställningars andel av alla anställningar 1987-1999. Procent.

År	%
1987	12,0
1988	11,7
1989	10,7
1990	10,1
1991	9,9
1992	10,6
1993	11,5
1994	13,5
1995	14,1
1996	13,8
1997	14,6
1998	15,5
1999	15,9

Källa:SCB.

Under denna period har konjunkturen svängt flera gånger. Högkonjunkturen i slutet av 1980-talet följdes av en djup lågkonjunktur under första halvan av 1990-talet. Under andra halvan av 1990-talet har konjunkturen vänt uppåt igen. Dessa konjunktursvängningar innebär att både arbetskraftsdeltagandet och arbetslösheten varierar under perioden. LO har genomfört en studie som pekar på att tidsbegränsade anställningarna varierar i takt med konjunkturen.⁶ Som vi ser i *tabell 2.1* ovan minskar andelen tidsbegränsade anställningar under högkonjunkturen i slutet av 1980-talet och början av 1990-talet och ökar starkt under lågkonjunkturen i början av 1990-talet. De tidsbegränsade anställningarnas andel av alla anställningar fortsätter sedan att öka under slutet av 1990-talet, trots att konjunkturen då vänt uppåt. Uppgifterna på tidsbegränsade anställningar sträcker sig dock över en alltför kort period för att vi skall kunna dra några slutsatser om sambanden mellan denna typ av anställning och konjunktur.

Donald Storrie visar i sin studie av tidsbegränsade anställningar att fördelningen av olika typer av tidsbegränsade anställningar förändrats avsevärt under denna period. Vikariat är fortfarande den dominerande typen av tidsbegränsad anställning, men dess andel av alla tidsbegränsade anställningar har minskat betydligt. En viktig förändring är den stora ökningen av behovsanställningar och en mindre, men tydlig ökning av projektanställningar.⁷

⁶ LO (1998).

⁷ Storrie, Donald (1998).

Tabell 2.2. Fördelningen mellan olika typer av tidsbegränsade anställningar under perioden 1987–1999. Procent.

Typ av tidsbegränsad anställning	1987	1999
Vikariat	45,5	32,7
Objekts-/projektanställning	14,0	17,6
Provanställning	7,9	10,4
Behovsanställning	5,7	19,2
Säsongarbete	5,8	5,0
Övrigt	21,1	15,0
Totalt	100	100

Källa. Storrie, Donald. (2001) The Regulation and Growth of Contingent Employment in Sweden.

Behovsanställningar har mer än tredubblat sin andel av de tidsbegränsade anställningarna, från 5,7 procent av alla tidsbegränsade anställningar 1987 till 19,2 procent 1999. Det innebär att knappt var femte tidsbegränsad anställning är en behovsanställning. Även projektanställningar har ökat sin andel, från 14 till 17,6 procent under samma period. Medan vikariaten utgjorde nästan hälften av alla tidsbegränsade anställningar 1987, har dess andel sjunkit till ungefär en tredjedel 1999.

I en annan kartläggning genomförd av LO 1998 framkommer samma mönster i ökningen av tidsbegränsade anställningar som i Storries studie.⁸ LOs rapport visar också på vikten av att studera hur tidsbegränsade anställningar fördelas mellan kvinnor och män samt mellan olika åldersgrupper. I tabellen nedan visas hur tidsbegränsade anställningar fördelades på kön och ålder 1999.

Tabell 2.3. Tidsbegränsade anställningar 1999 fördelat på kön och ålder. Procent av alla anställningar.

	Kvinnor	Män
16-24	58	43
25-34	24	15
35-44	14	9
45-54	9	7
55-64	7	6
16-64	18	13

Källa: SCB.

⁸ LO (1998).

Det är helt klart att tidsbegränsade anställningar är vanligare bland yngre personer i arbetskraften. Andelen som har tidsbegränsad anställning minskar för varje åldersgrupp. Störst är skillnaden mellan de två yngsta åldersgrupperna.

Kvinnor har tidsbegränsad anställning i betydligt större utsträckning än män. Under 1990-talet har dock de tidsbegränsade anställningarna ökat mer bland män.

2.2 Tidsbegränsade anställningar inom olika branscher

Tidsbegränsade anställningar förekommer i olika stor utsträckning inom olika branscher. Hotell och restaurang har störst andel tidsbegränsade anställningar av alla branscher. År 1999 var 35 procent av alla anställningar inom branschen tidsbegränsade. Inom LO har även fackförbunden Byggnads, Handels och Kommunal en hög andel tidsbegränsat anställda bland sina medlemmar. De förbund med lägst andel tidsbegränsade anställningar är Grafiska, Metall och Trä.

Tabell 2.4 Andel tidsbegränsat anställda av alla anställda fördelat på näringsgren 1999. Procent.

Näringsgren	
Jord-, och skogsbruk, fiske	28
Tillverkning	8
Byggverksamhet	14
Handel och kommunikationer	14
Hotell och restaurang	35
Finansiell verksamhet, företagstjänster	13
Utbildning och forskning	20
Vård och omsorg	21
Personliga och kulturella tjänster, renhållning	28
varav Hotell och restaurang	35
Offentlig förvaltning	12

Källa: SCB.

De olika branscherna tillämpar helt olika typer av tidsbegränsade anställningar. Donald Storrie har studerat intensiteten av olika typer av tidsbegränsade anställningar på detaljerad branschnivå.⁹

Behovsanställningar har överlägset högst intensitet inom hotell och restaurang. Även äldre- och handikappomsorg samt handel har en hög intensitet av behovsanställningar. Denna typ av tidsbegränsad anställning förekommer alltså mest inom servicenäringar och arbetet är ofta av sådan karaktär att det inte kräver någon högre utbildning.¹⁰ Två tredjedelar av de som har denna typ av tidsbegränsad anställning är kvinnor. Storrie menar att en förklaring till att denna typ av tidsbegränsad anställning ökat mest kan vara ett uttryck för en obalans i maktförhållandet mellan parterna på den lokala arbetsplatsen. Ett exempel är att behovsanställningar ökat mest inom byggnadsindustrin, en bransch som haft hög arbetslöshet under perioden 1992–1996.

Projektanställningar har hög intensitet inom forskning och utveckling samt inom byggnadsindustri. Arbeten inom dessa branscher kan ofta avgränsas på en tydligt sätt, arbetet är slutfört när ett projekt är genomfört. Denna typ av tidsbegränsad anställning innehas i högre grad av män, knappt två tredjedelar är män. De som har denna form av tidsbegränsad anställning har i genomsnitt högre utbildning än övriga former, det gäller särskilt för kvinnorna. Bland kvinnor har 40 procent eftergymnasial utbildning, bland männen är motsvarande andel 25 procent.

Provanställningar har högst intensitet inom fiske, men även hotell & restaurang och handel kommer högt i rangordningen av intensitet. En förklaring till provanställningar, menar Storrie, kan vara att formella kvalifikationer har mindre betydelse för att klara arbetet. Arbetsgivaren vill istället pröva individens lämplighet under en period. Att provanställningar knappast förekommer inom offentlig sektor, t ex vården, torde förklaras av den höga andelen vikariat inom denna sektor. Vikariaten fyller då arbetsgivarens behov av att först pröva personen ifråga.

Vikariat tillämpas främst inom barnomsorg, annan omsorg samt äldre- och handikappomsorg. Även utbildningssektorn ligger högt i intensitet. Vikariat är därmed vanligt förekommande inom kvinnodominerade branscher samt inom offentlig sektor. Tre fjärdedelar av alla vikariat innehas av kvinnor. Vikariatens andel av tidsbegränsade anställningar har minskat kraftigt under perioden

⁹ Storrie, Donald (1998).

¹⁰ Storrie, Donald (1998), s 68.

1987–1999, från 45 procent till 32 procent. Minskningen av vikariat kan till stor del hänföras till vård och omsorgssektorn.

Säsonganställningar förekommer främst inom jordbruk, skogsbruk, hotell & restaurang, fiske samt rekreation, kultur & sport. Hotell & restaurang samt jordbruk & jakt har också högst intensitet när det gäller ferieanställningar.

Praktik utgör en mycket liten del av alla tidsbegränsade anställningar, 2 procent. Denna form förekommer främst inom annan service, reparation av personliga och hushållsmaskiner samt fiske. Den minst förekommande formen av tidsbegränsad anställning är beredskapsarbete. De branscher som tillämpar denna form är främst skogsbruk, jordbruk & jakt samt rekreation, kultur & sport.

Ferieanställningar har högst intensitet inom post och telekom, men också inom handel, industri samt hotell och restaurang.

Sammanfattningsvis kan konstateras att vi har god kunskap om hur tidsbegränsade anställningar fördelas på olika delbranscher samt vilka typer av tidsbegränsad anställning som förekommer i de olika branscherna. Däremot har vi ingen kunskap om vilken betydelse andelen tidsbegränsade anställningar i en bransch har för tidsbegränsat anställdas möjligheter att etablera sig på arbetsmarknaden.

2.3 Lagstiftningen om tidsbegränsade anställningar

Fram till 1974 då Lagen om anställningsskydd (LAS) trädde i kraft, reglerades arbetsgivarens rätt att anställa på tidsbegränsade kontrakt genom kollektivavtal. Med LAS, som stärkte anställningsskyddet för fast anställda, infördes också möjligheter att anställda personer för viss tid, viss säsong samt för visst arbete. De tidsbegränsade anställningarna som tilläts var praktik, vikariat och arbetsuppgifter av särskild beskaffenhet. År 1982 ändrades lagen så att fler typer av tidsbegränsad anställning blev tillåtna, provanställning samt anställning på viss tid för arbetsanhopning. Under de senaste åren har den arbetsrättsliga lagstiftningen förändrats på flera punkter vilket underlättar för arbetsgivaren att anställa på tidsbegränsade kontrakt. 1997 års lagstiftning innebär att det är tillåtet att ingå lokala avtal om tidsbegränsade anställningar. En ny anställningsform, överenskommen visstidsanställning, trädde i kraft 1 januari 1997. Enligt denna kan ett företag utan särskilda skäl anställa max fem personer under 12 månader fördelat över en treårsperiod. Begränsningen till fem personer innebär att lagen enbart har betydelse för små och medelstora företag.

När det gäller vikariat har det däremot skett en lagförändring som underlättar för individen att få fast anställning. Den nya lagen gäller från januari 2000.¹¹ Enligt denna ska en person som vikarierat hos en arbetsgivare tre år under den senaste femårsperioden automatiskt erhålla tillsvidareanställning. Vår studie begränsas till perioden 1994–1997, det vill säga flera år innan lagförändringen.

Behovsanställningar, som är den starkast ökande typen av tidsbegränsad anställning återfinns överhuvudtaget inte i lagstiftningen. Begreppet är dock vanligt förekommande. AKU använder ”kallas vid behov” som en kategori av tidsbegränsad anställning.

En annan förändring i lagstiftningen som underlättar för arbetsgivare att tillämpa numerär flexibilitet är att det statliga monopolet på arbetsförmedling har upphört. Privata uthyrningsfirmor förekommer inom en mängd yrken. Antalet personer som är anställda i uthyrningsfirmor har ökat kraftigt men utgör fortfarande en mycket liten del av den totala arbetskraften.¹² Enligt branschens egen organisation utgör de anställda i uthyrningsföretag 0,7 procent av den totala arbetskraften.¹³ Personal på bemanningsföretag som har kollektivavtal med Handelstjänstemannaförbundet har i regel fast anställning. Även om de arbetar tillfälligt på olika kundföretag, har de alltså en fast anställning vid uthyrningsföretaget och ingår därför inte i gruppen tidsbegränsat anställda. Intressant att notera är också att kollektivavtalet mellan Tjänstemannaförbundet HTF och Tjänsteföretagens arbetsgivarförbund ej tillåter överenskommen visstidsanställning för uthyrningspersonal.¹⁴

¹¹ SFS 1996:1424. Lagen om anställningsskydd, §5.

¹² SOU 1997:58, s 21.

¹³ Svenska Personal- och Rekryteringsförbundet. (1999). www.spur.se, oktober 2000.

¹⁴ Villkor för vissa anställda vid bemanningsföretag. Tjänsteföretagens Arbetsgivarförbund och Tjänstemannaförbundet HTF §5.

3. Forskningsläge och teoretiska utgångspunkter

3.1 Tidsbegränsade anställningar som ett uttryck för flexibilitet

Användningen av tidsbegränsade anställningar kan ses som ett sätt för företagen att åstadkomma kapacitetsflexibilitet. I perioder då företaget har hög efterfrågan anställer man mer personal, men bara på tidsbegränsade kontrakt. När efterfrågan avtar är det lätt att säga upp den personal som inte är fast anställd. Den mest extrema formen i detta avseende är de behovsanställda som i praktiken inte har någon uppsägningstid, de är anställda på timbasis. Ökningen av tidsbegränsade anställningar under 1990-talet tolkas ofta i den allmänna debatten som ett tecken på företagets ökade behov av flexibilitet. Återigen är det därför viktigt att skilja mellan olika typer av tidsbegränsade anställningar. Alla typer innebär inte flexibilitet eller syftar till att ge flexibilitet för arbetsplatsen.

Provanställningar kan knappast användas i flexibilitetssyfte, vitsen med en provanställning är att pröva individens lämplighet för ett visst jobb. *Vikariat* fyller heller ingen flexibilitetsfunktion, syftet är att ersätta en frånvarande person med en annan. Här finns ett litet utrymme för flexibilitet genom att arbetsgivaren i en period av låg efterfrågan kan välja att inte tillsätta ett vikariat. *Behovsanställningar* kan, som vi nämnt ovan, användas i ett direkt flexibilitetssyfte. Denna typ av tidsbegränsad anställning fyller arbetsgivarens behov av personal för oförutsedda personalbehov. Det innebär naturligtvis samtidigt stor osäkerhet för individer som har denna typ av anställning. *Säsongsanställningar* svarar också mot ett direkt behov av flexibilitet. Här gäller anställningen en säsong, vilket betyder att arbetsgivaren måste ha vetskap om efterfrågan och behovet av personal. *Projektanställningar* kan användas för att åstadkomma kapacitetsflexibilitet men kan också fylla andra funktioner, till exempel ett tillfälligt behov av en kompetens som inte finns inom företaget. Projektanställningar är vanligast inom byggnadssektorn, forskning och utveckling. Det tyder på att även projektanställningar svarar mot ett behov av kapacitetsflexibilitet, arbetsgivaren säkerställer personal för ett visst projekt men vill inte ha en fast personalstab som kanske inte passar eller är för stor för nästa uppdrag.

Den dominerande forskningen om flexibilitet på arbetsplatsnivå står John Atkinson för.¹⁵ I mitten av 1980-talet utformade Atkinson en teoretisk modell över hur flexibiliteten fungerar på arbetsplatsnivå. Modellen ”Det flexibla företaget” ska ses som ett analytiskt verktyg där flera flexibilitetsstrategiers funktioner åskådliggörs.¹⁶ De flexibilitetsstrategier som definieras i modellen är *numerical flexibility*, *functional flexibility*, *distancing strategies* och *pay flexibility*. Enligt Atkinson innebär den numerära flexibiliteten att antalet arbetade timmar varierar, till exempel genom att personalen arbetar övertid eller genom att anställa personal på tillfällig basis. Atkinson skiljer med andra ord inte på variation i arbetstid och variation i antalet anställda. Han särskiljer inte heller olika typer av tidsbegränsade anställningar.

Enligt Atkinsons modell över det flexibla företaget är verksamheten uppbyggd kring en kärngrupp av anställda med företagsspecifik kunskap och hög kompetensnivå. Inom denna kärngrupp av mångkunniga arbetare kan funktionsflexibilitet tillämpas. Denna grupp anställda kan inte utan besvär ersättas och har därför trygga anställningsförhållanden, kontinuerlig kompetensutveckling och bättre lönevillkor. Kring denna kärngrupp av arbetare är flera perifera grupper med svagare anknytning till företaget knutna. Den första perifera gruppens kunskaper är inte företagsspecifika och de kan därför lättare sägas upp och anställas. Det finns i Atkinsons modell en andra och en tredje perifer grupp som består av personal med svagare anställningsförhållanden. Dessa två grupper består av vikarier och statligt subventionerad arbetskraft samt inhyrd arbetskraft genom externa firmor. Det är bland alla de perifera grupperna av arbetare den numerära flexibiliteten är tänkt att användas. De olika formerna av flexibilitet är alltså tänkt att uppnås av olika grupper av anställda.

Atkinson och Meager menar att arbetsgivare både strävar efter numerär flexibilitet och funktionsflexibilitet, men allteftersom kompetenskraven ökar, eller blir mer företagsspecifika, ökar också behovet av funktionsflexibilitet. Och motsatt, ett företag som använder numerär flexibilitet kommer att erhålla sänkt total kompetensnivå och därmed också få svårt att upprätthålla funktionsflexibiliteten.¹⁷ Kompetenskraven på varje arbetsplats avgör med andra ord flexibilitetsstrategiernas användbarhet. Det måste finnas arbetsuppgifter med kort upplärningstid för att numerär flexibilitet ska vara intressant för företaget.

¹⁵ Atkinson, John (1984). Atkinson, John & Meager, Nigel. (1986). Atkinson, John. (1987).

¹⁶ Atkinson, John & Meager, Nigel (1986).

¹⁷ Atkinson, John & Meager, Nigel (1986), s 73.

Arbetsuppgifter med kort upplärningstid på företaget behöver nödvändigtvis inte innebära okvalificerade arbetsuppgifter. En elektriker har långtifrån ett okvalificerat arbete men på grund av hög standardisering kan upplärningstiden på arbetsplatsen vara kort.

Ett företag som använder både numerär flexibilitet och funktionsflexibilitet har två grupper av anställda, fast anställda och tidsbegränsat anställda, som arbetar under olika villkor. Enligt den teoretiska modellen finns det då ett A- och ett B-lag på arbetsplatsen där A-laget har de intressanta arbetsuppgifterna och de goda anställningsvillkoren medan B-laget får utföra de enkla arbetsuppgifterna och arbeta under betydligt mer osäkra anställningsvillkor.

Vi menar att de olika flexibilitetsstrategierna också måste ses i förhållande till arbetsorganisationen.¹⁸ Huruvida de tidsbegränsat anställda också utgör ett B-lag i den meningen att de får utföra de enklare arbetsuppgifterna beror på hur arbetsorganisationen är utformad. En arbetsplats som tillämpar en grupporganisation där alla i gruppen kan utföra alla gruppens arbetsuppgifter och där gruppen har vissa ansvarsområden, kan inte utan vidare integrera tidsbegränsat anställda i grupperna. Ansvarsdelegering, till exempel för materialhantering, kvalitetsutveckling och inköp förutsätter kontinuitet i anställningen. Tidsbegränsat anställda kan därför inte integreras i ordinarie grupper utan får istället utföra andra arbetsuppgifter, de som inte kräver upplärningstid och kontinuitet. Här kan vi tala om en uppdelning i ett A- och ett B-lag enligt den teoretiska modellen. På en arbetsplats där den tidsbegränsat anställda personalen gör samma arbetsuppgifter som den fast anställda personalen däremot, blir effekten en annan. För att kunna integrera den tidsbegränsat anställda personalen måste även den fast anställda personalens arbetsuppgifter begränsas i flera avseenden. Arbetsuppgifterna förutsätter kort upplärningstid, låga krav på kontinuitet och begränsat ansvar. I anställningshänseende kan vi fortfarande tala om ett A- och B-lag, men inte i arbetsinnehåll. En arbetsplats som tillämpar en grupporganisation och integrerar den tidsbegränsat anställda personalen i grupperna, kan knappast utveckla arbetsorganisationen. Det innebär att utvecklingsmöjligheterna hålls tillbaka även för den fast anställda personalen. Sett till arbetsinnehållet tillhör alla, både fast och tidsbegränsat anställda, B-laget.

På arbetsplatsnivå kan användandet av tidsbegränsade anställningar alltså innebära en risk för segmentering.

¹⁸ Håkansson, Kristina & Isidorsson, Tommy (1997).

3.2 Rörlighet och segmentering bland tidsbegränsat anställda

Olika anställningsvillkor och löneutveckling för olika grupper av anställda har behandlats i teorier om interna arbetsmarknader. Dessa teorier söker också sätta in interna arbetsmarknader i ett större perspektiv, där interaktionen mellan interna arbetsmarknader och arbetsmarknaden i stort analyseras. En viktig aspekt här är till exempel tillgången på arbetskraft.¹⁹

Interna arbetsmarknader kan definieras på olika sätt. Inom duala teorier ser man interna arbetsmarknader som arbetsvillkor knutna till primära och sekundära sektorer. Den primära sektorn består av välavlönade, utvecklande arbeten med karriärmöjligheter, den sekundära sektorn karaktäriseras av sämre arbetsvillkor, låg betalning och begränsade karriärmöjligheter. Drivkrafterna bakom den duala arbetsmarknaden kan vara såväl ekonomiska, industriella, sociala som politiska. Om tidsbegränsade anställningar är ett uttryck för företagets behov av kapacitetsflexibilitet innebär det att dessa anställningar utgör en reservarmé och som sådan förknippas den med den sekundära sektorn. John Atkinson menar att arbetsgivarna söker numerär flexibilitet och funktionsflexibilitet bland olika grupper, där ofta okvalificerade arbetare står för den numerära flexibiliteten. Det finns därför en trend till segmentering i den brittiska arbetskraften.²⁰ Atkinson tar ställning för funktionsflexibilitet och mot numerär flexibilitet. Tidsbegränsade anställningar är möjliga under hög arbetslöshet men leder snarare till fragmentering än flexibilitet på arbetsplatsen. Atkinson menar att flexibilitet måste bygga på ömsesidighet och gemensamma mål mellan parterna, vilket uppnås genom en stabil, mångkunnig arbetskraft. Atkinsons slutsats är att funktionsflexibilitet ger flexibilitet som både arbetsgivare och arbetstagare vinner på. I denna diskussion behandlar han alla typer av tidsbegränsat anställda som perifer arbetskraft.

Vi menar att tidsbegränsade anställningar inte kan betraktas som en homogen grupp, de rymmer så skilda villkor att det inte är relevant att hänföra dem till en sektor. Vissa tidsbegränsade anställningar kan hänföras till den sekundära sektorn, andra till den primära. Segmentering uppstår då det inte förekommer någon rörlighet mellan segmenten och då det finns hinder för rörlighet

¹⁹ Toft, Christian (1987).

²⁰ Atkinson, John (1987).

mellan segmenten. Utmärkande är också att det finns rörlighet inom varje segment.²¹

Tidsbegränsade anställningar har också diskuterats som ett uttryck för nya relationer på arbetsmarknaden som inte bygger på den traditionella anställningens underläge. I detta perspektiv ses tidsbegränsade anställningar som affärskontrakt snarare än anställningskontrakt. De tidsbegränsat anställda uppträder då som aktörer på en fri marknad, där de hela tiden söker nya uppdrag eller arbetar som egenföretagare. Enligt detta synsätt uppträder arbetskraften som fria agenter som rör sig efter marknadens behov. Tidsbegränsade anställningar är då rationellt, både ur den tidsbegränsat anställdes perspektiv och ur ett arbetsmarknadsperspektiv. Individen kan välja mellan olika kontrakt och arbetsmarknaden har tillgång till fria agenter vid behov.

Allvin med flera har studerat hur individer med ”gränslösa arbeten” upplever sin arbetssituation. Gränslösheten kan gälla olika dimensioner, tid, rum, organisation och anställningsvillkor.²² Deras studie visar att anställningsbarheten är en viktig faktor för inställningen till tidsbegränsade anställningar. De som är attraktiva på arbetsmarknaden (dvs har en hög anställningsbarhet) får erbjudanden om nya arbeten och menar att en förutsättning för att kunna ta dessa uppdrag är att man har en tidsbegränsad anställning. En fast anställning skulle då snarare innebära en begränsning. Författarna visar att den höga anställningsbarheten blir självgenererande eftersom nya uppdrag ökar erfarenheten och kontaktnäten vilket leder till nya uppdrag. För de som har en låg anställningsbarhet är situationen den omvända. En tidsbegränsad anställning innebär då ett stort mått osäkerhet. Tesen om de fria agenterna på arbetsmarknaden torde därför enbart gälla en liten grupp av de tidsbegränsat anställda, troligtvis väl betalda projektanställda med hög anställningsbarhet.

Mahmood Arai och Fredrik Heyman har studerat hur flöden av jobb och flöden av anställda utvecklats under tioårsperioden 1989–1998. Deras studie visar att de tidsbegränsade anställningarna står för en mycket stor del av det totala flödet av kontrakt på arbetsmarknaden. Bruttoflödet av anställningar är tio gånger större för de tidsbegränsade kontrakten jämfört med de fasta.²³ Författarna konstaterar också att de tidsbegränsade kontrakten är betydligt mer

²¹ Jacobs, Jerry, A & Breiger, Ronald, L (1988).

²² Allvin, Michael m fl (1999).

²³ Arai, Mahmood & Heyman, Fredrik (2000), s 3

sårbara än fasta jobb och menar att de tidsbegränsade anställningarna fungerar som en buffert på arbetsmarknaden.

3.3 Olika typer av tidsbegränsade anställningar

Tidsbegränsade anställningar benämns ofta ”atypiska anställningsformer”, en term som inte är särskilt entydig eller precis. Begreppet ”atypiska anställningsformer” uttrycker per definition ett avvikande, något som inte är typiskt. Atypiska anställningsformer skulle då innefatta alla anställningar som inte överensstämmer med den traditionella anställningen. Ann Numhauser-Henning beskriver den traditionella anställningen som ”...lönearbete i en tillsvidareanställning på heltid hos en arbetsgivare på ett arbetsställe som tillhör denne arbetsgivare och där anställningsvillkoren typiskt sett bestäms kollektivt inom vissa rättsliga ramar.”²⁴ Definitionen innebär till exempel att deltider är atypiska, vilket knappast stämmer med svenska förhållanden.²⁵ Vi menar därför, liksom bland andra Numhauser-Henning, att termen atypisk anställning är problematisk att använda.²⁶ Vi använder i studien termen tidsbegränsad anställning.

Tidsbegränsade anställningar innebär olika villkor för individerna. Det är därför viktigt att en studie av tidsbegränsade anställningars effekter inte enbart behandlar de tidsbegränsat anställda som en homogen grupp. Gunnar Aronsson har i flera studier visat att anställningsformen har betydelse för de anställdas möjligheter att påverka arbetets uppläggning.²⁷ Vikarier har klart sämre möjligheter än fast anställda att påverka när och hur arbetet ska utföras.

Projektanställda rapporterar mycket goda möjligheter att bestämma om när arbetet ska utföras och hur arbetet ska läggas upp. Denna grupp uppger i högre utsträckning att de har svåra arbetsuppgifter, men de har också bättre möjligheter till lärande och utveckling i arbetet. Projektanställdas möjligheter att lära nytt och utvecklas är större än fast anställdas.

En behovsanställning innebär att man inte har någon anställning utan enbart arbetar när arbetsgivaren har behov av det. Anställningen är av engångskaraktär, man blir ”nyanställd” vid varje arbetat tillfälle. De behovsanställda kallas ofta in med kort varsel och är i flera avseenden den mest utsatta gruppen av de tidsbegränsade anställda. Denna grupp får till exempel minst utbildning på be-

²⁴ Numhauser-Henning, Ann (1993), s 256.

²⁵ Gonäs, Lena, & Spånt, Anna (1997).

²⁶ Numhauser-Henning, Ann. (1993), s 257.

²⁷ Aronsson, Gunnar (1995), Aronsson, Gunnar m fl (2000).

tald arbetstid, de har minst möjligheter till lärande och utveckling på arbetet samt har minst inflytande över när arbetsuppgifterna ska göras. De behovsanställda är också minst benägna att påtala hälsorisker.²⁸ Den typ av tidsbegränsad anställning som ökat mest i omfattning under 1990-talet är behovsanställningar. I en nyligen genomförd undersökning diskuterar Aronsson med flera de tidsbegränsade anställningarna i en centrum – periferi-struktur.²⁹ Deras resultat visar att objekts-/projektanställda samt provanställda har störst likheter med fast anställda och kan därför sägas tillhöra centrumgruppen. Säsongs- och behovsanställda uppvisar minst likheter med de fast anställda och tillhör snarare de perifera grupperna. Skillnaderna mellan fasta anställningar och olika typer av tidsbegränsade anställningar grundas främst på skillnader i arbetsvillkor och mindre i skillnader i hälsa. Forskarna konstaterar dock att de behovsanställda återigen utmärker sig i den negativa poolen som en grupp med påtagligt större risk för ohälsa.

De tidsbegränsat anställdas inställning till anställningsformen beror bland annat på hur attraktiva de är på arbetsmarknaden, deras anställningsbarhet.³⁰ Med en hög anställningsbarhet kan en tidsbegränsad anställning för individen innebära en möjlighet att själv kontrollera och befordra sin ekonomiska och professionella utveckling. Med låg anställningsbarhet är en tidsbegränsad anställning enbart en osäkerhetsfaktor. De olika typerna av tidsbegränsade anställningar innebär också olika anställningsvillkor där behovsanställningar är den form som ger störst utrymme för arbetsgivaren att bestämma anställningens omfattning. I en studie av tidsbegränsade anställningars konsekvenser är det därför viktigt att skilja mellan olika typer av tidsbegränsade anställningar. Har de projektanställda, som har de klart bästa arbetsvillkoren, också övergått till fast jobb i större utsträckning än övriga tidsbegränsat anställda?

3.4 Studier av tidsbegränsade anställningar på samhällsnivå

Det finns idag viss kunskap om hur olika typer av tidsbegränsade anställningar fördelas mellan olika åldersgrupper, kön och branscher. Det finns också kunskap om hur omfattningen av olika tidsbegränsade anställningar förändrats över tid.³¹ Flera studier som gjorts bygger på tvärsnittsdata och visar hur flöden

²⁸ Aronsson, Gunnar & Göransson, Sara (1998).

²⁹ Aronsson, Gunnar m fl (2000).

³⁰ Alvin, Michael m fl (1999).

³¹ SOU 1999:27.

mellan olika typer av anställningar förändras mellan två mättillfällen.³² Tvärsnittsdata visar att en viss andel av olika tidsbegränsade anställningar leder vidare till fast jobb. En stor andel av de tidsbegränsade anställningarna leder inte till fast jobb. Den offentliga utredningen angående arbetslöshetsersättning och deltidsarbete (DELTA) använder AKU-material och studerar förändringar i sysselsättning mellan två kvartal. Utredningen konstaterar att andelen som lämnat en tidsbegränsad anställning och fått en fast anställning är störst inom den finansiella verksamheten och tillverkningsindustrin där knappt 20 procent fick en fast anställning. Studien bygger på förändringar mellan två kvartal och följer inte individer under den tvåårsperiod de ingår i AKU.³³ Utredarna kan därför inte uttala sig om huruvida det är samma personer som blir kvar i olika tidsbegränsade anställningar under lång tid, det vill säga om det sker en segmentering på arbetsmarknaden.

Det har också gjorts ett par longitudinella studier som följer individers karriärer. Kåre Skollerud har studerat effekter av tidsbegränsade anställningar i Norge.³⁴ Hans studie bygger på data från *Arbeids- og bedriftsundersøkelsen* 1989 samt arbetskraftsundersökningen 1993. Datamaterialet ger forskaren möjlighet att följa samma individer under en fyraårsperiod. Skolleruds syfte är att undersöka huruvida deltidsanställda och tidsbegränsat anställda marginaliseras på arbetsmarknaden. Han jämför därför olika gruppers arbetsmarknadsstatus 1989 med 1993. Skollerud fann att 55 procent av de som 1989 hade en tillfällig heltidsanställning hade 1993 övergått till fast heltidsanställning. För tidsbegränsat anställda med deltidstjänst var andelen mindre. En fjärdedel av denna grupp befanns 1993 utanför arbetskraften. Motsvarande siffra för både fast deltidsanställda och tillfälligt heltidsanställda var 16 procent. Eftersom de tidsbegränsade anställningarna i stor utsträckning innehas av unga människor drar Skollerud slutsatsen att tidsbegränsade anställningar är ett sätt att komma in på arbetsmarknaden. Skollerud gör dock ingen djupare analys och kontrollerar inte för ålderns betydelse. Han bryter heller inte ner materialet till typ av tidsbegränsad anställning eller bransch.

Segmenteringstesens har också prövats av Henrik Levin.³⁵ Han har studerat i vilken utsträckning personer med tidsbegränsade anställningar blir fast i ett

³² SCB 1997:3, SCB 1997:5, Se även SOU 1999:27.

³³ SOU 1999:27, s 222-228.

³⁴ Skollerud, Kåre (1997), s 107-111.

³⁵ Levin, Henrik (1998).

mönster där tidsbegränsade anställningar varvas med perioder av arbetslöshet eller om den tillfälliga anställningen leder till en mer stabil position på arbetsmarknaden. Studien bygger på data från levnadsnivåundersökningen 1991 (LNU) samt AMS statistik över arbetssökande (Händelsedataregistret). Studien är longitudinell och omfattar de som var arbetslösa, hade tillfällig eller fast anställning 1991 (veckan före LNU-intervjun). Dessa individer följs bakåt genom sysselsättningsbiografin i LNU samt framåt genom AMS sökanderegister till och med 1996. Levins resultat visar att de som var tidsbegränsat anställda 1991 har ungefär fyra gånger större risk att bli arbetslösa någon gång under uppföljningsperioden jämfört med fast anställda. Detta samband kvarstår då Levin tar hänsyn till övriga variabler, både individ- och jobbrelaterade. De jobbrelaterade variablerna som ingår i studien är socioekonomisk grupp, arbetsplatsstorlek, arbetstid, fackföreningsmedlem, sektor samt arbetets kvalifikationsgrad. ”Detta tyder på att de tidsbegränsat anställda är en grupp med en långvarigt osäker arbetsmarknadsanknytning och att detta inte kan förklaras utifrån skillnader mellan grupperna vad gäller de individ- och jobbrelaterade faktorer som tagits i beaktande.”³⁶ Levin har, liksom Skollerud, inte analyserat skillnader mellan olika typer av tidsbegränsade anställningar. Tidsbegränsat anställda behandlas som en homogen grupp vilket enligt vår mening är otillräckligt.

3.5 Sammanfattning

På individnivå har vi kunskap om hur olika typer av tidsbegränsade anställningar rymmer helt olika arbetsvillkor. Forskningen om tidsbegränsade anställningars konsekvenser på arbetsplats- och samhällsnivå behandlar däremot alla tidsbegränsade anställningar som en homogen grupp. Vår utgångspunkt i denna studie är att de skilda arbetsvillkoren inom de olika typerna av tidsbegränsade anställningar också avspeglas i möjligheten att etablera sig på arbetsmarknaden. De typer av tidsbegränsad anställning som på individnivå har de mest utsatta positionerna, behovsanställda och säsongsanställda, kan antas ha sämre möjligheter att etablera sig på arbetsmarknaden och större risk för arbetslöshet. Projektanställda, som på individnivå har de bästa arbetsvillkoren, kan antas ha större möjligheter att etablera sig på arbetsmarknaden.

På arbetsplatsnivå har våra tidigare studier visat att bruket av tidsbegränsade anställningar riskerar att leda till en segmentering mellan en kärnarbetsgrupp

³⁶ Levin, Henrik (1998), s 24.

och en perifer grupp. För arbetsplatser som använder tidsbegränsat anställda för att lösa ett behov av kapacitetsflexibilitet blir de tidsbegränsat anställda en buffert som lätt kan anställas enbart vid behov. I vilken utsträckning denna buffert består av samma människor har vi dock inte haft någon kunskap om.

3.6 Frågeställningar och förklaringsvariabler

De studier som presenterats ovan ger delvis olika resultat. Skolleruds slutsats är att tidsbegränsade anställningar leder vidare till fasta jobb medan Levin kommer fram till slutsatsen att de tidsbegränsat anställda löper betydligt större arbetslöshetsrisk. Forskarna använder olika begrepp och definitioner för att beskriva segmentering respektive etablering på arbetsmarknaden. Skollerud studerar huruvida tidsbegränsat anställda är marginaliserade men definierar inte begreppet marginaliserade. Levin definierar ”fast förankring på arbetsmarknaden” som ”frånvaro av arbetslöshet” under en uppföljningsperiod på fyra och ett halvt år. Ingen av dessa studier tar heller hänsyn till att de tidsbegränsade anställningarna är av olika karaktär som ger individerna helt olika arbetsvillkor och sannolikt även olika karriärmönster på arbetsmarknaden. Behovsanställningar och projektanställningar är de typerna av tidsbegränsade anställningar som ökat mest under 1990-talet. Dessa typerna befinner sig i var sin pool i ett centrum – periferiperspektiv vad gäller individernas arbetsvillkor. Generellt sett är behovsanställda den mest utsatta gruppen. Den behovsanställda är beroende av arbetsgivarens varierande behov av arbetskraft även om den naturligtvis ger utrymme för individen att tacka nej vid enstaka tillfällen. En projektanställd med högt arbetsmarknadsvärde kan däremot se den tillfälliga anställningen som ett sätt att själv kontrollera sin ekonomiska och arbetsmässiga karriär.

Syftet med vår studie är att studera konsekvenserna av tidsbegränsade anställningar på samhällsnivå. Två utsagor ställs mot varandra. I den ena utgör tidsbegränsade anställningar en övergångsform för individerna innan de erhåller en fast anställning på arbetsmarknaden, det vill säga den tillfälliga anställningen fungerar som en språngbräda in på arbetsmarknaden. I den andra utgör de med tidsbegränsade anställningar ett B-lag med ständigt återkommande tidsbegränsade anställningar eventuellt varvade med korta perioder av arbetslöshet, det vill säga en segmentering av arbetskraften i ett A-lag med fasta anställningar och ett B-lag med tidsbegränsade anställningar. Naturligtvis är verkligheten mer komplicerad än att enbart en av utsagorna stämmer. Vårt intresse är att få kunskap om när en tidsbegränsad anställning leder till språng-

bräda och när den leder till segmentering. Detta kan formuleras i två huvudsakliga frågeställningar:

- Vilka faktorer förklarar att tidsbegränsade anställningar utgör en språngbräda till etablering på arbetsmarknaden?
- Vilka faktorer förklarar att tidsbegränsade anställningar leder till en segmentering på arbetsmarknaden?

I föreliggande studie prövar vi dels arbetsrelaterade faktorerers betydelse för språngbräda respektive segmentering, dels individfaktorer. Till de arbetsrelaterade faktorerna hör typ av tidsbegränsad anställning, bransch och socioekonomisk tillhörighet. Till individfaktorer hör kön, ålder, nationalitet och utbildning.

Vi menar att individens ställning på arbetsmarknaden försvagas om flera negativa variabler sammanfaller. Vi menar därför att en studie av segmentering samtidigt måste ta hänsyn till flera variabler. Vissa grupper, såsom till exempel lågutbildade kvinnor som är behovsanställda, kan antas löpa större risk för att alternera mellan olika tidsbegränsade anställningar, sannolikt med perioder av arbetslöshet emellan.

De förklaringsvariabler som vi prövar är:

Typ av tidsbegränsad anställning.

Tidigare studier har visat att olika typer av tidsbegränsad anställning ger olika arbetsvillkor för individerna. Den grupp som har de bästa villkoren är de objekts- och projektanställda medan behovsanställda är den mest utsatta gruppen. Återfinns skillnaderna också i anställningstrygghet så att projekt- och objektsanställningar i större utsträckning leder till en etablering på arbetsmarknaden medan de behovsanställda i större utsträckning blir kvar i tidsbegränsad anställning?

Bransch.

Tidsbegränsade anställningar används i olika stor utsträckning inom olika branscher. Innebär en låg intensitet av tidsbegränsade anställningar i en bransch att fast jobb är norm så att en tidsbegränsad anställning enbart är en tillfällig företeelse i väntan på fast jobb? Det skulle i så fall innebära att tidsbegränsat anställda inom industrin, som i liten utsträckning använder tidsbegränsat anställda, i större utsträckning övergår till fast jobb medan en tidsbegränsad anställning inom t ex hotell och restaurang i större utsträckning fungerar som en buffert i arbetsgivarens behov av personal.

Socioekonomisk tillhörighet

Tidsbegränsade anställningar kan fylla olika funktion för arbetsplatsen. Om de svarar mot ett behov av kapacitetsflexibilitet handlar det enligt Atkinsons teoretiska modell om relativt okvalificerat arbete, utfört av arbetare. Om tidsbegränsat anställda svarar mot ett tillfälligt behov av en kompetens som företaget inte har, till exempel en ekonom, handlar det om tjänstemän. Vår hypotes är att tidsbegränsat anställda högre tjänstemän övergår till fast jobb i större utsträckning än arbetare.

Kön.

Kvinnor har i större utsträckning tidsbegränsad anställning. Leder tidsbegränsade anställningar till samma konsekvenser för kvinnor och män? Här är det viktigt att notera att könssegregeringen på den svenska arbetsmarknaden är mycket stark. En analys av betydelsen av kön måste därför samtidigt ta hänsyn till bransch.

Ålder.

Tidsbegränsade anställningar är betydligt vanligare bland anställda under 25 år. Det är dock viktigt att notera att tidsbegränsade anställningar ökat under 90-talet även i andra åldersgrupper. Kåre Skollerud menar att eftersom det främst är unga människor som har de tidsbegränsade anställningarna innebär det att de fungerar som språngbräda.³⁷ Skollerud redovisar dock ingen statistisk analys över att så är fallet. En intressant förklaringsvariabel att undersöka är därför ålderns betydelse. Innebär en tidsbegränsad anställning en språngbräda till fast jobb för yngre personer men segmentering för äldre?

Utbildning.

Tidsbegränsat anställda har, med undantag för behovsanställda, i genomsnitt inte kortare utbildning än fast anställda. För åldersgruppen under 25 år har sambandet mellan utbildning och typ av anställning förändrats under 1990-talet. Medan tidsbegränsade anställningar var betydligt vanligare bland unga med enbart grundskola 1989, är det de unga med akademisk utbildning som i större utsträckning har tidsbegränsad anställning 1995.³⁸

Nationalitet.

Tidsbegränsade anställningar är betydligt vanligare bland utländska medborgare jämfört med svenska medborgare. Innebär det också att segmenteringen är tydligare bland utländska medborgare?

³⁷ Skollerud, Kåre (1997).

³⁸ Gonäs, Lena och Spånt, Anna (1997)..

4. Metoddiskussion

4.1 Databaser

En studie av tidsbegränsade anställningars konsekvenser förutsätter en longitudinell studie. Vi har använt registerdata från SCB:s arbetskraftsundersökning (AKU) att följa en kohort, de som medverkade i AKU första gången 1994. Vi har utgått från AKU då det är den enda databasen som särskiljer tidsbegränsade anställningar från fasta anställningar. I AKU kan vi följa individerna under en tvåårsperiod. Utifrån denna information kan vi enbart uttala oss om effekter av tidsbegränsade anställningar på kort sikt. För att kunna följa individerna ytterligare och också se om tidsbegränsade anställningar leder till etablering på arbetsmarknaden på längre sikt har vi kompletterat AKU med SCB:s integrationsregister ALDA. I ALDA använder vi uppgifter om individernas inkomster vilka hämtats från skattemyndigheten samt uppgifter om arbetslöshet vilka hämtas från AMS Händelsedataregister. En brist med ALDA-registret är dock att det inte skiljer mellan fast och tidsbegränsad anställning. I ALDA kodas både fast anställda och tidsbegränsat anställda som reguljärt sysselsatta. Uppgifterna i ALDA omfattar åren 1994–1997.

I AKU erhåller vi alla socioekonomiska variabler liksom anknytning till arbetsmarknad och den viktiga distinktionen mellan olika typer av tidsbegränsade anställningar. Ytterligare variabler i AKU som är intressanta i vår undersökning är bland annat branschtillhörighet, arbetstid, arbetslöshet samt ett antal bakgrundsvariabler som kön, ålder och nationalitet. Flertalet av förklaringsvariablerna är på nominalskalenivå. Det innebär att vi kan jämföra procentsatser för olika värden i korstabeller. För att kunna analysera betydelsen av flera förklaringsvariabler samtidigt använder vi logistisk regression. Det innebär att vi enbart kan uttala oss om en faktors odds för en viss effekt i förhållande till en referenskategori.

4.2 Urval

Det är de tidsbegränsat anställda som är i fokus i denna undersökning. För att kunna uttala oss om i vilken utsträckning och på vilka sätt de tidsbegränsade anställningarna innebär en segmentering har vi också ställt de tidsbegränsat anställda mot två andra grupper i arbetskraften; fast anställda samt arbetslösa.

Urvalet har gjorts från AKU för att få med personer med olika sysselsättningsstatus. Totalt tillfrågades 24 761 individer i AKU-undersökningen 1994. Vi har ur AKU-materialet valt ut samtliga i åldern 16–61 år som tillfrågades första gången under 1994 och som då var fast anställd, tidsbegränsat anställd eller arbetslös. Eftersom urvalet har gjorts för ett helt år innebär det att personer som intervjuas första gången i januari 1994 medverkar sista gången i oktober 1995. Personer som intervjuas första gången i december 1994 medverkar sista gången i september 1996. Tillfälle ett (T1) är 1994 för samtliga medan tillfälle 8 (T8) kan vara 1995 eller 1996.

De tre grupperna tidsbegränsat anställda, fast anställda samt arbetslösa följs under de två år de medverkar i AKU samt ytterligare två år i ALDA. De som vid första tillfället var egen företagare, medhjälpare, utanför arbetskraften, frånvarande på grund av utlandsvistelse eller vistelse på institution ingår ej i vår undersökning då det inte är dessa gruppers förändrade arbetsmarknadsstatus som är i fokus i studien. Totalt bygger studien på 14 890 individer, fördelade enligt nedanstående tabell.

Tabell 4.1. Arbetsmarknadsstatus vid tillfälle 1 (T1) för urvalet.

Arbetsmarknadsstatus vid T1 (1994)	Antal	Procent
Fast anställd	11 882	79,8
Tidsbegränsat anställd	1 756	11,8
Arbetslös	1 252	8,4
Totalt	14 890	100,0

För att kunna räkna upp urvalet till hela befolkningen samt för att korrigera för bortfall har SCB räknat fram vikter för individerna. Vikterna medför då att det kan bli små skillnader mellan hur urvalet fördelar sig på en variabel och hur urvalet uppräknat till hela befolkningen fördelar sig på samma variabel. I *tabell 4.2* nedan redovisas hur urvalet uppräknat till hela befolkningen fördelar sig på olika arbetsmarknadsstatus.

Tabell 4.2. Arbetsmarknadsstatus vid tillfälle 1 (T1) för urvalet uppräknat till hela befolkningen.

Arbetsmarknadsstatus vid T1 (1994)	Antal	Procent
Fast anställd	2 707 448	78,9
Tidsbegränsat anställd	420 582	12,2
Arbetslös	305 600	8,9
Totalt (Skattad årsvikt)	3 433 631	100,0

En jämförelse med SCBs data över arbetskraftsstatus 1994 visar att vårt urval, uppräknat till befolkningen, motsvarar ett mindre antal än SCBs data. I relativa tal är dock skillnaderna inte särskilt stora. Det bör också påpekas att andelen arbetslösa i tabellerna enbart är i relation till fast och tidsbegränsat anställda. I offentlig statistik är arbetslöshetstalen oftast i relation till arbetskraften.

Tabell 4.3. Arbetsmarknadsstatus för hela befolkningen 1994

Arbetsmarknadsstatus	Antal	Procent
Fast anställd	2 871 700	78,5
Tidsbegränsat anställd	463 500	12,7
Arbetslös	322 600	8,8
Totalt	3 657 800	100,0

Källa: SCB.

4.3 Bortfall

Bortfallet i AKU är i snitt 16 procent per tillfälle. Då vi följer individer över åtta tillfällen ackumuleras bortfallet eftersom sannolikheten att vara frånvarande ökar med fler tillfällen. I vårt AKU-material kan vi konstatera att 69,5 procent medverkar vid alla åtta tillfällena. Det är med andra ord till stor del samma personer som är frånvarande vid de olika mättillfällena.

Då arbetskraftsstatus vid första tillfället är en viktig oberoende variabel i studien innebär det att de som ingår i bortfallet vid första tillfället inte kommer med i studien. I vårt AKU-material var 15,8 procent (3 922) individer ej tillgängliga för intervju och därmed registrerade som bortfall. Ett sätt att analysera bortfallet är att se vilken arbetsmarknadsstatus dessa personer hade vid andra mättillfällen. *Tabell 4.4* nedan visar hur de som registrerades som bortfall vid tillfälle 1 fördelar sig på olika arbetsmarknadsstatus vid tillfälle 2. Det bör dock

noteras att den största delen av bortfallet var registrerat som bortfall även vid andra tillfället.

Tabell 4.4. Bortfallets arbetsmarknadsstatus vid tillfälle två (T2) jämfört med hela AKU-gruppen vid T2. Procent.

Arbetsmarknadsstatus	Samtliga T2	Bortfall T2
Fast anställning	56,9	48,1
Tidsbegränsat anställd	9,0	9,0
Arbetslös	6,0	9,3
Egen företagare	7,6	9,7
Medhjälpare	0,3	0,2
Vistelse utomlands ed	4,5	7,8
Utanför arbetskraften	15,6	16
Totalt	100	100
Antal	21629	1518
Bortfall	3132	2404

Källa: AKU. Egna bearbetningar.

Det är helt tydligt att bortfallet är snedfördelat. De som ingår i bortfallet har i lägre utsträckning fast anställning, är i större utsträckning arbetslösa och vistas i större utsträckning utomlands eller på institution. Samma mönster återfinns för tredje tillfället. Däremot föreligger ingen snedfördelning vad gäller tidsbegränsat anställda.

En kontroll i inkomstregistret visar att en betydligt större andel av bortfallet befinner sig utanför arbetskraften eller i någon form av åtgärd jämfört med hela urvalet. Det snedfördelade bortfallet gör att jämförelser mellan fast anställda, arbetslösa och tidsbegränsade anställda bör tolkas med viss försiktighet. Det är dock inte jämförelser mellan dessa grupper som är det centrala i denna rapport, utan jämförelser inom gruppen tidsbegränsat anställda. Tidsbegränsat anställda uppvisar ingen snedfördelning i bortfallet.

För att korrigera för de skevheter som bortfallet ger har vi använt en viktberäkning som tagits fram av SCB. Genom att vikta individerna som medverkar kan vi både räkna upp urvalet till hela populationen och korrigera för bortfall. Användningen av vikter medför emellertid också att dataprogrammet (SAS) beräknar signifikansnivåer på ett material som motsvarar hela populationen istället för urvalet. Resultaten blir därför nästan alltid signifikanta, det vill säga resultaten är med minst 95 procents säkerhet ej slumpmässiga. En kontroll med icke viktad data kan dock visa på icke signifikanta samband. Vi har därför enbart använt relativa vikter, det vill säga vi korrigerar för bortfallet men vi räknar inte upp urvalet till hela populationen.

4.4 Operationalisering

För att testa hypotesen om tidsbegränsade anställningar innebär en språngbräda eller segmentering används två olika effektvariabler: grad av etablering på kort sikt och grad av etablering på lång sikt. Den förstnämnda mäter den sammantagna arbetsmarknadsstatusen under den tvåårsperiod individerna ingår i AKU, det vill säga mellan 1994–1995/1996. Den andra avser den sammantagna arbetsmarknadsstatusen för hela år 1997.

4.4.1 Grad av etablering på kort sikt

I AKU kan vi följa individer under två års tid. Individernas arbetsmarknadsstatus under dessa två år ger oss möjlighet att undersöka om det finns något så kallat B-lag, det vill säga att det är samma personer som återfinns i tidsbegränsade anställningar. För att öka tillförlitligheten i analysen kombinerar vi data från AKU med ALDA som bland annat innehåller uppgifter om arbetslöshetsdagar och kan på så vis konstruera olika mönster av arbetsmarknadsstatus. Det är inte varje enskilt byte av arbetsmarknadsstatus som är i fokus i denna studien, utan den sammantagna arbetsmarknadsstatusen under en tvåårsperiod. Vi urskiljer fem mönster av arbetsmarknadsstatus för de tidsbegränsat anställda som visar på olika grad av etablering på arbetsmarknaden under den tvåårsperiod individerna ingår i AKU.

- *Fast jobb* innebär att individen övergått från en tidsbegränsad anställning till en fast anställning³⁹ eller en egenanställning. Vägen till fast jobb kan variera, såväl en period utanför arbetskraften som arbetslöshet kan föregå etableringen. Det innebär att en person som är fast anställd vid tillfälle 8 i AKU klassificeras som övergått till fast jobb, oavsett vad som hänt under mättillfällena dessförinnan. Det bör dock noteras att den största delen av denna grupp (68,5 procent) haft fast jobb under minst de fyra sista mättillfällena och en mycket stor del av dem har ingen arbetslöshet alls under hela mätperioden (88,5 procent).
- *Rörlig* benämner vi individer som är kvar i tidsbegränsade anställningar, eventuellt varvat med perioder utanför arbetskraften. Gemensamt är dock att man inte har någon arbetslöshet under perioden.

³⁹ Den korrekta benämningen på fast jobb är Tillsvidareanställning. Vi har valt att genomgående i rapporten använda benämningen fast jobb.

- *Osäker* innebär att individen under den tvåårsperioden hon ingår i AKU varvat mellan tidsbegränsade anställningar och arbetslöshet, eventuellt också perioder av fast anställning eller perioder då man ej befunnit sig i arbetskraften. Samtliga som klassificeras som osäkra har någon period av arbetslöshet eller åtgärdssysselsättning under tvåårsperioden. Ett fåtal av de osäkra har haft en fast anställning men återgått till tidsbegränsad anställning eller arbetslöshet.
- *Långtidsarbetslös* innebär att individen varit arbetssökande vid fyra tillfällena i sträck.
- *Ej i arbetskraften* klassificeras de som ej befunnit sig i arbetskraften de fyra senaste tillfällena i AKU.

De olika arbetsmarknadsstatus är varandra uteslutande, det vill säga man kan enbart kodas som ett värde. Detta är enbart problematiskt när det gäller långtidsarbetslösa där villkoret är att man är arbetslös fyra tillfällena i sträck. Det innebär att en person kan vara långtidsarbetslös tillfälle 4,5,6 och 7 och sedan få fast jobb tillfälle 8. Dessa personer kan kodas både som att de övergått till fast jobb (uppfyller villkoret att vara fast anställd tillfälle 8) och som långtidsarbetslösa. Då detta enbart gäller för tre personer av de totalt 1756 som var tidsbegränsat anställda vid tillfälle 1, är det inget stort problem. Vi har valt att koda dessa personer som långtidsarbetslösa då det är den arbetsmarknadsstatus som varit dominerande för dessa personer.

4.4.2 Grad av etablering på lång sikt

Utifrån AKU-data kan vi uttala oss om graden av etablering på kort sikt (två år). Genom att matcha AKU-data mot ALDA databas kan vi följa upp individerna ytterligare. ALDA databas skiljer dock inte på tidsbegränsad eller fast anställning varför vi inte kan se om segmenteringen i anställningsform är långsiktig. Däremot kan vi studera i vilken utsträckning de tidsbegränsat anställda är reguljärt sysselsatta under uppföljningsperioden. Individer som går in och ut i olika tidsbegränsade anställningar utan perioder av arbetslöshet emellan blir då definierade som reguljärt sysselsatta liksom de med enbart fasta anställningar. Genom ALDA databas kan vi också dra slutsatser om arbetslöshetsrisk för de olika undersökningsgrupperna. Vi kan också uttala oss om arbetslöshetsrisken för olika typer av tidsbegränsade anställningar.

Grad av etablering på lång sikt avser individens sammantagna arbetsmarknadsstatus under år 1997. Denna variabel har operationaliserats till fem kategorier:

- *Reguljärt sysselsatt* kodas individer som enbart har reguljär sysselsättning efter fyra år.
- *Delvis reguljärt sysselsatt*, innebär att individen delvis varit studerande under det fjärde uppföljningsåret, delvis reguljärt sysselsatt. Individen har ingen arbetslöshet under året.
- *Långvarig osäkerhet* innebär att individen delvis är reguljärt sysselsatt, delvis arbetslös eller i åtgärd, eventuellt också delvis studerande under det fjärde uppföljningsåret.
- *Arbetslös/åtgärd* innebär att individen under hela året är arbetslös eller i åtgärd, eventuellt också delvis studerande.
- *Ej i arbetskraften*, övriga.

I analysen provas olika variablers förklaringsvärde för effektvariablernas utfall. I analysen används dels en snävare definition av etablerad, dels en vidare. I den snävare definitionen avser vi enbart de som övergått till fast jobb under tvåårsperioden. I den vidare definitionen avser vi både de som övergått till fast jobb och de som är rörliga. När det gäller etablering på lång sikt kan vi inte särskilja mellan fast och tidsbegränsad anställning. Etablerad på lång sikt innebär att man är reguljärt sysselsatt under hela det fjärde året från urvalstillfället.

4.5 Validitet och reliabilitet

ALDAs uppgifter om arbetslöshetsdagar och arbetslöshetsperioder bygger på AMSs Händelsedataregister. Detta register innehåller en hel del felkällor vilka främst är relaterade till arbetslöshetstidens längd.⁴⁰ En anledning till denna felkälla är att personer som registreras som arbetslösa vid arbetsförmedlingen inte alltid avregistreras när de fått jobb. Registret har därför en del eftersläpning. I vår studie operationaliserar vi arbetslöshet som förekomst av arbetslöshet i Händelsedataregistret. Därmed får uppgiften om arbetslöshetens längd, som är behäftad med en del felkällor, inget genomslag.

Andra uppgifter i ALDA som vi använder är bland annat antal arbetsgivare och inkomstkälla. Dessa uppgifter bygger på RAMS inkomstuppgifter, det vill säga information från arbetsgivare. Denna typ av information torde ha få felkällor.

En viktig faktor för att en tidsbegränsad anställning ska övergå till fast jobb är naturligtvis det allmänna konjunkturläget. Vår studie omfattar perioden 1994

⁴⁰ Levin, Henrik (1998).

– 1997. I början av 1990-talet förändrades sysselsättningsläget dramatiskt i Sverige, mellan 1989–1994 försvann ungefär 500 000 arbetstillfällen.⁴¹ Detta återspeglas naturligtvis i vår studie genom att det varit svårare överlag att få jobb. År 1993 var sysselsättningen som lägst, kvinnor och män hade ungefär samma sysselsättningsnivå. Därefter har arbetslösheten förändrats så att kvinnor och män visar olika mönster. Under 1995 började anställningar inom industrin öka, medan arbetsplatser inom offentlig sektor då började minska personalstyrkan. Eftersom vi har en könssegregerad arbetsmarknad återspeglas de olika branschernas konjunkturläge i mäns och kvinnors möjligheter att få jobb. Det är dock inte enbart möjligheter till fast jobb i absoluta tal som är intressant, utan hur olika typer av tidsbegränsade anställningar skiljer sig i möjligheter att leda till fast jobb. Om vi konstanthåller bransch, som är en konjunkturkänslig variabel, kan vi se effekten för olika typer av tidsbegränsade anställningar, för kvinnor och män osv. Det är den relativa möjligheten att en tidsbegränsad anställning leder till fast jobb som är i fokus i denna studien. Möjligheten i absoluta tal är alltför konjunkturberoende för att kunna besvaras i en studie som enbart omfattar en kohort.

AKU bygger på intervjudata vilka upprepas 8 gånger. Vid första intervjutillfället ställs alla frågor om arbetsmarknadssituation. Dessa uppgifter överförs till nästa intervjutillfälle där intervjudpersonen får bekräfta om uppgifterna fortfarande stämmer eller om en förändring inträffat.⁴² Det innebär att en person som är tidsbegränsat anställd vid tillfälle ett och två kodas som fortsatt tidsbegränsat anställd vid tillfälle två även om hon i praktiken kan ha varit arbetslös under några veckor i perioden mellan mättillfällena. I vår analys följer vi särskilt gruppen som var tidsbegränsat anställd vid första mättillfället. Enligt uppgifterna i AKU var en del av dessa tidsbegränsat anställda under hela mätperioden, eventuellt också med perioder utanför arbetskraften eller perioder med fast anställning. Enligt AKU var de aldrig arbetslösa under mätperioden. En samkörning med ALDA visar dock att 31 procent av denna grupp också hade perioder av arbetslöshet eller åtgärder under mätperioden. En orsak till dessa stora skillnader är troligtvis att arbetslivsutveckling, arbetsmarknadsutbildning, arbetsplatsintroduktion och datortek i AKU kodas som studier. I ALDA kodas dessa sysselsättningar som åtgärd eller åtgärdsstuderande.

⁴¹ Gonäs, Lena och Spånt, Anna (1997), s 3.

⁴² Bakgrundsfakta till Arbetsmarknads- och utbildningsstatistiken. De svenska arbetskraftsundersökningarna (AKU), 1996:2.

I analysen av de tidsbegränsat anställda har vi konstruerat en variabel som visar individens sammantagna arbetskraftsstatus under en tvåårsperiod. Denna variabel bygger på uppgifter från de åtta mättillfällen individen ingår i AKU. Vid konstruktionen faller alla individer som är frånvarande vid något av mättillfällena bort. Vi fick då ett internt bortfall på 22 procent. För att minska bortfallet gjorde vi en manuell kodning där de som varit frånvarande högst två gånger togs med i analysen. De som varit frånvarande de två sista mättillfällena samt de som hade fler än två frånvarotillfällen kodades som bortfall. Genom detta förfarande kunde vi minska bortfallet till 5 procent vilket naturligtvis innebär att tillförlitligheten i analysen ökar.

5. Resultat

Studiens syfte är att besvara vilka faktorer som förklarar att tidsbegränsade anställningar utgör en språngbräda och vilka faktorer som förklarar att tidsbegränsade anställningar leder till segmentering på arbetsmarknaden. För att besvara dessa frågor gör vi en longitudinell studie av tidsbegränsat anställda. Utgångspunkten är hela tiden arbetsmarknadsstatus vid tillfälle ett (T1) i AKU 1994. Vi börjar med att jämföra de tidsbegränsat anställda med de som var arbetslösa och de som var fast anställda. Hur fördelar sig dessa grupper på olika arbetsmarknadsstatus två år senare? Vad är oddsen för en tidsbegränsat anställd att få fast jobb efter två år jämfört med en som är arbetslös? Vad är oddsen att bli arbetslös för en tidsbegränsat anställd jämfört med en som är fast anställd? Inledningsvis får vi alltså en bild av hur de tidsbegränsat anställda som en grupp fördelar sig på olika arbetsmarknadsstatus jämfört med andra grupper. Därefter fokuserar vi resultaten på gruppen tidsbegränsat anställda. Viktiga beroendevariabler här är grad av etablering på kort sikt och grad av etablering på lång sikt. (Se vidare metodkapitlet.) Vi kontrollerar också för arbetslöshetsrisk, mätt som förekomst av någon arbetslöshetsperiod under året. I kapitlet redogörs först för betydelsen av de olika förklaringsvariablerna var för sig, därefter görs en analys av de olika förklaringsvariablernas sammantagna betydelse.

5.1 Jämförelse mellan olika arbetsmarknadsstatus

Av de som var tidsbegränsat anställda 1994 var drygt en tredjedel fast anställda efter två år och ungefär lika många hade fortfarande tidsbegränsad anställning.

En jämförelse mellan gruppen tidsbegränsat anställda och gruppen arbetslösa visar att en betydligt större andel av de tidsbegränsat anställda hade en fast anställning efter två år. Av de som var arbetslösa vid första tillfället var en betydande andel, en tredjedel, arbetslösa också vid tillfälle 8.

Tabell 5.1. Arbetsmarknadsstatus efter två år (1995/1996) fördelat efter arbetsmarknadsstatus tillfälle 1 (1994). Procent.

Arbetsmarknadsstatus T8 (1995/96)	Fast anställda T1 (1994)	Tidsbegränsat anställda T1 (1994)	Arbetslösa T1 (1994)
Fast anställda	91,1	36,2	22,2
Tidsbegränsat anställda	2,3	35,5	16,7
Arbetslösa	1,9	9,3	32,3
Egen företagare	1,1	1,6	3,9
Medhjälpare	0,0	0,1	0,0
Utomlands eller vistelse på institution	0,9	1,4	1,3
Ej i arbetskraften	2,6	15,9	23,5
Totalt	100	100	100
Antal	10 965	1 642	1 144

P= 0.001 Källa: AKU. Egna bearbetningar.

Genom databasen ALDA kan vi följa individernas arbetsmarknadssituation under ytterligare två år. I ALDA särskiljs dock inte tidsbegränsade anställningar från fasta anställningar, båda typerna kodas som reguljärt sysselsättning. I ett längre perspektiv (fyra år) kan vi därför enbart uttala oss om huruvida den tillfälliga anställningen leder till en reguljär sysselsättning eller ej.

Tabell 5.2. Arbetsmarknadsstatus efter fyra år, fördelat efter arbetsmarknadsstatus tillfälle 1 (1994). Procent.

Arbetsmarknadsstatus efter fyra år	Fast anställda T1 (1994)	Tidsbegränsat anställda T1 (1994)	Arbetslösa T1 (1994)
Reguljärt sysselsatt	82,7	50,4	26,8
Delvis reguljärt sysselsatt	5,5	7,9	3,2
Långvarig osäkerhet	6,0	27,7	31,3
Arbetslös/ åtgärd	3,5	11,4	33,1
Ej i arbetskraften	2,3	2,6	5,6
Totalt	100	100	100
Antal	11 254	1 760	1 259

P= 0.001 Källa AKU och ALDA. Egna bearbetningar.

Även i ett längre perspektiv var de tidsbegränsat anställda i betydligt större utsträckning reguljärt sysselsatta efter fyra år jämfört med gruppen arbetslösa. Ungefär varannan person som var tidsbegränsat anställd 1994 var reguljärt sys-

selsatt 1997. Av de arbetslösa var en fjärdedel sysselsatta efter samma tid. De som var arbetslösa 1994 var i betydligt större utsträckning arbetslösa, åtgärds-sysselsatta eller åtgärdsstuderande fyra år senare jämfört med tidsbegränsat anställda.

En jämförelse mellan de som var tidsbegränsat anställda respektive arbetslösa 1994 visar att oddsen att vara reguljärt sysselsatt fyra år senare är 2,8 gånger större för de tidsbegränsat anställda.⁴³ Jämfört med de som var fast anställda 1994 är dock oddsen för de tidsbegränsat anställda att vara reguljärt sysselsatt fyra år senare betydligt lägre, 0,2.⁴⁴

Analogt med skillnaderna i sysselsättning, skiljer sig också grupperna när det gäller förekomst av arbetslöshet. *Tabell 5.3* nedan visar risken för arbetslöshet under uppföljningsperioden 1995–1997.

Tabell 5.3. Förekomst av arbetslöshet under uppföljningsperioden för de som var fast anställda, tidsbegränsat anställda respektive arbetslösa 1994. Procent.

Arbetsmarknadsstatus T1	Fast anställd T1	Tidsbegränsad anställd T1	Arbetslös T1
Minst en arbetslöshetsperiod 1995	5,8	43,5	80,6
Minst en arbetslöshetsperiod 1996	7,6	39,6	67,2
Minst en arbetslöshetsperiod 1997	8,2	36,0	60,2

P= 0.001 Källa: ALDA. Egna bearbetningar.

Tabellen är en sammanslagning av flera tabeller. Det går därför inte att addera till 100 procent i någon rad eller kolumn.

Risken för arbetslöshet under uppföljningsåren är betydligt större för tidsbegränsat anställda jämfört med fast anställda. Störst risk löper, föga förvånande, de som var arbetslösa vid första mättillfället. För både de som var tidsbegränsat anställda och de som var arbetslösa vid första tillfället, har risken för arbetslöshet under uppföljningsperioden minskat med åren. Minskningen är störst för de som var arbetslösa 1994. Mönstret är motsatt för de som var fast anställda, för denna grupp ökar risken för arbetslöshet.

⁴³ Logistisk regression. Referenskategori arbetslösa.

⁴⁴ Logistisk regression. Referenskategori fast anställda.

5.1.1 Sysselsättningsgrad för fast och tidsbegränsat anställda

De tidsbegränsat anställda arbetar i betydligt större utsträckning deltid jämfört med fast anställda, särskilt stor är skillnaden när det gäller den korta deltiden, 1-19 timmar.

Tabell 5.4. Sysselsättningsgrad för fast anställda och tidsbegränsat anställda. Procent.

Sysselsättningsgrad	Fast anställda	Tidsbegränsat anställda
Heltid (35 -)	77	60
Lång deltid (20–34 timmar/vecka)	20	26
Kort deltid (1–19 timmar/vecka)	3	14
Totalt	100	100
Antal	11546	1794

P= 0.001 Källa: AKU. Egna bearbetningar.

Den större andelen deltidsanställningar bland de tidsbegränsat anställda är också till stor del ofrivillig. Över hälften av de som är tidsbegränsat anställda och som arbetar deltid (både kort och lång deltid) är också undersysselsatta, det vill säga de önskar öka sin arbetstid. Skillnaden mot fast anställda deltidare är markant.

Tabell 5.5. Undersysselsättning för fast och tidsbegränsat anställda deltidare vid T1. Procent.

	Lång deltid 20-34 timmar/ vecka		Kort deltid 1-19 timmar/ vecka	
	Fast	Tidsbegränsad	Fast	Tidsbegränsad
Undersysselsatt	21	56	30	54
Ej undersysselsatt	79	44	70	46
Totalt	100	100	100	100
Antal	2272	462	342	258

P= 0.001 Källa: AKU. Egna bearbetningar.

Det är dubbelt så vanligt med undersysselsättning bland tidsbegränsat anställda deltidare jämfört med fast anställda deltidare. På sikt är det dock lättare för de tidsbegränsat anställda att öka sin arbetstid jämfört med fast anställda. Under uppföljningsperioden har de tidsbegränsat anställda som var undersysselsatta vid första tillfället i större utsträckning ökat sin arbetstid, oavsett om de fortfa-

rande har kvar en tidsbegränsad anställning eller om de övergått till fast anställning.

5.1.2 Sammanfattning

Möjligheten till reguljär sysselsättning är betydligt större för den som är tidsbegränsat anställd jämfört med den som är arbetslös, men avsevärt mindre jämfört med de som var fast anställda vid första mättillfället. Samma mönster föreligger när det gäller risk för arbetslöshet. Tidsbegränsat anställda löper betydligt större risk att bli arbetslös under uppföljningsperioden jämfört med fast anställda. Det ska dock påpekas att arbetslöshetsrisken för fast anställda ökat under mätperioden.

Resultaten är inte särskilt överraskande, de stämmer väl med bland annat Henrik Levins resultat.⁴⁵ Det intressanta, menar vi, är dock att närmare granska de olika typerna av tidsbegränsat anställda. Vilka typer av tidsbegränsade anställningar leder vidare till fast jobb och vilka leder till osäkerhet på arbetsmarknaden?

5.2 Uppföljning av gruppen tidsbegränsat anställda

För att kunna uttala oss om det sker en segmentering eller ej räcker det inte att jämföra arbetsmarknadsstatus vid två tillfällen. Vi behöver information om varje individs sammantagna arbetsmarknadsstatus under en mätperiod. Först därefter kan vi dra slutsatser om den tidsbegränsade anställningen leder till en etablering på arbetsmarknaden eller till en osäker position. Vi ska här närmare studera grad av etablering på både kort och lång sikt för de som var tidsbegränsat anställda 1994.

En grupp, drygt en tredjedel, har under den tvåårsperiod de ingår i AKU övergått till fast anställning och har kvar den fasta anställningen vid tillfälle 8. Denna grupp benämner vi *fast jobb*. Vägen till den fasta anställningen kan variera, från en tidsbegränsad anställning, via en period då man ej befunnit sig i arbetskraften (t ex för studier). Även en period av arbetslöshet kan föregå den fasta anställningen.

En femtedel är kvar i tidsbegränsade anställningar, eventuellt varvat med perioder utanför arbetskraften eller perioder av fast anställning. Gemensamt är

⁴⁵ Levin, Henrik, (1998).

dock att man inte har någon period av arbetslöshet. Denna grupp benämner vi *rörlig*.

Ungefär var tredje person som vid första tillfället hade en tidsbegränsad anställning har under hela tvåårsperioden varvat mellan tidsbegränsade anställningar och arbetslöshet, eventuellt också med perioder av fast anställning eller perioder då man ej befunnit sig i arbetskraften. Denna grupp benämner vi *osäker*.

Slutligen finns också en liten grupp som haft tidsbegränsad anställning men som under minst ett år varit arbetslös samt en liten grupp som under det senaste året ej befunnits i arbetskraften. Tabellen nedan visar grad av etablering på kort sikt (två år) för samtliga tidsbegränsat anställda.

Tabell 5.6. Grad av etablering på kort sikt för de som var tidsbegränsat anställda vid T1 (1994). Procent.

Grad av etablering på kort sikt	
Fast jobb	37,8
Rörlig	19,6
Osäker	37,4
Långtidsarbetslös	1,5
Ej i arbetskraften	3,7
Totalt	100
Antal	1666

Källa AKU och ALDA. Egna bearbetningar.

Drygt en tredjedel av de tidsbegränsade anställningarna leder till fast jobb inom en tvåårsperiod. En lika stor andel leder till en osäker situation där perioder av arbete varvas med perioder av arbetslöshet. Men det finns också en grupp mitt-emellan, de rörliga, som varken har etablerat sig i en fast anställning eller som har någon arbetslöshet. De rörliga kan sägas vara etablerade på arbetsmarknaden även om de inte har något fast jobb eftersom de inte heller har någon arbetslöshet.

På längre sikt kan vi inte skilja mellan de som fått fast jobb och de som är rörliga. Arbetsmarknadsstatus på lång sikt kodar båda grupperna som reguljärt sysselsatta. *Tabell 5.7* nedan visar de tidsbegränsat anställdas sysselsättningsstatus under fyra år.

Tabell 5.7. Arbetsmarknadsstatus under fyra år för de som var tidsbegränsat anställda vid T1 (1994). Procent.

Arbetsmarknadsstatus	1994	1995	1996	1997
Reguljärt sysselsatt	28,6	41,4	46,0	50,1
Delvis reguljärt sysselsatt	13,3	10,1	9,5	8,2
Långvarig osäkerhet	46,2	35,6	30,9	27,6
Arbetslös/ åtgärd	10,9	11,7	11,9	11,0
Ej i arbetskraften	1,1	1,2	1,7	2,3
Totalt	100	100	100	100
Antal	1653	1664	1651	1634

Källa ALDA. Egna bearbetningar.

Sammantaget visar våra data att de tidsbegränsat anställdas möjlighet att få en reguljär sysselsättning ökar med åren medan gruppen som växlar mellan arbete och arbetslöshet eller åtgärd minskar med åren. Samtidigt kan konstateras att risken för långvarig arbetslöshet eller arbetsmarknadsåtgärd är ungefär lika stor varje år under hela uppföljningsperioden, 11-12 procent. Noteras bör också att en dryg fjärdedel av de som var tidsbegränsat anställda vid tillfälle 1 var reguljärt sysselsatta hela det året. En övervägande del av dessa hade enbart en förvärvskälla.

5.2.1 Tidsbegränsat anställdas rörlighet på arbetsmarknaden

Generellt sett är personalomsättningen bland tidsbegränsat anställda ungefär tio gånger större än bland fast anställda.⁴⁶ I vårt material har ungefär hälften (52 procent) av de tidsbegränsat anställda enbart en förvärvskälla 1994. Motsvarande andel för de fast anställda är 72 procent. En närmare granskning av de olika typerna av tidsbegränsad anställning är befogad eftersom de olika typerna innebär olika villkor.

⁴⁶ Arai, Mahmood och Heyman, Fredrik (2000), s 22.

Tabell 5.8. Antal förvärvskällor 1994 fördelat på olika typer av tidsbegränsade anställningar. Procent.

Antal för- värvskällor 1994	Vikariat	Prov	Ferie	Säsong	Objekt/ projekt	Behov	Övriga
1	56	40	55	44	47	47	65
2	27	43	26	32	29	31	27
>2	17	17	19	25	25	22	7
Totalt	100	100	100	101	101	100	99
Antal	690	99	124	80	304	254	111

Ej sign. Källa: AKU och ALDA. Egna bearbetningar.

Ungefär hälften av de som är tidsbegränsat anställda har enbart en arbetsgivare under året. Det gäller alla typer av tidsbegränsade anställningar, även behovsanställda, som ofta står på ”ringlista”. Intressant att notera är att objekts-/projektanställda och behovsanställda inte skiljer sig nämnvärt åt även om arbetet i sig innehåller helt skilda villkor. På längre sikt ökar andelen som enbart har en förvärvskälla, oavsett om individen övergått till fast jobb, är rörlig eller osäker på arbetsmarknaden.

Tabell 5.9. Antal förvärvskällor 1997 fördelat på olika typer av tidsbegränsade anställningar vid T1 (1994). Procent.

Antal för- värvskällor 1997	Vikariat	Prov	Ferie	Säsong	Objekt/ projekt	Behov	Övriga
1	67	65	47	58	59	61	66
2	22	19	34	29	24	21	23
>2	10	16	19	13	17	18	11
Totalt	99	100	100	100	100	100	100
Antal	610	96	119	79	280	232	92

P= 0,002 Källa: AKU och ALDA. Egna bearbetningar.

Två tredjedelar av de som hade vikariat 1994 har fyra år senare enbart en förvärvskälla. Andelen är densamma oavsett om vikariatsinnehavaren övergått till fast tjänst eller tillhör de osäkra. Objekts-/projektanställda och behovsanställda uppvisar återigen ett likartat mönster. Ferieanställda utmärker sig som den grupp av tidsbegränsat anställda som i störst utsträckning har flera förvärvskällor.

5.2.2 Sysselsättningsgrad

Generellt sett arbetar de som har en tidsbegränsad anställning deltid i större utsträckning än fast anställda. Det är dock stora skillnader mellan olika typer av tidsbegränsade anställningar. I *tabell 5.10* nedan visas sysselsättningsgraden för olika typer av tidsbegränsat anställda vid en viss tidpunkt, tillfälle 1. Måttet säger ingenting om sysselsättningsgraden på årsbasis.

Tabell 5.10. Sysselsättningsgrad T1 1994, fördelat på olika typer av tidsbegränsade anställningar. Procent.

Sysselsättningsgrad	Vikariat	Prov	Ferie	Säsong	Objekt	Behov	Övriga
Heltid (35 -)	60	82	61	75	70	21	84
Lång deltid (20-34)	34	13	26	14	18	30	14
Kort deltid (1-19)	6	5	13	11	12	49	3
Totalt	100	100	100	100	100	100	100
Antal	668	102	136	87	307	256	115

P= 0,001 Källa: AKU och ALDA. Egna bearbetningar.

De behovsanställda särskiljer sig här, enbart var femte har heltid som vanligen arbetad tid. Den övervägande delen behovsanställda arbetar vanligen kort deltid, 1-19 timmar i veckan. De behovsanställda särskiljer sig också i fråga om undersysselsättning. Varannan behovsanställd är undersysselsatt.

Arbetstiden sammanhänger också med kön och bransch. Vikariat, som är vanliga inom den kvinnligt dominerade vård och omsorgssektorn, har också en förhållandevis hög andel deltidare. Provanställningar, som i störst utsträckning används inom mansdominerade branscher, har lägst andel deltidare.

5.2.3 Rörligheten mellan olika typer av tidsbegränsat anställda

Vi har visat att ungefär en tredjedel av de som var tidsbegränsat anställda vid första tillfället 1994 också är tidsbegränsat anställda två år senare. Hur ser då rörligheten inom gruppen tidsbegränsat anställda ut? Är det samma typ av tidsbegränsad anställning som återkommer för individerna?

Tabell 5.11. Rörlighet mellan olika typer av tidsbegränsade anställningar. Procent.

Typ av tidsbegränsad anställning T8	Vikariat T1	Objekt/projekt T1	Behov T1	Ferie Säsongs Prov Övriga T1
Vikariat T8	79	12	28	23
Objekt/projekt T8	5	70	10	11
Behov T8	7	8	50	18
Ferie, Säsongs, Prov, Övriga T8	10	10	12	49
Totalt	101	101	100	101
Antal	236	106	101	113

P=0.001 Källa: AKU. Egna bearbetningar.

Tabellen ovan visar att rörligheten mellan olika typer av tidsbegränsade anställningar är klart begränsad för de som har vikariat och de som är projektanställda. Dessa grupper har, i den mån de fortfarande är tidsbegränsat anställda, i stor utsträckning samma typ av tidsbegränsad anställning. De behovsanställda, ferieanställda och säsongsanställda samt övriga som efter två år fortfarande har en tidsbegränsad anställning byter i större utsträckning typ av tidsbegränsad anställning. Drygt var fjärde som var behovsanställd har övergått till vikariat.

5.2.4 Sammanfattning

I AKU kan vi följa individerna under åtta mättillfällen under en tvåårsperiod. Detta datamaterial ger oss alltså möjlighet att se i vilken utsträckning arbetsmarknadsstatusen varierar för individerna. Vi har här primärt varit intresserade av de som vid första mättillfället var tidsbegränsat anställda. De tidsbegränsade anställningarna leder till lika stor del till fast jobb som till en osäker situation där perioder av arbete varvas med perioder av arbetslöshet. En femtedel kan betecknas rörlig, de har ingen fast anställning men heller ingen arbetslöshet. De tidsbegränsade anställningarna avlöser varandra.

Chansen för de tidsbegränsat anställda att etablera sig på arbetsmarknaden ökar med åren. Fortfarande efter fyra år har dock enbart hälften av de tidsbegränsat anställda en reguljär sysselsättning. Det behöver inte betyda att de är fast anställda, men de har ett reguljärt arbete under hela året och uppvisar ingen arbetslöshet.

Tidsbegränsat anställda arbetar i större utsträckning deltid och är också undersysselsatta i större utsträckning än fast anställda. Här finns stora skillnader mellan olika typer av tidsbegränsat anställda, behovsanställda utmärker sig med

en mycket stor andel som arbetar kort deltid. En mycket stor andel av de behovsanställda uppger också att de är undersysselsatta.

De som är tidsbegränsat anställda har till stor del enbart en arbetsgivare under året. Det gäller alla typer av tidsbegränsade anställningar.

Rörligheten mellan olika typer av tidsbegränsade anställningar varierar också mellan olika typer av tidsbegränsad anställning. Vikariatsanställda och objekt-/ projektanställda har, i den mån de fortfarande är tidsbegränsat anställda, i stor utsträckning samma typ av tidsbegränsad anställning. De behovsanställda, ferieanställda och säsongsanställda samt övriga som efter två år fortfarande har en tidsbegränsad anställning byter i större utsträckning typ av tidsbegränsad anställning. Främst sker en övergång från ferieanställning till vikariat samt från behovsanställning till vikariat.

Vilka faktorer kan förklara de olika följderna av tidsbegränsade anställningar? När leder en tidsbegränsad anställning till fast jobb och när leder den till osäkerhet? I kommande avsnitt ska vi undersöka betydelsen av typ av tidsbegränsad anställning, bransch, position, kön, utbildning, nationalitet.

5.3 Typ av tidsbegränsad anställning som förklaring

En uppföljning av de som var tidsbegränsat anställda vid första AKU-kontakten 1994 visar att olika typer av tidsbegränsad anställning leder till olika grad av etablering.

Tabell 5.12. Grad av etablering på kort sikt för olika typer av tidsbegränsat anställda. Procent.

	Vikariat	Prov	Ferie	Säsong	Objekt	Behov	Övriga
Fast jobb	40	76	20	29	42	31	29
Rörlig	24	5	21	6	22	16	20
Osäker	32	13	46	62	34	44	46
Långtids- arbetslös	1	5	0	0	1	2	3
Ej i arb kraften	3	1	13	3	1	6	1
Totalt	100	100	100	100	100	99	99
Antal	622	114	135	96	287	268	144

P= 0.001 Källa: AKU och ALDA. Egna bearbetningar.

Föga förvånande leder provanställningar i betydligt större utsträckning till fast jobb två år senare jämfört med andra typer av tidsbegränsade anställningar. Avsikten med en provanställning är ju just att anställa personen i fråga. Efter två

år har ungefär tre av fyra av de som var provanställda vid första tillfället en fast anställning. Provanställda har också högst andel långtidsarbetslösa. Provanställningar förefaller alltså inte vara en anställningsform där den anställde alternerar mellan jobb och kortare perioder av arbetslöshet eller mellan olika jobb.

Efter provanställda är det de som var objekts-/projektanställda och vikariatsanställda vid första tillfället som fått fast anställning. Intressant att notera här är också att en stor andel av dessa inte har någon period av arbetslöshet utan hela tiden varit tidsbegränsat anställda eller alternerat mellan tidsbegränsad anställning och utanför arbetskraften.

Säsongsanställda tillhör i störst utsträckning de osäkra. Även gruppen övriga, ferieanställda samt behovsanställda har under tvåårsperioden varvat anställningar med perioder av arbetslöshet i stor utsträckning. Det är inte särskilt förvånande att ferieanställda i liten utsträckning etablerar sig på arbetsmarknaden. Ferieanställda är till stor del studerande som enbart jobbar på loven. Denna grupp alternerar dock inte enbart mellan feriearbete och studier, ungefär hälften av dem har också varit arbetslös under tvåårsperioden.

De behovsanställda är av särskilt intresse eftersom det är den typen av tidsbegränsad anställning som ökar mest. En stor andel, 44 procent, av denna grupp tillhör de osäkra på arbetsmarknaden. Knappt var tredje av de behovsanställda har övergått till fast jobb under perioden. Det är också en större andel av de behovsanställda som försvinner ut ur arbetskraften, ungefär hälften av dem till studier.

Risken för arbetslöshet under uppföljningsperioden skiljer sig för olika typer av tidsbegränsat anställda. Störst risk löper de säsongsanställda, följt av de behovsanställda. Nedanstående tabell visar andelen som haft minst en arbetslöshetsperiod under uppföljningsperioden,

Tabell 5.13. Förekomst av arbetslöshet under uppföljningsperioden för olika typer av tidsbegränsad anställning . Procent.

	Vikariat	Prov	Ferie	Säsong	Objekt	Behov	Övriga
Arbetslös 1995	38	24	44	71	42	52	52
Arbetslös 1996	37	26	38	64	39	46	44
Arbetslös 1997	31	24	37	58	34	40	46

P=0.001 Tabellen är en sammanställning av flera tabeller. De som inte hade någon arbetslöshetsperiod visas ej i tabellen. Det går därför inte att addera till 100% i någon kolumn eller rad.

Generellt sett minskar risken för arbetslöshet för alla typer av tidsbegränsad anställning med undantag för provanställda som har ungefär samma arbetslöshetsrisk under alla tre åren. Arbetslöshetsrisken för denna grupp ligger dock på en lägre nivå jämfört med övriga typer av tidsbegränsat anställda.

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att det är stor skillnad i konsekvenser mellan olika typer av tidsbegränsad anställning. Störst chans att den tillfälliga anställningen leder till fast jobb har de provanställda. Detta är inte särskilt överraskande eftersom avsikten med en provanställning ju är att anställa. Därefter kommer vikariat och objekt-/ projektanställningar som i ungefär 40 procent av fallen leder till fast anställning inom två år. Bland behovsanställda, säsongsanställda, samt övriga har ungefär 30 procent etablerat sig i ett fast jobb efter två år. Bland ferieanställda är andelen ännu lägre, var femte person har övergått till fast jobb efter två år.

Den osäkra gruppen, de som varvar tidsbegränsade anställningar med perioder av arbetslöshet, är störst för säsongsanställda. Detta är heller inte särskilt förvånande. I en säsongsanställning är personalbehovet ofta förutsägbart, man vet att efterfrågan enbart gäller för säsong. Det är inte heller förvånande att behovsanställda i hög utsträckning tillhör gruppen osäkra. Poängen med behovsanställning är att den anställda enbart ska arbeta vid behov. De rörliga utgörs främst av projektanställda och vikariat, de går mellan olika anställningar men utan perioder av arbetslöshet emellan. Vikariaten eller projekten avlöser varandra.

När vi enbart tar hänsyn till vilken typ av tidsbegränsad anställning det handlar om, fungerar provanställningar som en språngbräda i hög grad och vikariat och objekts-/projektanställningar i viss grad. Segmenteringstesen får stöd bland säsongsanställda, behovsanställda, ferieanställda samt övriga.

5.4 Bransch som förklaring

Tidsbegränsade anställningar förekommer i olika utsträckning inom olika sektorer och inom olika branscher. Tidsbegränsade anställningar är vanligare inom offentlig sektor men har under de senaste åren ökat mer inom den privata sektorn. Vid tidpunkten för vår studie, 1994, var andelen tidsbegränsade anställningar 15,8 procent inom den offentliga sektorn och 12 procent inom privata sektorn. *Tabell 5.14* visar i vilken utsträckning tidsbegränsade anställningar inom offentlig respektive privat sektor leder till en etablering på arbetsmarknaden.

Tabell 5.14. Grad av etablering på kort sikt för tidsbegränsat anställda inom offentlig respektive privat sektor. Procent.

Grad av etablering på kort sikt	Offentlig sektor	Privat sektor
Fast jobb	29	45
Rörlig	27	14
Osäker	39	36
Långtidsarbetslös	1	2
Ej i arbetskraften	4	4
Totalt	100	101
Antal	752	912

P= 0.001 Källa: AKU och ALDA. Egna bearbetningar.

Generellt sett leder tidsbegränsade anställningar i högre grad till fast jobb inom den privata sektorn, jämfört med den offentliga. Det betyder dock inte att det är några stora skillnader mellan offentliganställda och privatanställda när det gäller att tillhöra de osäkra. Däremot är det en betydligt större del av de offentliganställda som tillhör de rörliga, de som varvar olika anställningar utan perioder av arbetslöshet emellan. Detta sammanhänger också med att den vanligaste typen av tidsbegränsad anställning inom offentlig sektor är vikariat.

Tabell 5.14 ovan ger en grov indikation på skillnader mellan offentlig och privat sektor. Det är dock stora skillnader mellan olika typer av tidsbegränsad anställning. Det är till exempel dubbelt så vanligt att en behovsanställning leder till fast tjänst inom den privata sektorn jämfört med en behovsanställning inom den offentliga sektorn. De behovsanställda inom offentlig sektor befinner sig också i betydligt större utsträckning i gruppen osäkra jämfört med behovsanställda inom privat sektor. För projektanställda ser mönstret annorlunda ut. Det är betydligt fler som får fast anställning bland de privatanställda, men det är också betydligt större risk för dessa att tillhöra gruppen osäkra. Projektanställda inom offentlig sektor tillhör i stor utsträckning de rörliga, det vill säga de är

tidsbegränsat anställda och har ingen period av arbetslöshet. En projektanställning inom offentlig sektor förefaller alltså vara mindre osäker än en projektanställning inom privata sektorn.

Inom offentlig respektive privat sektor används tidsbegränsade anställningar i olika utsträckning inom olika branscher. Inom den privata sektorn är t ex tidsbegränsade anställningar mycket vanliga inom hotell och restaurang men förekommer i liten utsträckning inom industrin. Inom offentlig sektor är det betydligt vanligare inom primärkommunal verksamhet jämfört med statliga verksamheter. Det är därför viktigt att analysen av tidsbegränsade anställningar bryts ned till branschnivå. Analysen visar då att enbart tidsbegränsat anställda inom skola, vård och omsorg är signifikant skilt från övriga branscher i möjligheterna att övergå till fast jobb. Tidsbegränsade anställningar inom industrin, som vi antog i större utsträckning skulle leda till fast jobb skiljer sig inte från andra branscher. Handel, hotell och restaurang, som är de branscher som har den högsta andelen tidsbegränsade anställningar, utmärker sig inte alls som branscher med hög andel osäkra.

Tabell 5.15. Grad av etablering på kort sikt för tidsbegränsat anställda vid T1, fördelat på olika branscher. Procent.

	Skola Vård Omsorg	Övriga branscher
Fast jobb	28	44
Rörlig	26	16
Osäker	42	35
Långtidsarbetslös	1	2
Ej i arb kraften	3	4
Totalt	100	101
Antal	658	1008

P=0.001. Källa. AKU och ALDA. Egna bearbetningar.

Tidsbegränsat anställda inom skola, vård och omsorg övergår till fast jobb i betydligt lägre utsträckning än andra branscher. Ungefär en fjärdedel är under en tvåårsperiod rörlig, det vill säga går mellan tidsbegränsade anställningar utan perioder av arbetslöshet emellan. Jämfört med andra branscher löper en tidsbegränsad anställd person inom skola, vård och omsorg också större risk för att tillhöra de osäkra, det vill säga anställningar har varvats med perioder av arbetslöshet.

Det är också så att de olika branscherna tillämpar olika typer av tidsbegränsade anställningar. Inom industrin är den vanligaste formen av tillfälliga an-

ställningen provanställning medan denna form knappast förekommer inom kommunala sektorn. Inom skola, vård och omsorg är det istället vikariat som är den vanligaste formen av tidsbegränsad anställning. En analys av branschens betydelse måste därför också kontrollera för typ av tidsbegränsad anställning. Vården har också en hög andel behovsanställningar. Vi kan därför misstänka att den lägre andel som övergått till fast jobb inom vården sammanhänger med att där finns en stor andel behovsanställningar.

Tabell 5.16. Grad av etablering på kort sikt för tidsbegränsat anställda vid T1, fördelat på bransch och typ av tidsbegränsad anställning. Procent.

	Vikariat		Objekt/projekt		Behov		Övriga tidsbegr. anställningar	
	Skola Vård Omsorg	Övriga	Skola Vård Omsorg	Övriga	Skola Vård Omsorg	Övriga	Skola Vård Omsorg	Övriga
Fast jobb	34	49	30	46	16	40	19	42
Rörlig	28	19	32	18	20	14	20	13
Osäker	36	26	34	34	57	37	54	39
Långtids- arbetslös	0	2	1	1	1	3	5	1
Ej i arb- kraften	2	3	2	1	6	7	3	5
Totalt	100	99	99	100	100	101	101	100
Antal	380	243	76	211	105	163	97	392

P=0.001. Källa. AKU och ALDA. Egna bearbetningar.

Som tabell 5.16 ovan visar, leder tidsbegränsade anställningar inom vård, skola och omsorg till fast jobb i mindre utsträckning jämfört med andra branscher oavsett typ av tidsbegränsad anställning. Det är dock viktigt att påpeka att skillnaden i bransch enbart gäller för skola, vård och omsorg jämfört med övriga branscher. I mitten av 1990-talet gjordes stora neddragningar inom offentlig sektor. Det är därför troligt att de skillnader som framkommer beror på olika konjunkturlägen i de olika branscherna.

Av de som övergår till fast jobb arbetar tre fjärdedelar inom samma bransch som de hade den tillfälliga anställningen. Variationen är dock stor mellan olika branscher och mellan olika typer av tidsbegränsade anställningar.

Störst trohet till bransch har de provanställda, följt av vikariat. Behovsanställda särskiljer sig här med en stor andel (43 procent) som övergått till fast jobb i annan bransch än den de hade behovsanställningen i. Detta mönster förstärks ytterligare för behovsanställda inom skola, vård och omsorg där drygt hälften av de som övergått till fast jobb har fått det i en annan bransch. De

tidsbegränsat anställda inom industrin har i större utsträckning övergått till fast jobb inom samma bransch jämfört med övriga branscher. Det gäller även efter kontroll för olika typer av tidsbegränsade anställningar. Nästan alla av de som övergått till fast jobb efter ett vikariat eller projekt inom industrin, har etablerat sig inom samma bransch.

Tidsbegränsade anställningar inom skola, vård och omsorg skiljer sig från övriga branscher också på längre sikt, men skillnaderna är mer utjämnade. Där- emot finns det inga signifikanta skillnader i möjligheterna att övergå till fast jobb mellan tidsbegränsat anställda inom handel, hotell och restaurang och tidsbegränsat anställda inom industri.

Sammanfattningsvis har vi visat att tidsbegränsade anställningar leder till fast jobb i olika utsträckning inom skola, vård och omsorg jämfört med andra branscher. De olika branscherna använder dock olika typer av tidsbegränsade anställningar. Det är därför viktigt att en analys av branschtillhörighetens betydelse kontrollerar för typ av tidsbegränsad anställning.

Hypotesen att tidsbegränsade anställningar innebär segmentering inom de branscher som har högst andel tidsbegränsade anställningar, handel, hotell och restaurang får inget stöd av resultaten. Oavsett vilken typ av tidsbegränsad anställning det handlar om, visar sig tidsbegränsade anställningar inom vård och omsorgssektorn i minst utsträckning leda till fast jobb. Här spelar dock olika branschers konjunkturläge in. Under andra halvan av 1990-talet började offentlig sektor minska personalstyrkan medan anställningarna inom industrin började öka. Minst möjligheter har behovsanställda inom vård och omsorg, där knappt var femte har etablerat sig. De som ändå har etablerat sig har i stor utsträckning gjort det i någon annan bransch.

5.5 Socioekonomisk tillhörighet som förklaring

När det gäller socioekonomisk tillhörighet skiljer sig de tidsbegränsat anställda helt klart mot de fast anställda. En större andel av de tidsbegränsat anställda är arbetare, 59 procent jämfört med 45 procent av de fast anställda. I vilken utsträckning leder en tidsbegränsad anställning till fast jobb för arbetare respektive tjänstemän? I AKU görs den socioekonomiska indelningen i tre grupper: arbetare, tjänstemän på lägre och mellannivå samt högre tjänstemän.

Tabell 5.17. Grad av etablering på kort sikt fördelat på tidsbegränsat anställdas socioekonomiska tillhörighet vid T1. Procent.

	Arbetare	Tjänstemän på låg och mellannivå	Högre tjänstemän
Fast jobb	36	39	44
Rörlig	16	22	32
Osäker	42	34	21
Långtidsarbetslös	1	2	1
Ej i arbetskraften	5	2	2
Totalt	100	99	100
Antal	982	513	171

P= 0.001 Källa: AKU och ALDA. Egna bearbetningar.

Resultaten visar att högre tjänstemän övergår till fast jobb i större utsträckning jämfört med lägre tjänstemän och arbetare. Ännu tydligare är skillnaderna i andelen osäkra. Det är dubbelt så vanligt för en arbetare att tillhöra de osäkra jämfört med högre tjänstemän.

Socioekonomisk tillhörighet hänger också samman med typ av tidsbegränsad anställning. Behovsanställda, säsongsanställda samt ferieanställda har en mycket liten andel högre tjänstemän, de är i betydligt större utsträckning arbetare. Projektanställda har, jämfört med övriga typer av tidsbegränsad anställning, en större andel högre tjänstemän. Knappt en fjärdedel av alla objekt-/projektanställda är högre tjänstemän medan enbart ett fåtal av de behovsanställda har samma ställning. Datas storlek medger dock inte någon statistisk analys där vi samtidigt kan ta hänsyn till både typ av tidsbegränsad anställning och socioekonomisk tillhörighet.

Den socioekonomiska tillhörighetens betydelse kvarstår även på längre sikt.

Tabell 5.18. Grad av etablering på lång sikt fördelat på tidsbegränsat anställdas socioekonomiska tillhörighet vid T1. Procent.

	Arbetare	Tjänstemän på låg och mellannivå	Högre tjänstemän
Reguljärt sysselsatt	45	55	76
Delvis reguljärt sysselsatt	9	8	5
Långvarig osäkerhet	33	22	15
Arbetslös/åtgärd	12	12	5
Ej i arbetskraften	3	2	0
Totalt	102	99	101
Antal	960	514	160

P= 0.001 Källa: AKU och ALDA. Egna bearbetningar.

Som tabell 5.18 ovan visar har högre tjänstemän betydligt större möjligheter att vara reguljärt sysselsatta efter fyra år. En tredjedel av arbetarna är fortfarande efter fyra år osäkra, det vill säga de har under året både reguljär sysselsättning och minst en period av arbetslöshet eller åtgärd.

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att den socioekonomiska tillhörigheten har viss betydelse för övergången till fast jobb på kort sikt, men högre tjänstemän tillhör också i stor utsträckning de rörliga, det vill säga de går mellan olika tidsbegränsade anställningar utan perioder av arbetslöshet emellan. På lång sikt blir skillnaderna mellan arbetare, tjänstemän på låg och mellannivå samt högre tjänstemän betydligt större. Tre fjärdedelar av de högre tjänstemännen är reguljärt sysselsatta efter fyra år, motsvarande andel för arbetare är 45%.

5.6 Kön som förklaring

Tidsbegränsade anställningar är vanligare bland kvinnor än män. Våra resultat visar att också möjligheten att etablera sig på arbetsmarknaden skiljer sig markant mellan män och kvinnor.

Tabell 5.19. Grad av etablering på kort sikt för tidsbegränsat anställda kvinnor och män. Procent.

	Män	Kvinnor
Fast jobb	47	30
Rörlig	15	23
Osäker	32	41
Långtidsarbetslös	2	1
Ej i arbetskraften	4	4
Totalt	100	99
Antal	741	925

P= 0.001 Källa: AKU och ALDA. Egna bearbetningar.

Knappt hälften av alla män med tidsbegränsad anställning etablerar sig i en fast anställning på arbetsmarknaden inom två år. Motsvarande andel bland kvinnorna är knappt en tredjedel. Det är också betydligt fler kvinnor som tillhör gruppen osäkra, det vill säga varvar perioder av arbete och arbetslöshet. Kvinnor är också till större del rörliga, det vill säga de tidsbegränsade anställningarna avlöser varandra utan perioder av arbetslöshet emellan.

Den svenska arbetsmarknaden karaktäriseras av en stark könssegregation. Kvinnor och män arbetar i stor utsträckning inom olika branscher. Branscherna i sin tur använder olika typer av tidsbegränsade anställningar. Det är därför

viktigt att samtidigt analysera betydelsen av typ av tidsbegränsad anställning och kön. Vart leder då de olika typerna av tidsbegränsad anställning för kvinnor respektive män?

Tabell 5.20. Grad av etablering på kort sikt för kvinnor och män i olika typer av tidsbegränsade anställningar. Procent.

	Vikariat		Objekt/projekt		Behov		Prov, Ferie, Säsong, Övriga	
	kvinnor	män	kvinnor	män	kvinnor	män	kvinnor	män
Fast jobb	35	50	27	49	25	40	25	46
Rörlig	27	18	31	17	16	16	18	11
Osäker	34	28	40	31	50	36	50	35
Långtid-arbetslös	1	2	1	2	2	2	2	2
Ej i arb-kraften	3	2	2	1	7	6	4	5
Totalt	100	100	101	100	100	100	99	99
Antal	446	176	101	186	167	100	210	278

P= 0.001 Källa: AKU och ALDA. Egna bearbetningar.

Utan tvivel har kön stor betydelse i chansen att etablera sig i en fast anställning. Kvinnor med tidsbegränsad anställning har, även efter kontroll för typ av anställning, i betydligt lägre grad övergått till fast jobb jämfört med män. Störst är skillnaden bland objekts-/projektanställda där nästan dubbelt så många män som kvinnor har övergått till fast jobb.

Medan en man som har ett vikariat i ungefär hälften av fallen får en fast anställning inom tvåårsperioden, är motsvarande andel bland kvinnorna ungefär en tredjedel. Kvinnorna tenderar istället att gå mellan olika typer av tidsbegränsade anställningar som avlöser varandra.

Kvinnor löper större risk än männen att tillhöra gruppen osäkra, det vill säga de tidsbegränsade anställningarna varvas med perioder av arbetslöshet. Det gäller oavsett typ av tidsbegränsad anställning med undantag för säsongsanställda där risken är lika för män och kvinnor. Provanställda kvinnor har också i särklass högre långtidsarbetslöshet.

Skillnaden mellan könen i effekter av tidsbegränsad anställning kvarstår även efter kontroll för position i arbetslivet. Bland såväl arbetare som lägre och högre tjänstemän etablerar sig männen i högre utsträckning än kvinnorna. Det samma gäller för branschtillhörighet. Män med tidsbegränsad anställning etablerar sig i betydligt större utsträckning än kvinnor inom samtliga branscher. Störst är skillnaden inom industrin, där männen etablerar sig i nästan dubbelt så

stor utsträckning. Minst skillnad mellan kvinnors och mäns möjligheter att etablera sig på arbetsmarknaden finner vi inom skola, vård och omsorg.

Typ av tidsbegränsad anställning och socioekonomisk tillhörighet kan alltså inte förklara kvinnors och mäns olika grad av etablering. Vi har också prövat om vissa individfaktorer kan förklara skillnaden, nämligen ålder och hemmavarande barn.

I samtliga åldersgrupper övergår kvinnor i lägre utsträckning till fast jobb jämfört med män. Kvinnors föräldraledighet och frånvaro på grund av sjuka barn framförs ofta som anledning till att kvinnor har svårare att få jobb. Det borde i så fall enbart påverka de yngre åldersgrupperna. Som *tabell 5.21* nedan visar är det kvinnorna i åldersgruppen 25–44 år som etablerar sig i störst utsträckning.

Tabell 5.21. Grad av etablering på kort sikt i olika åldersgrupper fördelat på kvinnor och män med tidsbegränsad anställning vid T1. Procent.

	16-24 år		25-34 år		35-44 år		45-54 år		55-64 år	
	kv	m	kv	m	kv	m	kv	m	kv	m
Fast jobb	25	39	36	55	36	50	25	49	18	30
Rörlig	23	17	20	15	23	12	31	15	36	8
Osäker	45	34	40	28	39	34	40	35	31	44
Arb.lös	0	1	1	2	1	3	4	1	7	14
Ej i ak	7	9	3	1	1	1	1	0	8	4
Totalt	100	100	101	101	100	100	101	100	100	100
Antal	338	257	283	247	187	132	88	84	29	22

P= 0.001 Källa: AKU och ALDA. Egna bearbetningar.

För både kvinnor och män är andelen som övergår till fast jobb minst i åldersgrupperna 55–64 år samt 16–24 år. För män är andelen som får fast jobb relativt lika för åldersgrupperna däremellan. För kvinnor däremot minskar andelen kraftigt redan vid åldersgruppen 45–54 år. Det innebär att småbarn knappast förklarar varför kvinnor i den åldersgruppen i mindre utsträckning övergår till fast jobb.

Kan hemmavarande barn förklara att kvinnor i lägre utsträckning övergår till fast jobb? En kontroll för barn visar att i åldersgruppen 25–34 år samt i åldersgruppen 45–54 år är det kvinnor utan hemmavarande barn som etablerar sig i större utsträckning än kvinnor som har barn. Hemmavarande barn är dock inget hinder för kvinnor i åldersgruppen 35–44 år då kvinnor med barn i denna grupp etablerar sig i större utsträckning jämfört med kvinnor utan barn. I *tabell 5.21* ovan övergår kvinnor till fast jobb i lika utsträckning i åldersgrupperna 25–34 år samt 35–44 år. I den förra är det främst kvinnor utan hemmavarande

barn medan den senare domineras av kvinnor med hemmavarande barn. Hemmavarande barn förefaller alltså inte ge någon tillförlitlig förklaring till kvinnors lägre grad av etablering. Det yngsta barnets ålder har heller ingen betydelse, kvinnor med barn i förskoleåldern övergår till fast jobb i lika stor utsträckning som kvinnor med äldre barn.

Vi kan inte finna några förklaringar till att tidsbegränsat anställda kvinnor i lägre utsträckning får fast jobb. Resultaten tyder snarare på att kön i sig inverkar negativt för kvinnors möjligheter att övergå till fast jobb.

Medan män i högre grad etablerar sig i fast jobb, tillhör kvinnor i större utsträckning de rörliga, det vill säga går mellan olika anställningar. Kvarstår då skillnaderna på längre sikt? I en längre uppföljning kan vi enbart använda uppgifter i ALDA. Huruvida man övergått till fast jobb eller rörlig syns inte i statistiken i ALDA, bara om man är reguljärt sysselsatt. Oavsett om anställningen är fast eller tillfällig kodas man som reguljärt sysselsatt.

Tabell 5.22. Grad av etablering på lång sikt för kvinnor och män i olika typer av tidsbegränsade anställningar. Procent.

	Vikariat		Objekt/projekt		Behov		Prov, Ferie, Säsong, Övriga	
	kvinnor	män	kvinnor	män	kvinnor	män	kvinnor	män
Reguljärt sysselsatt	59	61	54	56	38	54	34	46
Delvis reg sysselsatt	6	24	9	4	8	11	16	10
Långvarig osäkerhet	24	10	23	28	40	27	32	27
Arbetslös/åtgärd	9	2	12	11	11	6	14	13
Ej i arb-kraften	2	3	2	1	2	2	3	4
Totalt	100	100	100	100	99	100	99	100
Antal	441	173	99	179	163	98	207	275

P= 0.003 Källa: AKU och ALDA. Egna bearbetningar.

Eftersom män i större utsträckning övergått till fast jobb och kvinnor i större utsträckning är rörliga, är det inte lika stora skillnader i reguljär sysselsättning mellan könen i olika typer av tidsbegränsade anställningar. För provanställda, ferieanställda, säsonganställda och behovsanställda kvarstår dock stora könsskillnader.

Sammanfattningsvis visar resultaten att tidsbegränsade anställningar leder till helt olika effekter för kvinnor respektive män. Oavsett vilken typ av tidsbegränsad anställning, bransch eller socioekonomisk tillhörighet det handlar om, leder en tidsbegränsad anställning till fast jobb för män i betydligt större utsträckning än för kvinnor. Störst är skillnaden för projektanställda där nästan dubbelt så många män som kvinnor övergår till fast jobb. Hypotesen att tidsbegränsade anställningar fungerar som en språngbräda in på arbetsmarknaden stämmer alltså i större utsträckning för män medan segregeringstesen i större utsträckning får stöd av resultaten av kvinnors tidsbegränsade anställningar.

5.7 Ålder som förklaring

Tidsbegränsade anställningar är klart överrepresenterade bland unga människor. År 1994 hade 61 procent av alla anställda i åldersgruppen 16-19 år en tidsbegränsad anställning. Detta är i sig inte anmärkningsvärt eftersom många arbetar vid sidan av studier. Andelen anställda som har tidsbegränsad anställning sjunker sedan för varje äldre åldersgrupp med undantag för den äldsta gruppen, 60-64 år. I den allmänna debatten framförs ofta synpunkten att unga människor gärna arbetar på tillfälliga kontrakt. Det finns en stark föreställning om att ungdomar inte vill binda sig, de vill varva arbete med resor, utbildning etc. En tidsbegränsad anställning är då bara positivt ur individens synvinkel. Så är emellertid inte fallet. I den offentliga utredningen om deltidarbete, tillfälliga jobb och arbetslöshetsersättning (DELTA) framgår mycket klart att en övervägande del av de som arbetar på tidsbegränsade kontrakt hellre skulle ha en fast anställning. Detta gäller även för ungdomar om än i något lägre utsträckning. Av de som har en tidsbegränsad anställning i åldersgruppen 16-24 år skulle 83 procent föredra en fast anställning.⁴⁷ Det finns med andra ord inget stöd för antagandet att tidsbegränsade anställningar är något som individen önskar.

Om hypotesen om språngbräda stämmer, att tidsbegränsade anställningar leder till fast jobb, innebär det att ungdomar skaffar sig arbetserfarenhet i tillfälliga jobb som sedan resulterar i en etablering på arbetsmarknaden. Den tillfälliga anställningen är då en övergående situation till den önskade, fasta anställningen. Även om det finns en stark preferens för fasta jobb, ska det dock tilläggas att inställningen till anställningsform varierar bland de som har olika typer av tidsbegränsade anställningar. Enligt utredningen är de som är projekt-

⁴⁷ SOU 1999:27, sid 211.

anställda, säsongsanställda samt feriearbetande mer nöjda med den tidsbegränsade anställningen än övriga.

En tänkbar hypotes är att de unga, som ju är nya på arbetsmarknaden, i större utsträckning får fast anställning medan äldre som har tidsbegränsad anställning i högre utsträckning är marginaliserade på arbetsmarknaden och därför inte övergår till fast anställning.

Tabell 5.23. Grad av etablering på kort sikt för tidsbegränsat anställda vid T1, fördelat på olika åldersgrupper. Procent.

	16–24	25–34	35–44	45–54	55–64
Fast jobb	31	45	42	37	23
Rörlig	21	18	19	23	24
Osäker	40	34	37	38	37
Långtidsarbetslös	1	1	2	2	10
Ej i arbetskraften	7	2	1	1	6
Totalt	100	100	101	101	100
Antal	595	529	319	172	51

P= 0.02 Källa: AKU och ALDA. Egna bearbetningar.

Det är tydligt att ålder har betydelse för möjligheten att etableras på arbetsmarknaden. Störst möjlighet har åldersgruppen 25–44 år. Föga förvånande är andelen som försvinner ut från arbetskraften störst i den yngsta och äldsta åldersgruppen. I det förra fallet handlar det sannolikt om studier och i det senare fallet handlar det troligtvis om olika former av pension i förtid. I den yngsta åldersgruppen, de som var 16-24 år vid tillfälle 1, har knappt var tredje etablerat sig i ett fast jobb. En förklaring till den låga andelen kan vara att denna grupp kom ut på arbetsmarknaden vid en för svenska förhållanden mycket hög arbetslöshet.

Andelen osäkra, det vill säga de som varvar tillfälliga jobb med arbetslöshet, är ungefär lika stor för alla mellan 25 och 64 år. Den yngsta åldersgruppen har en något högre andel osäkra. Kvarstår detta mönster för olika åldersgrupper på längre sikt?

Tabell 5.24. Grad av etablering på lång sikt tidsbegränsat anställda vid T1, fördelat på olika åldersgrupper. Procent.

	16–24	25–34	35–44	45–54	55–64
Reguljärt sysselsatt	40	58	58	56	43
Delvis reg sysselsatt	16	4	3	3	0
Långvarig osäkerhet	33	25	24	25	21
Arbetslös/ åtgärd	8	11	14	13	23
Ej i arbetskraften	2	2	1	3	13
Totalt	99	100	100	101	100
Antal	585	515	317	174	43

P= 0.01 Källa: AKU och ALDA. Egna bearbetningar.

På lång sikt minskar andelen osäkra, de som både har reguljär sysselsättning och arbetslöshet eller åtgärd, med stigande ålder. De som är arbetslösa eller i åtgärd ökar däremot med stigande ålder. I den äldsta åldersgruppen är 23 procent arbetslösa eller i åtgärd hela året. Det är nästan tre gånger fler än i åldersgruppen 16-24 år. Det finns inget samband mellan ålder och typ av tidsbegränsad anställning.

Sammanfattningsvis kan konstateras att ålder har betydelse för möjligheten för tidsbegränsat anställda att etablera sig på arbetsmarknaden. Hypotesen att äldre personer i mindre utsträckning övergår till fasta jobb får stöd av resultaten. Det betyder dock inte att denna grupp är mer osäker på arbetsmarknaden. För yngre personer, mellan 16–24 år, är möjligheterna mindre både till fast jobb inom en tvåårsperiod och till att ha en reguljär sysselsättning 1997.

5.8 Utbildning som förklaring

Generellt sett skiljer sig inte utbildningsnivån nämnvärt mellan fast anställda och tidsbegränsat anställda. De tidsbegränsat anställda har i något större utsträckning gymnasieutbildning medan fast anställda har en större andel som enbart har grundskola eller motsvarande. Detta sammanhänger med att tidsbegränsade anställningar är vanligare bland de yngre åldersgrupperna. Däremot är det vissa skillnader mellan olika typer av tidsbegränsade anställningar. Säsongsanställda utmärker sig genom en mycket liten andel med eftergymnasial utbildning. Bland objekt-/projektanställda har mer än var tredje högskoleutbildning. Säsongsanställda, behovsanställda samt gruppen övriga har en större andel med enbart grundskola och en mindre andel med eftergymnasial utbildning.

Vilken betydelse har då utbildningsnivån för att den tidsbegränsade anställningen ska övergå till fast jobb?

Tabell 5.25. Grad av etablering på kort sikt för tidsbegränsat anställda vid T1, fördelat på olika utbildningsnivå. Procent.

	Grundskola	Gymnasie- utbildning	Eftergymnasial ut- bildning
Fast jobb	34	35	45
Rörlig	21	17	24
Osäker	38	42	28
Långtidsarbetslös	1	2	1
Ej i arbetskraften	5	4	2
Totalt	99	100	100
Antal	277	928	454

P= 0.001 Källa: AKU och ALDA. Egna bearbetningar.

Det föreligger inga skillnader mellan de tidsbegränsat anställda som har grundskola och gymnasieutbildning när det gäller att övergå till fast anställning. Med eftergymnasial utbildning däremot, ökar möjligheterna till fast jobb betydligt. Med eftergymnasial utbildning minskar också risken att tillhöra den osäkra gruppen, det vill säga varva anställningar och arbetslöshet.

Män och kvinnor som är tidsbegränsat anställda har i ungefär samma utsträckning gymnasieutbildning. Såväl högre som lägre utbildningsnivå skiljer sig dock mellan kvinnor och män. Fler kvinnor har högskoleutbildning och fler män har enbart grundskola. Eftersom högre utbildning ger större chans till fast jobb borde detta gynna kvinnorna. Så är dock inte fallet, vilket visas i nedanstående tabell.

Tabell 5.26. Grad av etablering på kort sikt för tidsbegränsat anställda, fördelat på kvinnor och män med olika utbildningsnivå. Procent.

	Kvinnor		Män	
	högst gymn	eftergy utb	högst gymn	eftergy utb
Fast jobb	27	39	45	54
Rörlig	21	28	14	19
Osäker	46	30	35	25
Långtidsarbetslös	1	1	2	1
Ej i arbetskraften	5	2	4	2
Totalt	100	100	100	101
Antal	656	266	549	188

P= 0.001 Källa: AKU och ALDA. Egna bearbetningar.

Analysen visar att män etablerar sig på arbetsmarknaden i betydligt större utsträckning än kvinnor, oavsett vilken utbildningsnivå de har. Eftersom utbildning också sammanhänger med typ av tidsbegränsad anställning, har vi också undersökt effekterna av utbildning i olika typer av tidsbegränsade anställningar. Även om eftergymnasial utbildning ökar chansen till fast jobb för alla typer av tidsbegränsade anställningar finns det några anmärkningsvärda skillnader. För behovsanställda, som i hög utsträckning har en osäker arbetsmarknadsstatus under en tvåårsperiod, hjälper inte högre utbildning. Ungefär lika stor del av de med högst gymnasieutbildning som högskoleutbildning tillhör de osäkra. Störst effekt har utbildning för de som har vikariat. För vikariatsanställda med högskoleutbildning leder vikariatet vidare till fast jobb i ungefär hälften av fallen, jämfört med drygt en tredjedel för de med högst gymnasieutbildning. Hur ser det ut på längre sikt?

Tabell 5.27. Grad av etablering på lång sikt för tidsbegränsat anställda vid T1, fördelat på kvinnor och män med olika utbildningsnivå. Procent.

	Kvinnor		Män	
	högst gymn	eftergy utb	högst gymn	eftergy utb
Reguljärt sysselsatt	43	67	45	73
Delvis reg sysselsatt	10	6	8	5
Långvarig osäkerhet	31	21	31	14
Arbetslös/ åtgärd	13	5	13	5
Ej i arbetskraften	3	1	2	4
Totalt	100	100	99	101
Antal	677	284	500	168

P= 0.001 Källa: AKU och ALDA. Egna bearbetningar.

På längre sikt finns det inga stora skillnader mellan kvinnor och män med samma utbildningsnivå. Kvinnor och män med högst gymnasieutbildning har till exempel reguljär sysselsättning i ungefär lika stor utsträckning.

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att tidsbegränsat anställda med grundskola och tidsbegränsat anställda med gymnasieutbildning inte skiljer sig nämnvärt i möjligheterna att övergå till fast jobb. De som har gymnasieutbildning tillhör till och med i större utsträckning de osäkra. Detta sammanhänger med att en högre andel av de unga har gymnasieutbildning. Jämfört med de med eftergymnasial utbildning har båda grupperna betydligt sämre möjligheter att få fast jobb. Det gäller på kort sikt, och i än högre grad på lång sikt.

5.9 Nationalitet som förklaring

Totalt sett är tidsbegränsade anställningar betydligt vanligare bland utländska medborgare jämfört med svenska. År 1999 hade 15,4 procent av anställda svenska medborgare en tidsbegränsad anställning medan motsvarande andel bland utländska medborgare var 25,2 procent. Vid en uppdelning på olika åldersgrupper framkommer att det knappast är några skillnader i de yngsta åldersgrupperna, 16-19 år och 20-24 år. Från åldersgruppen 25-34 och uppåt, skiljer sig dock förekomsten av tidsbegränsade anställningar mellan svenska och utländska medborgare betydligt.

I vårt material, som omfattar alla som var fast anställda, tidsbegränsat anställda eller arbetslösa när de deltog första gången i AKU 1994, finns en klar snedfördelning i arbetskraftsstatus. De utländska medborgarna är i betydligt större utsträckning både tidsbegränsat anställda och arbetslösa jämfört med svenska medborgare.

Tabell 5.28. Arbetsmarknadsstatus fördelat på svenska och utländska medborgare

	Svenska medborgare	Utländska medborgare
Fast anställda T1 1994	80,0	63,7
Tidsbegränsat anställda T1 1994	11,8	18,0
Arbetslösa T1 1994	8,2	18,3
Totalt	100	100
Antal	13 624	1 019

P= 0.001 Källa: AKU. Egna bearbetningar.

Som tabellen ovan visar är utländska medborgare överrepresenterade i gruppen med tidsbegränsade anställningar. De utländska medborgarna skiljer sig dock inte från svenska medborgare i fördelningen mellan olika typer av tidsbegränsade anställningar. Det föreligger heller inga skillnader i etableringsgrad mellan svenska och utländska medborgare, varken på kort eller lång sikt. Det är lika vanligt att tidsbegränsat anställda utländska medborgare övergår till fast jobb under tvåårsperioden som att svenska medborgare gör det. Samma resultat framträder om vi istället för medborgarskap tittar på födelseland. Här bör vi dock reservera oss för att vi inte har uppgifter om föräldrars födelseland. Det innebär att andra generationens invandrare blir osynliga i materialet. Om man är född i Sverige av utländska föräldrar, blir födelslandet Sverige.

När vi samtidigt tar hänsyn till alla de övriga förklaringsfaktorerna förändras dock bilden. Allt annat lika, har utländska medborgare sämre möjligheter till fast jobb. En förklaring till att enbart medborgarskap inte visar på någon

skillnad är att de utländska medborgarna har högre utbildning vilket i sig ökar möjligheterna att den tidsbegränsade anställningen leder till fast jobb.

5.10 Förklaringsvariablernas sammantagna betydelse

Vi har visat att samtliga förklaringsvariabler utom medborgarskap var för sig har betydelse för i vilken utsträckning en tidsbegränsad anställning leder till en etablering på arbetsmarknaden. Vi har också, så långt det är möjligt, kontrollerat för andra faktorer. I kommande avsnitt ska vi se om de enskilda sambanden kvarstår när samtliga förklaringsvariabler beaktas. I ett första steg ser vi i vilken utsträckning de arbetsrelaterade faktorerna förklarar tidsbegränsat anställas grad av etablering, därefter lägger vi till de individrelaterade faktorerna i modellen.

5.10.1 Arbetsrelaterade förklaringsvariabler

Ett vanligt argument i diskussionen om flexibla anställningsformer har varit att det nya sättet att organisera arbete också förutsätter nya anställningsformer. När arbetet organiseras i projektförhållanden organiseras också personalresurserna i projekt. Företaget söker då projektanställda personal till varje projekt och kan då söka just den kompetensprofil som varje projekt har behov av. Vi har tidigare visat att projekt- och objektsanställda har betydligt bättre arbetsvillkor jämfört med övriga grupper av tidsbegränsat anställda. Inom denna grupp finns personer med väl efterfrågad kompetens, de kan därför gå in och ut i olika tidsbegränsade anställningar och kan också antas vara efterfrågade på arbetsmarknaden. Det är därför intressant att jämföra objekts-/projektanställdas möjligheter till etablering med övriga typer av tidsbegränsade anställningar. Om vi enbart ser till typ av tidsbegränsad anställning skiljer sig oddsen att övergå till fast anställning mellan behovsanställda och objekts-/projektanställda. Denna skillnad beror bland annat på att de projektanställda i högre utsträckning är högutbildade samt män. Det är därför viktigt att samtidigt beakta betydelsen av flera variabler.

När vi samtidigt beaktar alla arbetsrelaterade faktorer i modellen framträder ett intressant mönster i jämförelsen mellan behovsanställda och objekt-/projektanställda. Oddsen att övergå till fast tjänst under den närmaste tvåårsperioden skiljer sig inte signifikant mellan grupperna. Såväl de som övergått till fast jobb som de rörliga är reguljärt sysselsatta. Tidsbegränsat anställda kan ha en längre anställning hos en arbetsgivare eller flera tidsbegränsade anställningar

utan perioder av arbetslöshet emellan. En vidare definition av etablering på arbetsmarknaden kan därför också rymma de som betecknats som rörliga, det vill säga de som under hela tvåårsperioden har tidsbegränsade anställningar eventuellt varvat med studier, men ingen arbetslöshet. Med denna vidare definition av etablering är skillnaderna mellan behovsanställda och objekts-/projektanställda signifikanta. Objekts-/projektanställda är alltså i större utsträckning etablerade i den bemärkelsen att de har fast jobb eller flera tidsbegränsade anställningar som avlöser varandra. När bransch och socioekonomisk tillhörighet hålls konstant framträder också en skillnad mellan objekts-/projektanställda och vikariatsanställda. Oddsens att etablera sig på arbetsmarknaden är signifikant högre för vikariatsanställda.

Analysen visar också att tidsbegränsat anställda inom handel, hotell och restaurang inte är signifikant skilt från tidsbegränsat anställda inom industrin när det gäller att etablera sig på arbetsmarknaden på kort sikt, oavsett om vi enbart ser till oddsens att övergå till fast tjänst eller oddsens att vara fast eller rörlig. På lång sikt är skillnaden däremot signifikant. Tidsbegränsat anställda inom handel, hotell och restaurang har ungefär två tredjedel så stora odds att vara reguljärt sysselsatta efter fyra år jämfört med industri. Skillnaden mot tidsbegränsat anställda inom industrin är tydlig också när det gäller skola, vård och omsorg. Möjligheterna att övergå till fast tjänst för tidsbegränsat anställda inom denna sektor är signifikant skilt från tidsbegränsat anställda inom industrin. Inom skola, vård och omsorg är oddsens till fast jobb enbart en tredjedel jämfört med en tidsbegränsad anställning inom industrin. Denna skillnad kvarstår också när vi vidgar definitionen av etablerad till att också omfatta de rörliga och även när vi ser till oddsens att vara reguljärt sysselsatt på lång sikt.

Socioekonomisk tillhörighet hänger samman med typ av tidsbegränsad anställning. Behovsanställda, säsongsanställda samt ferieanställda har en mycket liten andel högre tjänstemän. Bland de tidsbegränsat anställda finns de högre tjänstemännen främst i objekts-/projektanställningar. När typ av tidsbegränsat anställning och bransch hålls konstant har den socioekonomiska tillhörigheten ändå betydelse. Med den vidare definition av etablering ökar skillnaden mellan olika socioekonomiska grupper. Arbetare och tjänstemän på låg och mellannivå har betydligt lägre odds för att etablera sig på arbetsmarknaden jämfört med högre tjänstemän. Dessa skillnader blir än större på längre sikt. Sammantaget visar analysen att oddsens för en tidsbegränsat anställd arbetare att ha en reguljär sysselsättning 1997 var ungefär en fjärdedel jämfört med en tidsbegränsat anställd högre tjänsteman, alla övriga arbetsrelaterade faktorer lika.

I tabell 5.29 visas oddsen att etableras på arbetsmarknaden på tre olika sätt: odds för att övergå till fast jobb på kort sikt, odds för att vara fast eller rörlig på kort sikt samt odds för att ha en reguljär sysselsättning efter fyra år. Tabellen visar betydelsen av samtliga arbetsrelaterade faktorer som ingår i studien.

Tabell 5.29. Tidsbegränsat anställdas odds att etableras på arbetsmarknaden. Logistisk regression.

	Odds för fast jobb på kort sikt	Odds för fast jobb eller rörlig på kort sikt	Odds för reguljär sysselsättning på lång sikt
<i>Typ av tidsbegränsad anställning</i>			
Objekt/projektanställning (referens)	1	1	1
Kallas vid behov	0,71 es	0,64*	0,86 es
Ferieanställning	0,32***	0,47***	0,42***
Säsongsanställning	0,56*	0,36***	0,52**
Provanställning	3,69***	2,55***	1,57es
Vikariat	1,26 es	1,38*	1,42*
Övrig tidsbegränsad anställningar	0,65*	0,59*	0,46**
<i>Bransch</i>			
Industri (referens)	1	1	1
Handel, hotell & restaurang	0,88 es	1,35 es	0,66*
Skola, vård & omsorg	0,32***	0,66*	0,66*
Övriga branscher	0,61**	0,97 es	0,62**
<i>Socioekonomisk tillhörighet</i>			
Högre tjänstemän (referens)	1	1	1
Tjänstemän på låg och mellannivå	0,67*	0,43***	0,35***
Arbetare	0,59**	0,32***	0,25***

Signifikansnivåer: es=ej signifikant, *=p<0.05, **=p<0.01 ***=p<0.001 Källa: AKU och ALDA. Egna bearbetningar.

5.10.2 Arbets- och individrelaterade förklaringsfaktorer

När vi samtidigt tar hänsyn till de arbetsrelaterade och de individrelaterade faktorerna visar sig några av de tidigare skillnaderna inte längre vara signifikanta. Branschtillhörigheten visar på tvekydiga resultat. Både handel, hotell och restaurang samt skola, vård och omsorg, har en hög andel tidsbegränsade anställningar men visar på helt olika tendenser när det gäller möjligheten att etableras på arbetsmarknaden. Tidsbegränsade anställningar inom handel, hotell och restaurang har signifikant högre odds att vara fast eller rörlig på kort sikt jämfört med industrin. Det förefaller alltså som om en hög andel tidsbegränsat anställda inom branschen innebär en snabbare etableringsprocess. Detta gäller dock enbart på kort sikt, på lång sikt har tidsbegränsat anställda inom denna

bransch lägre odds att vara reguljärt sysselsatt jämfört med industrin. Sambandet gäller inte heller för skola, vård och omsorg som också är en sektor med hög andel tidsbegränsat anställda. Inom denna sektor har tidsbegränsat anställda signifikant lägre odds att få fast jobb inom två år samt att vara reguljärt sysselsatt efter fyra år. När kön kommer med i modellen kvarstår skillnaderna i möjligheterna till fast jobb på kort sikt mellan tidsbegränsat anställda inom industri och tidsbegränsat anställda inom skola, vård och omsorg. När vi vidgar definitionen av etablering är skillnaden dock inte signifikant.

Den socioekonomiska tillhörighetens betydelse för att den tidsbegränsade anställningen ska leda vidare till fast jobb försvinner när vi tar med utbildning i modellen. Den socioekonomiska tillhörigheten blir då av underordnad betydelse. Möjligheterna att den tidsbegränsade anställningen leder till fast jobb för tjänstemän på låg och mellannivå är på kort sikt inte signifikant skilt från högre tjänstemän. Med den vidare definitionen av etablerad samt på sikt då vi enbart kan se om individen är reguljärt sysselsatt, är dock högre tjänstemän signifikant skilt från arbetare och tjänstemän på låg och mellannivå.

Skillnaderna mellan kvinnors och mäns möjligheter att övergå till fast jobb kvarstår när samtliga arbets- och individrelaterade faktorer beaktas. Kvinnor har signifikant lägre odds att etablera sig på arbetsmarknaden, oavsett hur vi definierar etablering, både på kort och lång sikt. På kort sikt är oddsen för kvinnor att få fast jobb hälften så stora som mäns. Oddsen att övergå till fast jobb eller tillhöra de rörliga på kort sikt är också klart mindre för kvinnor, men skillnaderna är inte lika stora. Skillnaderna kvarstår också på längre sikt.

När vi studerar möjligheterna för tidsbegränsat anställda med utländskt medborgarskap jämfört med svenskt medborgarskap och samtidigt tar hänsyn till alla de studerade arbetsrelaterade och individrelaterade faktorerna visar sig medborgarskap ha betydelse. På kort sikt är oddsen att få en fast anställning ungefär två tredjedelar jämfört med en person med svenskt medborgarskap, allt annat lika. Detsamma gäller möjligheterna att vara reguljärt sysselsatt efter fyra år. Samtidigt förändras knappast de tidigare oddskvoterna. Eftersom oddskvoterna kan multipliceras innebär det att chansen att få ett fast jobb minskar avsevärt när flera negativa faktorer sammanfaller. Våra resultat visar till exempel att en tidsbegränsat anställd kvinna inom skola, vård och omsorg med gymnasieutbildning har en tiodels så stora odds att övergå till en fast tjänst inom tvåårsperioden, jämfört med referensalternativen (högskoleutbildad man inom industri). Tesen om tidsbegränsade anställningar som språngbräda till fast jobb förefaller mycket avlägsen för denna grupp.

Tabell 5.30 visar både de arbetsrelaterade och de individrelaterade faktorernas betydelse för tidsbegränsat anställdas möjligheter att etableras på arbetsmarknaden.

Tabell 5.30. Tidsbegränsat anställdas odds att etableras på arbetsmarknaden. Logistisk regression.

	Odds för fast jobb på kort sikt	Odds för fast jobb eller rörlig på kort sikt	Odds för reguljär sysselsättning på lång sikt
<i>Typ av tidsbegränsad anställning</i>			
Objekt/projektanställning (referens)	1	1	1
Kallas vid behov	0,84 es	0,68*	0,96 es
Ferieanställning	0,42**	0,49**	0,52**
Säsongsanställning	0,63 es	0,37***	0,503**
Provanställning	4,10***	2,78**	1,67*
Vikariat	1,52 *	1,52*	1,57**
Övriga tidsbegränsad anställningar	0,66 es	0,60*	0,49**
<i>Bransch</i>			
Industri (referens)	1	1	1
Handel, hotel & restaurang	1,06 es	1,53*	0,74 es
Skola, vård & omsorg	0,34***	0,73 es	0,63 *
Övriga branscher	0,60**	0,99 es	0,61**
<i>Socioekonomisk tillhörighet</i>			
Högre tjänstemän (referens)	1	1	1
Tjänstemän på låg och mellannivå	0,98 es	0,55**	0,50 **
Arbetare	0,96 es	0,44***	0,44 ***
<i>Kön</i>			
Man (referens)	1	1	1
Kvinna	0,54***	0,69**	0,79*
<i>Ålder</i>			
16-24	0,57***	0,83 es	0,66 **
25-44 (referens)	1	1	1
45-64	0,63 *	0,77 es	0,85 es
<i>Utbildning</i>			
Eftergymnasial utbildning (referens)	1	1	1
Gymnasieutbildning	0,58***	0,61 ***	0,48 ***
Grundskola	0,64*	0,84 es	0,45 ***
<i>Medborgarskap</i>			
Svenskt (referens)	1	1	1
Utländskt	0,64 *	0,70*	0,66 *

Signifikansnivåer: es=ej signifikant, *=p<0.05, **=p<0.01 ***=p<0.001 Källa: AKU och ALDA. Egna bearbetningar.

6. Sammanfattande analys

I studien jämförs arbetsmarknadsstatus över en fyraårsperiod för de som var tidsbegränsat anställda, fast anställda och arbetslösa 1994. Resultaten visar att tidsbegränsat anställda i betydligt större utsträckning är reguljärt sysselsatta efter fyra år jämfört med gruppen arbetslösa. Jämfört med fast anställda löper tidsbegränsat anställda betydligt större risk att bli arbetslösa under uppföljningsperioden. Resultatet är inte särskilt överraskande, samma sak framkom i en longitudinell studie av Henrik Levin.⁴⁸ Vi menar dock att studier som enbart studerar tidsbegränsat anställda som en homogen grupp och jämför den med gruppen fast anställda, missar det faktum att de olika typerna av tidsbegränsade anställningar rymmer helt olika villkor och fyller helt olika funktion för arbetsgivaren. Studier av Gunnar Aronsson med flera visar till exempel att provanställda samt objekts-/projektanställda har arbetsvillkor som i stor utsträckning liknar fast anställdas medan arbetsvillkoren för behovsanställda och säsongsanställda minst liknar fast anställdas.⁴⁹ En studie av tidsbegränsade anställningars konsekvenser måste därför särskilja mellan olika typer av tidsbegränsade anställningar.

Våra resultat visar att provanställda i mycket stor utsträckning övergår till fast jobb. Tre av fyra provanställda har övergått till fast jobb inom två år. Behovs- och säsongsanställningar samt ferieanställningar leder i minst utsträckning vidare till fast jobb. Dessa grupper tillhör också i stor utsträckning de osäkra, det vill säga de har både tidsbegränsade anställningar och perioder av arbetslöshet under tvåårsperioden. Bland behovs- och säsongsanställda har knappt en tredjedel övergått till fast jobb. Vikariat och objekts-/projektanställningar leder till viss del vidare till fast jobb men dessa grupper är också till viss del rörliga, det vill säga de går från vikariat till vikariat eller från projekt till projekt. Ungefär 40 procent av vikarierna och de objekts-/projektanställda har övergått till fast jobb inom två år. När vi samtidigt beaktar alla undersökta faktorer visar resultaten att vikariatsanställda har större möjligheter att etablera sig på arbetsmarknaden än projektanställda. Projektanställda skiljer sig däremot inte från säsongs- och behovsanställda när det gäller att övergå till fast jobb inom en tvåårsperiod. Tidsbegränsat anställda kan ha en längre anställning hos en arbetsgivare eller flera tidsbegränsade anställningar utan perio-

⁴⁸ Levin, Henrik (1998).

⁴⁹ Aronsson, Gunnar m fl (2000).

der av arbetslöshet emellan. En vidare definition av etablering på arbetsmarknaden kan därför också rymma de som betecknats som rörliga, det vill säga de som under hela tvåårsperioden har tidsbegränsade anställningar eventuellt varvat med studier, men ingen arbetslöshet. Med denna vidare definition av etablering har objekts-/projektanställda signifikant högre odds jämfört med behovs-, säsongs- och ferieanställda. Sammanfattningsvis kan vi därför konstatera att språngbrädan främst gäller för provanställningar medan segmenteringstesen får stöd när det gäller behovsanställningar, säsongsanställningar och ferieanställningar. Mittemellan befinner sig vikariat och objekts-/projektanställningar som varken utgör språngbräda eller innebär segmentering.

De olika typerna av tidsbegränsade anställningar fyller helt olika funktion för arbetsgivaren. Medan provanställningar i första hand är ett rekryteringssätt och vikariat i första hand handlar om att ersätta en frånvarande person med en annan, är både behovs- och säsongsanställningar knutna till arbetsgivarens behov av en varierad personalstyrka. Objekts-/projektanställningar kan både fylla arbetsgivarens krav på flexibel arbetsstyrka och vara ett uttryck för nya sätt att organisera arbetet. Vårt antagande att denna grupp goda arbetsvillkor också skulle avspeglas i större möjligheter till fast anställning stämmer dock inte. Tesen om språngbräda stämmer för provanställda, vilket inte är särskilt förvånande då denna typ är just ett rekryteringssätt. Däremot stämde inte vårt antagande att objekts-/projektanställdas goda arbetsvillkor också skulle avspeglas i goda möjligheter till fast anställning. Detta, menar vi, kan tyda på att objekts-/projektanställningar också används för att anpassa personalstyrkan till arbetsplatsens varierade behov av kapacitet. En projektanställning kan uppfylla flera villkor för att tillhöra den primära arbetskraften enligt teorier om den duala arbetsmarknaden, såsom värlönlönat och utvecklande arbete. Våra resultat visar att projektanställda också kan utgöra en ”buffert” på arbetsmarknaden, vilket enligt teorier om duala arbetsmarknader är karaktäristiskt för den sekundära arbetskraften. Vikarieanställda, som i studier av tidsbegränsat anställdas arbetsvillkor visat sig ha sämre arbetsvillkor än projektanställda, har större möjligheter att övergå till fast jobb. En slutsats är därför att den centrala förklaringen till varför en tidsbegränsad anställning leder till språngbräda respektive segmentering inte handlar om de skilda arbetsvillkoren utan de olika funktionerna de tidsbegränsade anställningarna fyller för arbetsgivaren.

För de som efter två år fortfarande har tidsbegränsade anställningar, eventuellt varvade med perioder av arbetslöshet, visar olika typer av tidsbegränsat anställda olika mönster. De som har vikariat och objekts-/projektanställningar

har, i den mån de fortfarande efter två år är tidsbegränsat anställda, i stor utsträckning samma typ av tidsbegränsad anställning. Ferieanställda, säsongsanställda och behovsanställda byter i större utsträckning typ av tidsbegränsad anställning, främst till vikariat. Eftersom vikarier har högre odds för fast jobb jämfört med säsong- och behovsanställda kan man tala om viss karriär mot ökade odds till fast jobb. På lång sikt kan man därför tänka sig att en person som först är behovsanställd efter hand övergår till vikariat och därefter till fast jobb. Segmentering innebär att det finns barriärer mellan segmenten men rörlighet inom varje segment. De typer av tidsbegränsad anställning som i vår studie i minst utsträckning leder till fast jobb, det vill säga behovs- och säsongsanställningar, visar också på stor rörlighet mellan olika tidsbegränsade anställningar. Det förstärker slutsatsen att behovs- och säsongsanställningar i stor utsträckning leder till segmentering.

Även om det finns en rörlighet mellan olika typer av tidsbegränsade anställningar är de tidsbegränsat anställda inga hoppjerkor på arbetsmarknaden. Ungefär hälften av dem har enbart en arbetsgivare under året. Det innebär att de tidsbegränsat anställda i stor utsträckning står till förfogande hos den aktuella arbetsgivaren. Under perioder då de inte behövs byter de inte arbetsgivare utan är arbetslösa. I klartext betyder detta att arbetsgivarens behov av buffert bekostas av de tidsbegränsat anställda själva i form av lägre inkomst samt av staten i form av a-kassa. På samhällsnivå innebär detta att talet om de tidsbegränsat anställda som "arbetsmarknadens fria agenter" som går mellan olika arbetsplatser allteftersom de behövs knappast får stöd av våra resultat. De tidsbegränsat anställda är istället i stor utsträckning knutna till en arbetsgivare. Det gäller för alla typer av tidsbegränsad anställning.

Vi antog att bransch skulle ha betydelse på så sätt att tidsbegränsade anställningar snabbare skulle leda till fast jobb i branscher där intensiteten av tidsbegränsade anställningar är låg. En tidsbegränsad anställning utgör då undantag och är just tillfällig. Vi antog därför att en tidsbegränsad anställning inom industrin skulle ha bättre odds att leda till fast jobb jämfört med en tidsbegränsad anställning inom hotell och restaurang. När vi samtidigt tar hänsyn till alla variabler i studien visar det sig inte vara några signifikanta skillnader mellan de två branscherna i odds att övergå till fast jobb. Med den vidare definitionen av etablerad visar sig tidsbegränsat anställda inom handel, hotell & restaurang till och med ha större möjligheter att etableras på arbetsmarknaden jämfört med industrin. På lång sikt, kvarstår dock inte skillnaden. Även skola, vård och omsorg skiljer sig från industrin, genom betydligt lägre odds för fast jobb men

detta är troligtvis en konjunkteffekt. Vår slutsats är att bransch är av underordnad betydelse. Bransch kan knappast förklara varför vissa tidsbegränsade anställningar innebär en språngbräda till fast jobb medan andra leder till segmentering.

På kort sikt mister den socioekonomiska tillhörigheten betydelse när vi också tar hänsyn till individrelaterade faktorer. Utbildning spelar här ut betydelsen av socioekonomisk tillhörighet. På längre sikt visar resultaten att tjänstemän på låg och mellannivå samt arbetare har ungefär hälften så stora odds att vara reguljärt sysselsatta jämfört med högre tjänstemän. En tänkbar förklaring är att de högre tjänstemännen även på lång sikt i större utsträckning är rörliga, vilket enbart kan mätas som reguljärt sysselsatt. Helt tydligt är risken för arbetslöshet större för arbetare och tjänstemän på låg och mellannivå. Det är alltså grupper som kan användas i kapacitetsflexibilitetssyfte som i större utsträckning riskerar att vara en buffert på arbetsmarknaden, grupper som har arbete vissa perioder och som är arbetslösa mellan olika tidsbegränsade kontrakt.

Samtliga individrelaterade faktorer i modellen, kön, ålder, utbildning och medborgarskap, har betydelse. Kvinnor har ungefär hälften så stor möjlighet som män att den tidsbegränsade anställningen leder till fast jobb, allt annat lika. Det innebär att vi inte kan förklara skillnaderna med att kvinnor och män arbetar i olika branscher, eller att kvinnor och män i stor utsträckning har olika typer av tidsbegränsade anställningar. Gunnar Aronsson med flera kom i sin studie fram till att även om kvinnor och män i stor utsträckning har olika typer av tidsbegränsade anställningar, kan kön i sig inte förklara olika arbetsförhållanden.⁵⁰ Däremot visar de att det finns en hälsoskillnad mellan könen, där kvinnor i större utsträckning uppger ohälsa vilket inte kan förklaras av anställningsform. Vi menar att det inte är osannolikt att den högre ohälsan hos kvinnor sammanhänger med den stress, inte minst ekonomisk, som följer av svårigheterna att etablera sig på arbetsmarknaden i ett fast jobb. Våra resultat tyder på att arbetsmarknaden är könssegregerad i ytterligare en dimension: möjligheten att en tidsbegränsad anställning leder till fast jobb. Tidsbegränsade anställningar fungerar som språngbräda för män i betydligt större utsträckning än för kvinnor.

Våra resultat visar, tvärt emot Kåre Skolleruds analys, att det inte är den yngsta åldersgruppen som övergår till fast jobb i störst utsträckning, utan de

⁵⁰ Aronsson, Gunnar m fl (2000).

som är mellan 25–44 år.⁵¹ Yngre personer har i detta avseende ungefär hälften så stora odds. Offentlig statistik visar att tidsbegränsade anställningar är vanligast i åldersgruppen 16–24 år. Våra resultat visar att tidsbegränsat anställda i denna åldersgrupp också i stor utsträckning stannar kvar i tidsbegränsade anställningar, ofta varvat med arbetslöshet. Detta mönster kvarstår på längre sikt. Efter fyra år är oddsen att ha en reguljär sysselsättning för tidsbegränsat yngre personer (16–24 år) två tredjedelar jämfört med åldersgruppen 25–44. När det gäller de ungas svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden efter en tidsbegränsad anställning bör också konjunkturläget beaktas. Denna grupp kom ut på arbetsmarknaden vid en tid av stora neddragningar och hög arbetslöshet.

Utbildning visar på intressanta resultat. Skillnaden i möjligheten att etableras på arbetsmarknaden mellan tidsbegränsat anställda med grundskola respektive gymnasieutbildning är mycket små. Däremot ökar möjligheterna betydligt för högutbildade. När alla andra faktorer konstanthålles har grundskole- och gymnasieutbildade ungefär hälften så stora odds att vara reguljärt sysselsatta efter fyra år. Med eftergymnasial utbildning minskar också risken för arbetslöshet. Språngbrädan förefaller alltså fungera för högutbildade i större utsträckning än för grundskole- och gymnasieutbildade.

Utländska medborgare har tidsbegränsade anställningar i betydligt större utsträckning än svenska medborgare. Det finns däremot inga skillnader i fördelningen av olika typer av tidsbegränsade anställningar och inte heller när det gäller etableringsgrad på kort eller lång sikt. En förklaring till att enbart medborgarskap inte visar på någon skillnad är att de utländska medborgarna har högre utbildning vilket i sig ökar möjligheterna att den tidsbegränsade anställningen leder till fast jobb. Hög utbildning kompenserar för utländskt medborgarskap. När vi tar hänsyn till alla faktorer i modellen, är oddsen för att den tidsbegränsade anställningen leder till fast jobb ungefär två tredjedelar för utländska medborgare jämfört med svenska medborgare. Det innebär att medborgarskap utgör en dimension i en segregerad arbetsmarknad.

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att flera variabler förklarar utfallet av tidsbegränsade anställningar. Provanställning, hög tjänsteman, eftergymnasial utbildning, manligt kön, åldersgrupp 25–44 år samt svenskt medborgarskap är faktorer som ökar möjligheterna att en tidsbegränsad anställning leder vidare till fast jobb, det vill säga innebär en språngbräda. Motsatt gäller att behovs- och säsongsanställningar, arbetare, kort utbildning, kvinnligt kön, åldersgrupp

⁵¹ Skollerud, Kåre (1997).

16-24 år samt utländskt medborgarskap ökar risken att den tidsbegränsade anställningen leder till långvarig osäkerhet, det vill säga segmentering. Språngbräda respektive segmentering är dock alltför kategoriska effekter. Mitt emellan finns vikarierna och de objekts-/ projektanställda som i viss utsträckning övergår till fast jobb, men som också tillhör de rörliga, det vill säga går mellan olika tidsbegränsade kontrakt utan perioder av arbetslöshet emellan. Ett viktigt resultat i vår studie är att de typer av tidsbegränsade anställningar som kan användas i syfte att åstadkomma kapacitetsflexibilitet, i större utsträckning riskerar att fungera som en buffert på arbetsmarknaden. Dessa tidsbegränsade anställningar varvas med perioder av osäkerhet under perioder då arbetsgivarens behov av personal är mindre. Sammantaget innebär våra resultat att den risk för segmentering på arbetsplatsnivå som uppkommer då arbetsplatser använder tidsbegränsat anställda i syfte att åstadkomma kapacitetsflexibilitet, motsvaras av en risk för segmentering också på arbetsmarknaden.

Referenser

- Alvin, Michael, Per Wiklund, Gunnar Aronsson & Annica Härenstam (1999) Frikopplad eller fränkopplad. Om innebörder och konsekvenser av gränslösa arbete, i *Arbete och Hälsa* 1999:2.
- Aronsson, Gunnar & Sara Göransson (1998) Tidsbegränsat anställda och arbetsmiljödialogen. En empirisk studie, i *Arbete och hälsa*. 1998:3.
- Aronsson, Gunnar (1995) Tidsbegränsade anställningar, obetald övertid, i Järvholm, Bengt (red) *Arbetsliv och hälsa - en kartläggning*..
- Aronsson, Gunnar, Klas Gustafsson & Margareta Dallner (2000) Anställningsformer, arbetsmiljö och hälsa i ett centrum-periferiperspektiv, *Arbete och hälsa*. 2000:9.
- Arai, Mahmood & Fredrik Heyman (2000) *Permanent and temporary labour: job and worker flows in Sweden, 1989–1998*. Konjunkturinstitutet, Working paper No 71, 2000.
- Atkinson, John & Nigel Meager (1986) *Changing Working Patterns. How Companies Achieve Flexibility to Meet New Needs*.
- Atkinson, John (1984) Manpower Strategies for Flexible Organisation, i *Personnel Management* August 1984.
- Atkinson, John (1987) Flexibility or fragmentation? The United Kingdom labour market in the eighties, i *Labour and Society*, Vol 12, No 1, January 1987.
- Bodin, Mats, Christer Bredbacka & Eric Giertz (1996) *I (o)takt med tiden - om näringslivet av idag och dess kringapparat - av igår?*
- Davies-Blake, Alison & Brian Uzzi (1993) Determinants of employment externalization: A study of temporary workers and independent contractors, *Administrative Science Quarterly*, Vol 38.
- Due, Jesper, Jörgen Steen Madse, Carsten Jensen Ströby, Henrik Vistisen, Nikolaj Lubanski & Steen E Navrbjerg (1995) *Decentralisering och flexibilitet – en diskussion af flexibilitetsbegreber*.
- Gonäs, Lena & Anna Spånt (1997) *Trends and Prospects for Women's Employment in the 1990s*.

- Håkansson, Kristina & Tommy Isidorsson (1995) *Förstudie till projektet Framtidens drifts- och arbetstider*, Arbetsvetenskapliga kollegiet i Göteborg.
- Håkansson, Kristina & Tommy Isidorsson (1997) *Flexibla tider. En studie av arbetstidsflexibilitet och andra flexibilitetsstrategier inom verkstadsindustrin*, Internationella arbetslivsstudier, Göteborgs universitet.
- Håkansson, Kristina & Tommy Isidorsson (1998) Flexibility and Competence i Fleming, Daniel, Pauli Kettunen, Henrik Söborg, & Christer Thörnqvist (red) *Global Redefining of Working Life – A new Nordic Agenda for Competence and Participation?* Nord 1998:12.
- Håkansson, Kristina & Tommy Isidorsson (1999) *Flexibilitetsstrategier i arbetslivet. Flexibilitetsstrategier inom detaljhandeln*, AiV Arbetsvetenskap i Västsverige, Göteborgs universitet.
- Isidorsson, Tommy. (1992) *Varför arbetstiden inte förkortats i Sverige efter 1973*, Arbetsvetenskapliga kollegiet i Göteborg.
- Jacobs, Jerry A & Ronald L Breiger (1988) Careers, Industries, and Occupations. Industrial Segmentation Reconsidered. i Farkas, George & Paula England (eds) *Industries, Firms, and Jobs. Sociological and economic Approaches.*, Plenum Press.
- Levin, Henrik (1998) *Arbetslöshet, tidsbegränsade anställningar och rörlighet på arbetsmarknaden i 1990-talets Sverige*, Institutet för Social Forskning, Licentiatserien 10/1998
- LO (1998) *Förändring av arbetstider och anställningsformer på olika delar av arbetsmarknaden*, Löne- och arbetslivsenheten, Mars 1998, Sven Nelander och Viveka Lindgren.
- LO (1998) Utan fast kontrakt! –Vad händer med anställningskontrakten vid hög arbetslöshet? En delrapport från LO-projektet Ökad Sysselsättning, ÖS. Av Agneta Karlsson, LO och Elisabeth Schantz, Kommunalarbetargörbundet.
- Lundgren, Håkan (1994) *Heliga kor och bilden av framtiden*.
- Numhauser-Henning, Ann (1993) Arbetets flexibilisering, i Eklund, Ronnie (red) *Studier i arbetsrätt tillägnade Tore Sigeman*, SAF-tidningen *Näringsliv* nr 8 1999.
- SCB (1997) *Bakgrundsfakta till Arbetsmarknads- och Utbildningsstatistiken. Arbetslöshet, nyanställningar och vakanser i flödesstatistik*, 1997:3.

SCB (1997) 90-talets arbetsmarknad, Ura 1997:5, AMS utredningsenhet, forsknings- och utvärderingssektionen.

SFS 1996:1424 Lagen om anställningsskydd, §5.

Skollerud, Kåre (1997) Ermidlertidig ansatte og deltidsansatte marginaliserte på arbeidsmarkedet? I *Søkelyse på arbeidsmarkedet* 1997, årgang 14.

SOU 1997:58, *Personaluthyrning. Slutbetänkande av Kommittén för utvärdering av avregleringen av arbetsmarknadsmonopolet*. Fritzes. Stockholm.

SOU 1999:27, *Utredningen angående arbetslöshetsersättning och deltidsarbete*. (DELTA)

Svenska personal- och Rekryteringsförbundet (1999) <http://www.spur.se>

Storrie, Donald (1998) Flexible Employment Contracts in Sweden 1987-1996. i Asplund, Rita (red) *Flexibility in the Nordic Labour Market*. TemaNord 1998:586, Nordic Council of Ministers, Köpenhamn.

Storrie, Donald. (2001) The Regulation and Growth of Contingent Employment in Sweden Working Paper, Centre for European Labour Market Studies, Department of Economics GU

Toft, Christian (1987) *Labour markets and segmentation theories*. Studies in Labor market dynamics, Working paper 87-5, Aarhus school of economics and business administration, Institute of economics University of Aarhus.