

## Tidsbegränsade anställningar

Sedan början av 1990-talet har tidsbegränsade anställningar blivit en allt vanligare anställningsform. Andelen anställda med en tidsbegränsad anställning har ökat från 11,6 procent år 1987 till 15,2 procent år 2004. Det är av intresse både för arbetsgivare och för arbetstagare att följa utvecklingen av andelen tidsbegränsade anställningar. En intressant fråga är hur förändringar av andelen tidsbegränsade anställningar påverkar lönebildningen och jämviktsarbetslösheten.

För arbetsgivaren kan tidsbegränsade anställningar vara ett effektivt sätt att anpassa arbetskraften efter varierande behov. Vid ett minskat behov av arbetskraft blir uppsägningskostnaden låg för tidsbegränsade anställningar jämfört med tillsvidareanställningar (fast anställda) på grund av olika regler om varsel, uppsägning och turordning. Det kan innebära att ett företag inrättar en tidsbegränsad anställning i stället för att avstå helt från att anställa.

För arbetstagare kan en tidsbegränsad anställning fungera som en språngbräda till en tillsvidareanställning. Forskning har visat att faktorer som eftergymnasial utbildning, svenskt medborgarskap, manligt kön samt befattning som högre tjänsteman ökar sannolikheten för att en tidsbegränsad anställning ska övergå till en tillsvidareanställning. På motsvarande sätt har faktorer som behovs- och säsongsanställning, låg utbildning, kvinnligt kön samt utländsk medborgarskap en motsatt effekt och ökar i stället risken för återkommande tidsbegränsade anställningar.<sup>4</sup>

Arbetsförhållanden för tidsbegränsat anställda är i allmänhet sämre. Bland annat är möjligheten till kompetensutveckling mer begränsad.<sup>5</sup> Tidsbegränsat anställda har i genomsnitt ca 10 procent lägre lön än tillsvidareanställda.<sup>6</sup>

### Tidsbegränsade anställningar allt vanligare

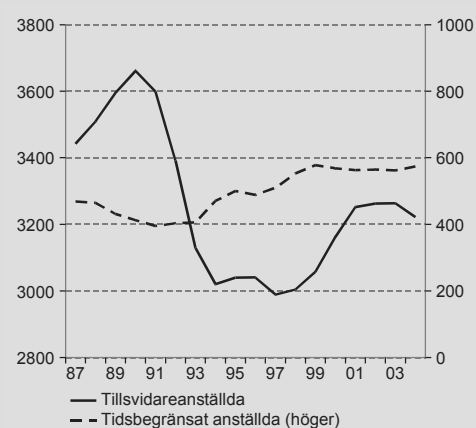
Arbetskraftundersökningen (AKU) skiljer mellan tillsvidareanställning och tidsbegränsad anställning. Mellan åren 1987 och 1991 minskade antalet tidsbegränsade anställda med ca 60 000 (se diagram 30). Under samma period ökade antalet tillsvidareanställda med ca 200 000. Under lågkonjunkturen i början på 1990-talet minskade antalet tillsvidareanställda kraftigt, då mer än 600 000 arbetstillfällen försvann mellan åren 1990 och 1994.

<sup>4</sup> Se Håkansson, K. (2001) "Språngbräda eller segmentering? En longitudinell studie av tidsbegränsat anställda" Forskningsrapport, IFAU, 2001:1.

<sup>5</sup> Se Walette, M. (2004), "Temporary jobs in Sweden, incidence, exit and on-the-job-training" Doktorsavhandling, Lund Economic Studies 120.

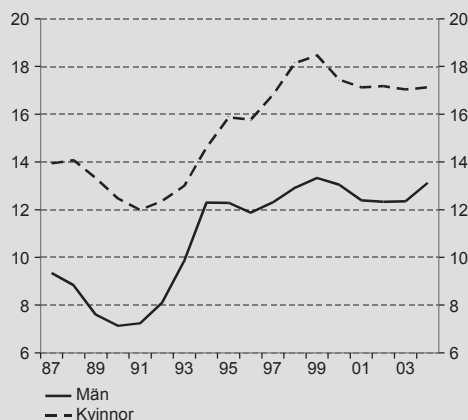
<sup>6</sup> Resultatet baseras på en skattning av en Mincersk löneekvation, där man kontrollerar för humankapital och personliga karakteristika samt industri tillhörighet. Se Holmlund, B och Storrie, D. (2002), "Temporary work in turbulent times: The Swedish experiment", *The Economic Journal*, vol.112, No. 480, pp. 245-269.

Diagram 30 Tillsvidare och tidsbegränsat anställda  
Tusental



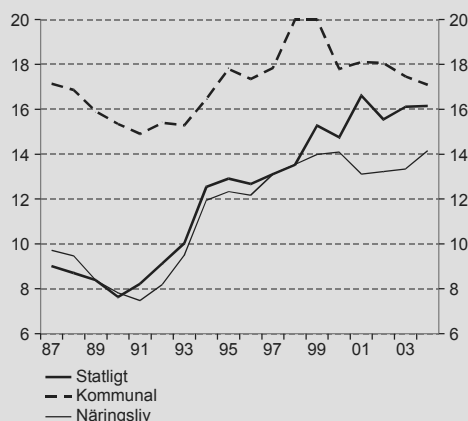
Källa: Statistiska centralbyrån

Diagram 31 Tidsbegränsat anställda av det totala antalet anställda  
Procent



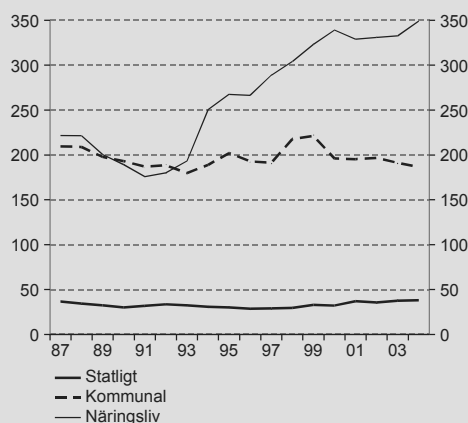
Källa: Statistiska centralbyrån.

Diagram 32 Tidsbegränsat anställda  
Procent



Källa: Statistiska centralbyrån.

Diagram 33 Tidsbegränsat anställda  
Tusental



Källa: Statistiska centralbyrån.

Från år 1991 har antalet tidsbegränsade anställningar ökat, med ca 170 000 anställda t.o.m. 2004.

Diagram 30 visar ett visst samband mellan konjunkturförlopp och förändringar av antalet tidsbegränsade anställningar. Antalet tidsbegränsade anställningar minskade under högkonjunkturen i slutet av 1980-talet. Under 1990-talet ökade antalet men ökningen upphörde när förhållandena på arbetsmarknaden förbättrades i slutet på 1990-talet. Utvecklingen av antalet tidsbegränsat anställda kan dock inte fullt ut förklaras av konjunktursvängningar. En strukturell ökning av antalet tidsbegränsade anställningar förefaller också ha ägt rum under 1990-talet.

Kvinnor har tidsbegränsade anställningar i betydligt högre utsträckning än män (se diagram 31). Under början av 1990-talet ökade dock andelen tidsbegränsade anställningar i större utsträckning bland män, från 7,1 procent år 1990 till 12,3 procent år 1994. För kvinnor ökade andelen från 12,5 procent till 14,6 procent. Under senare delen av 1990-talet ökade andelen mer för kvinnor. Därefter har andelarna stabiliserats för såväl män som kvinnor.

Andelen tidsbegränsade anställningar varierar mellan olika sektorer. Den kommunala sektorn har störst andel tidsbegränsade anställningar och näringslivet har lägst (se diagram 32). År 1998 och 1999 hade var femte arbetstagare inom kommunal sektor en tidsbegränsad anställning men andelen inom denna sektor har därefter gradvis minskat. I den statliga sektorn och näringslivet ökade andelen tidsbegränsade anställningar trendmässigt under hela 1990-talet. Under 2000-talet har denna trend fortsatt inom den statliga sektorn men mattats av något inom näringslivet.

Diagram 33 visar att antalet tidsbegränsade anställningar inom såväl kommunal som statlig sektor har varit relativt konstant de senaste 17 åren. Ökningen av andelen tidsbegränsat anställda inom den statliga sektorn har således uppkommit genom att antalet tillsvidareanställda har minskat.

I arbetskraftundersökningen (AKU) delas tidsbegränsade anställningar in i sju olika grupper: vikariat, provanställning, praktik, feriearbete, säsongarbete, objekt-/projektanställning samt behovsanställning.<sup>7</sup> Vikariat är den vanligaste tidsbegränsade anställningsformen. Denna grupp har legat på en konstant nivå efter en nedgång under slutet av 1980-talet (se diagram 34). Ökningen av antalet tidsbegränsat anställda från 1987 till 2003 har främst skett genom ökning av antalet behovsanställda och antalet projektanställda.

Sammanfattningsvis har andelen tidsbegränsade anställningar främst ökat inom stat och näringsliv, samt inom anställningsformen behovsanställda.

<sup>7</sup> Behovsanställning är en anställningsform där arbetsgivare och arbetstagare kommer överens om arbete i förväg eller samma dag. En sådan anställning benämns ofta timanställning.

## Förklaringar till ökningen av tidsbegränsat anställda

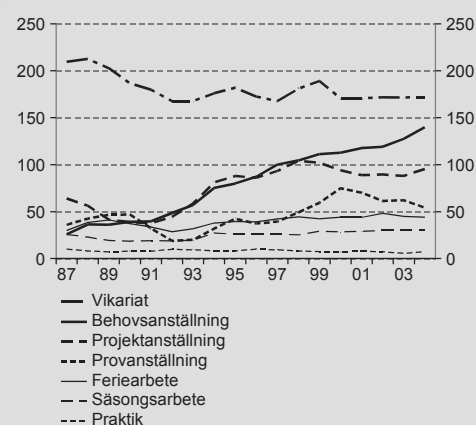
Ökningen av andelen tidsbegränsade anställningar beror förmodligen på en rad olika faktorer. En förklaring är att efterfrågeläget på arbetsmarknaden varit förhållandevis ogynnsamt under stora delar av 1990-talet.<sup>8</sup> Företagen kan därmed ha blivit försiktigare med att anställa på grund av en större osäkerhet. Därtill kan den höga arbetslösheten gjort det lättare för företag att hitta personal som är villiga att acceptera tidsbegränsade anställningar. En annan förklaring är att företagen förändrat sina organisationsformer till följd av t.ex. ökad konkurrens och specialisering av produktionen.<sup>9</sup> Detta har bidragit till att arbetsgivare i högre utsträckning eftersträvar att snabbt kunna anpassa arbetskraftens storlek efter behov. En tredje faktor är att kostnaden för företag att permittera personal gradvis har ökat.<sup>10</sup> Detta på grund av att statsbidraget till permitteringslöneersättningen avskaffades år 1995. Företagen kan därmed ha ersatt tillsvidareanställningar med alternativa anställningsformer som är mindre kostsamma i händelse av en neddragning av personalstyrkan.

En ytterligare möjlig förklaring är att företag ändrat sitt anställningsbeteende till följd av den lägre inflationen under 1990-talet. Om nominella löner är svåra att sänka så kommer företag vid låg inflation att i högre grad erbjuda tidsbegränsade anställningar.<sup>11</sup> Tanken är att lönen i en tillsvidareanställning (med fullständig anställningstrygghet) blir reellt sätt mer flexibel vid högre inflation. Felaktiga matchningar mellan arbetsgivare och arbetstagare upplöses när den reala lönen sänks via inflationen och arbetstagaren själv väljer att lämna sin anställning. Vid låg inflation så kommer lönerna för tillsvidareanställda att bli reellt stela och företag kommer att övergå till att erbjuda tidsbegränsade anställningar då möjligheten att justera personalstyrkan via den reala lönen begränsas.

## Lönebildningen och andelen tidsbegränsat anställda

En ökning av andelen tidsbegränsat anställda kan få konsekvenser för lönebildningen. En utvidgning av den s.k. ”Insider-outsider”-teorin<sup>12</sup> analyserar vilka effekter en högre andel tidsbe-

Diagram 34 Tidsbegränsat anställda fördelat på typ av anställning Tusental



Källa: Statistiska centralbyrån.

<sup>8</sup> Se Holmlund, B och Storrie, D. (2002), ”Temporary work in turbulent times: The Swedish experiment”, *The Economic Journal*, vol.112, No.480.

<sup>9</sup> Se Wikman, A. (2002), ”Temporära kontrakt och inläsningseffekter” ds2002:4.

<sup>10</sup> Se Malmberg, J. (2003), ”Inkomst- eller anställningstrygghet” Arbetsmarknad och Arbetsliv, årg. 9, nr 3-4.

<sup>11</sup> Se Holden, S. (2001) ”Does price stability exacerbate labour market rigidities in the EMU?”, *Empirica* 28.

<sup>12</sup> ”Insider-outsider” teorins utgångspunkt är att sysselsatta s.k. ”insiders” har maktövertag över arbetslösa s.k. ”outsiders”. Genom att påverka fackföreningarna att företräda ”insiders” så kan dessa göra anspråk på höga löneökningar. Resultatet blir att ”outsiders” får sämre möjligheter att komma in på arbetsmarknaden. En översikt av teorin presenteras av Lindbeck, A. och Snower, D. (1989), ”The insider-outsider theory of employment and unemployment.” MIT Press, Boston MA.

gränsat anställda har på lönebildningen.<sup>13</sup> Utgångspunkten är att arbetsmarknaden är segmenterad, där olika anställnings- och arbetsvillkor råder mellan en kärngrupp av tillsvidareanställda och en perifer grupp bestående av tidsbegränsat anställda. Den perifera gruppen antas ha ett litet inflytande på lönebildningsprocessen. I stället domineras löneförhandlingarna av kärngruppen. Om utfallet av förhandlingarna gäller för både tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda så leder en högre andel tidsbegränsat anställda till ett större maktövertag för ”insiders” i kärngruppen. Detta genom att tidsbegränsade anställningar fungerar som en ”buffert” för de negativa effekterna på sysselsättningen som alltför höga löneökningar medför. Denna hypotes innebär att det finns ett positivt samband mellan andelen tidsbegränsat anställda och löneökningarna för tillsvidareanställda. Empiriska resultat stödjer denna hypotes. En analys av spanska företag under perioden 1984–1988, då andelen tidsbegränsat anställda ökade kraftigt, visar att en ökning med 1 procentenhet i andelen tidsbegränsat anställda medförde en höjning av löneökningstakten för de tillsvidareanställda med 0,3 procent. Om den långsiktiga löneökningstakten bestäms av ett inflationsmål så innebär detta att en högre andel tidsbegränsat anställda leder till högre jämviktsarbetslöshet. Det är dock oklart om detta resultat för Spanien även gäller för den svenska arbetsmarknaden.

Enligt en annan hypotes leder en högre andel tidsbegränsat anställda till lägre löneökningar. Bakgrunden är att alltför höga löneökningar leder till färre anställda. Då anpassningen av antalet tidsbegränsat anställda kan ske förhållandevis snabbt, innebär detta ett starkare samband på kort sikt mellan löneökningstakten och antalet anställda. Om de tidsbegränsat anställda har ett betydande inflytande på lönebildningen så kan en högre andel tidsbegränsat anställda därmed leda till större återhållsamhet mot för höga löneökningar, dvs. leda till lägre jämviktsarbetslöshet.

Sammanfattningsvis är det oklart vilka effekter en ökning av andelen tidsbegränsat anställda medför på lönebildningen och jämviktsarbetslösheten. Det behövs ytterligare studier på detta område för att utröna effekterna.

---

<sup>13</sup> Bentolila, S och Dolado, J.J. (1994), “Labour flexibility and wages: lessons from Spain”, *Economic Policy*, vol.18.