

Språngbräda eller återvändsgränd?

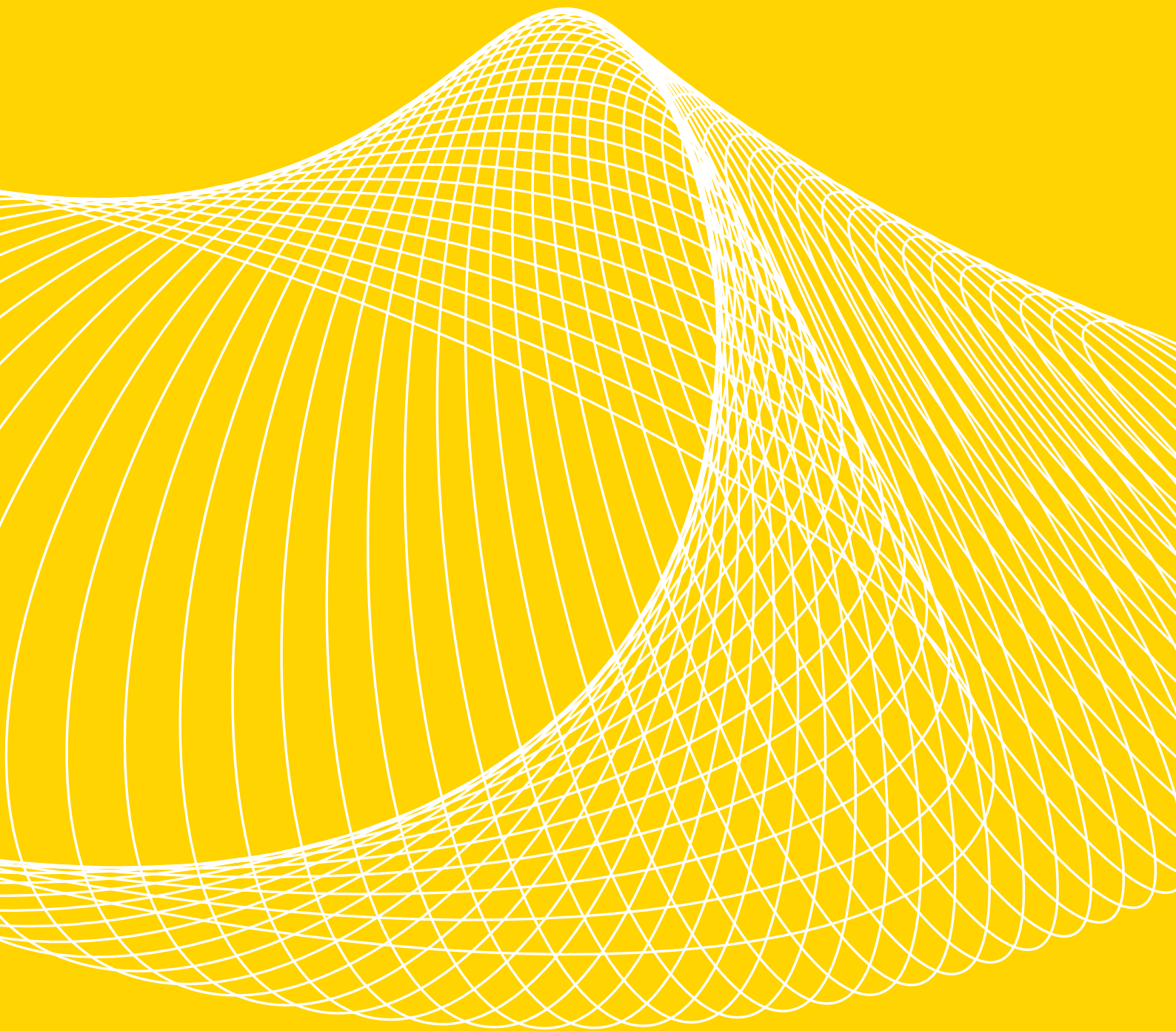
Struktur och utveckling av de atypiska anställningsformerna

JOHAN KREICBERGS

SEPTEMBER 2011



SVENSKT NÄRINGSLIV
CONFEDERATION OF SWEDISH ENTERPRISE



Förord

Jobben är ständigt i fokus i den politiska debatten i Sverige. Hur arbetslöshet och utanförskap bäst bekämpas diskuteras flitigt och i debatten lanseras olika förslag och idéer.

En utveckling på svensk arbetsmarknad som har hamnat i fokus är att så kallade ”atypiska anställningar” ökar. En atypisk anställning kan kategoriseras som allt annat än en tillsvidareanställning på heltid.

Svenskt Näringsliv har gett Kreicbergs utredning & opinion i uppdrag att analysera struktur och utveckling av de så kallade atypiska anställningsformerna i Sverige. Resultaten av studien pekar på att en visstidsanställning, ett vikariat eller en deltidsanställning många gånger fungerar som en språngbräda till en tillsvidareanställning på heltid.

Det finns de som argumenterar för att användandet av dessa anställningsformer bör begränsas. De som vill lagstifta om rätt till heltid eller begränsa visstidsanställningar, missar eller väljer att bortse ifrån att det sker ett flöde på arbetsmarknaden.

Individer rör sig från arbetslöshet, till en visstidsanställning och vidare till en tillsvidareanställning. Många av de som för närvarande har en visstidsanställning kommer att ha en tillsvidareanställning något måttillfälle senare. Bara under de tre senaste åren har 1,2 miljoner människor lämnat en atypisk anställning och gått över till en tillsvidareanställning på heltid.

Att begränsa eller försvåra för företag att anställa på visstid, vikariat eller deltid är att göra de som nu är arbetslösa en riktig björntjänst.

Stockholm i september 2011

Patrik Karlsson, arbetsmarknadsexpert, Svenskt Näringsliv

Sammanfattning

Under ett antal år har det pågått en debatt i Sverige om att de anställda i Sverige börjar delas upp i ett A- och ett B-lag. Där A-laget består av personer med fasta heltidsjobb samtidigt som det skapas ett allt större B-lag med personer i så kallade atypiska anställningar (deltids- och tidsbegränsade anställningar). Samma debatt har pågått i Tyskland. Men där visade det tyska forskningsinstitutet IW att de atypiska anställningarna inte vuxit på bekostnad av de fasta heltidsjobben. Även om andelen av den tyska befolkningen som arbetade i atypiska jobb ökat under de senaste 10 åren var det fortfarande en lika stor andel av tyskarna som hade tillsvidareanställningar på heltid. Slutsatsen från den tyska studien var därför att de atypiska jobben möjliggjort en ökad sysselsättning. Vidare visade studien att de atypiska jobben fungerade som ett viktigt insteg på arbetsmarknaden som ofta ledde till fasta jobb.

I denna rapport har vi med hjälp av specialbeställd statistik från SCB gjort en liknande analys av den svenska arbetsmarknaden. Resultaten är snarlika som de redovisades i IW-studien. Andelen fasta heltidsjobb i Sverige utgör en lika hög andel av de totala anställningarna som 1987. De tidsbegränsade anställningarna har visserligen ökat något i omfattning, men samtidigt har deltidsanställningarna minskat i samma utsträckning. Precis som i Tyskland fungerar de atypiska jobben som viktiga steg mot ett fast heltidsjobb. Många arbetsgivare är tveksamma till att ge en arbetslös person en tillsvidare anställning på heltid. Under de senaste åren har det varit mer än sju gånger vanligare att personer som lämnat arbetslöshet för en anställning fått ett atypiskt jobb än en fast heltidsanställning.

Ofta leder de atypiska jobben ändå till en fast heltidsanställning i förlängningen. Bara under de senaste tre åren har 1,2 miljoner lämnat atypiska anställningar och gått över till tillsvidareanställningar på heltid. Det är en ungefär lika stor grupp människor som vid en given tidpunkt har en atypisk anställning.

Samtidigt bör det påpekas att det finns stora skillnader mellan olika sektorer. Det är betydligt mindre sannolikt att en person med en atypisk anställning i den offentliga sektorn går över till fast heltidsanställning jämfört med deltids- och visstidsanställda i den privata sektorn. Men totalt sett är ändå de atypiska anställningarna ett viktigt insteg på hela den svenska arbetsmarknaden.

Innehåll

Förord.....	1
Sammanfattning	2
Inledning	4
Anställningsformer	5
Fasta heltidsanställningar	5
Deltidsanställningar	6
Tidsbegränsade anställningar	7
Atypiska anställningar	8
Atypiska anställningar viktiga insteg på arbetsmarknaden	10

Inledning

Det har under en längre tid debatterats huruvida den svenska arbetsmarknaden har delats in i ett A- och ett B-lag. Där de med tillsvidareanställningar (fasta anställningar) på heltid anses tillhöra A-laget, medan de med visstids- och deltidsanställningar tillhör B-laget. Den förra socialdemokratiska regeringen tillsatte bland annat en heltidsutredning för att utreda frågan om rätt till heltid. En anledning var att man var orolig för att det ofrivilliga deltidsarbetet hade blivit för vanligt. Men utredarens rekommendationer lades i malpåse efter den borgerliga valsegern 2006.

Därefter har den borgerliga regeringen utökat arbetsgivarnas möjligheter att använda sig av så kallade tidsbegränsade anställningar. En anledning var att arbetsgivarna skulle få bättre möjligheter att utvärdera arbetstagarens prestationer och lämplighet innan beslut om en fast heltidsanställning behövde göras.

Dessa reformer har kritiserats av LO¹. De menar att den fasta heltidsanställningen har ersatts av ett alltför högt användande av visstidsanställningar, framförallt när det gäller ungdomarnas anställningsformer. LO menar att ett begränsande av de atypiska anställningarna skulle leda till lägre arbetslöshet och ett tryggare arbetsliv.

Å andra sidan menar till exempel TCO² att visstidsanställningar fyller en viktig funktion på arbetsmarknaden som språngbräda till fasta jobb. Men de uttrycker samtidigt en oro för att visstidsanställningar ska tillåtas bli normen på den svenska arbetsmarknaden.

Tyskland som infört olika anställningsformer under de senaste åren har haft samma diskussion. Enligt en tysk studie³ som inriktat sig på den tyska arbetsmarknaden och dess olika typer av anställningsformer är det ändå fortfarande den fasta heltidsanställningen som är den rådande normen. Mätt som andel av antalet personer i arbetsför ålder har gruppen med fast heltidstjänst endast blivit marginellt lägre sedan år 2000. De atypiska⁴ anställningarna har däremot vuxit i betydelse under samma period. Förklaringen ligger i att de som stått utanför arbetsmarknaden (arbetslösa eller ej med i arbetskraften) har minskat.

Samtidigt pekar den tyska studien på att de atypiska anställningsformerna visserligen är betydligt mer otrygga men att de samtidigt fungerar som en språngbräda mot de normala fasta heltidstjänsterna.

Syftet med denna rapport är att studera om liknande resultat fås när den svenska arbetsmarknaden analyseras. Visserligen har Tyskland några anställningsformer som inte existerar i Sverige. Framförallt handlar det om de så kallade Hartz IV jobben. Det är arbeten som har en relativt låg timersättning och är avsedda för personer långt från den ordinarie arbetsmarknaden. Rapporten börjar med att titta på utvecklingen av de olika anställningsformerna och huruvida någon anställningsform har vuxit på bekostnad av någon annan. Därefter analyseras specialbeställd statistik från SCB när det gäller flödena på den svenska arbetsmarknaden för att se i vilken grad de atypiska anställningsformerna leder till en fast heltidstjänst.

Rapporten har på Svenskt Näringslivs uppdrag skrivits av Kreicbergs Utredning & Opinion.

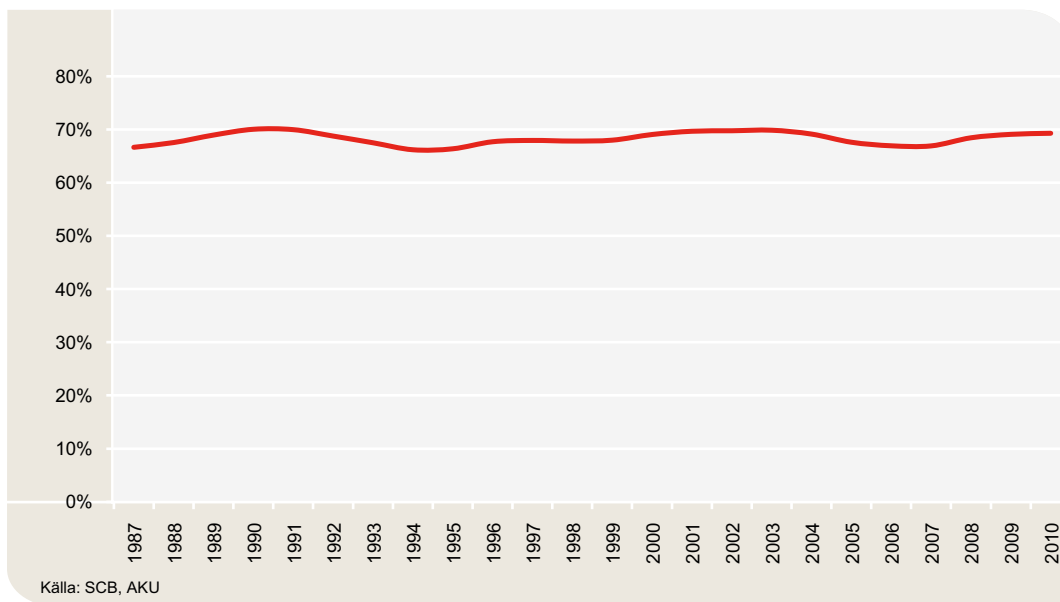
¹ "Unga stängs ute från jobb". SvD, Brännpunkt 29 juni 2009.

² "LAS är flexibelt – även i småföretag". Bra affärer 1/2011.

³ Sprungbrett oder Sackgasse?, IW Trends 1/2010.

⁴ Med atypiska anställningsformer avses samtliga former förutom den fasta heltidstjänsten.

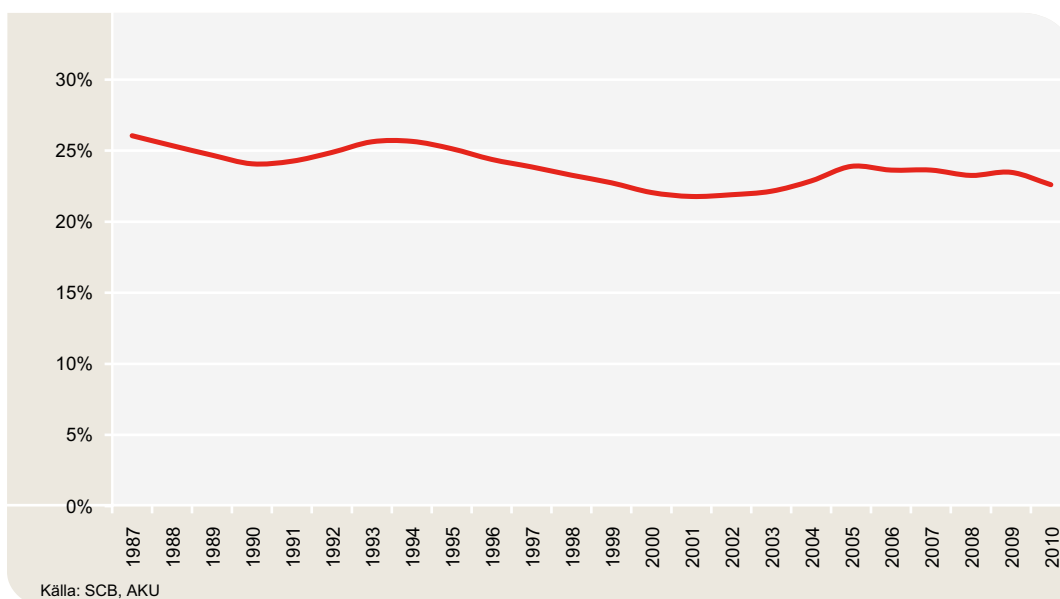
Diagram 1. Andel fast heltidsanställda av samtliga anställda (16-64 år). 1987-2010.



DELTIDSANSTÄLLNINGAR

År 2010 var cirka 900 000 personer i Sverige anställda på deltid, det vill säga en avtalad arbetstid på 1-34 timmar per vecka. Användandet av deltidarbete befinner sig i en långsiktig nedåtgående trend och andelen deltidanställda har minskat med knappt fyra procentenheter sedan 1987. En intressant iakttagelse är att frekvensen av deltidanställningar ökade relativt kraftigt under de två tidigare lågkonjunkturerna på 1990-talet och 2000-talet. En liknande tillväxt av deltidarbeten har dock inte kunnat identifieras under den senaste konjunkturavmattningen. Men det verkar alltså som att deltidanställningarna samvarierar negativt med konjunkturen. Det vill säga när konjunkturen försvagas ökar andelen deltidanställningar. Det beror både på att vissa väljer att gå ned i arbetstid för att kunna behålla sina jobb och att arbetsgivare som anställer ibland vill anställa på deltid när framtidsutsikterna är osäkra.

Diagram 2. Andel deltidanställda av samtliga anställda (16-64 år). 1987-2010.



Det bör påpekas att även om de fasta heltidstjänsterna ofta framhålls som idealet på arbetsmarknaden är det långt ifrån alla anställda som önskar en sådan anställning. Många personer med en deltidсанställning har varken möjlighet eller en önskan om att gå upp i arbetstid. Under år 2010 uppgav knappt 300 000 personer i arbetskraftsundersökningen att de både kunde och ville arbeta mer⁶ än vad de gjorde under referensveckan. Det betyder att mer än två tredjedelar av de deltidсанställda antingen inte vill eller inte kan arbeta mer än vad de gör. Dessa personer har alltså inget att vinna på att fler tjänster omvandlades till heltid.

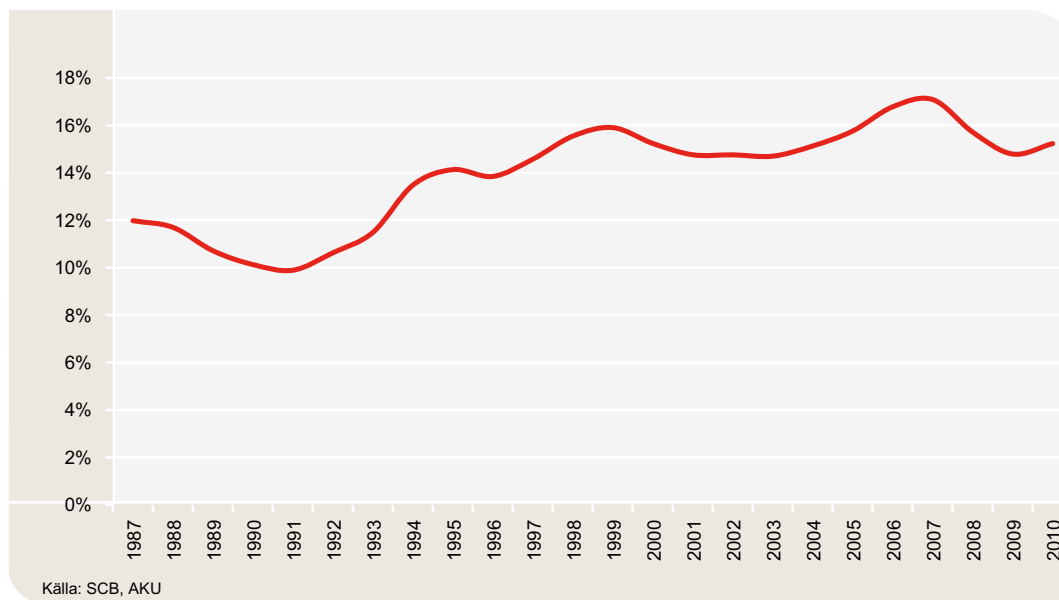
TIDSBEGRÄNSADE ANSTÄLLNINGAR

År 2010 fanns det totalt cirka 600 000 visstidsanställda personer i åldersgruppen 16-64 år i Sverige, vilket är en ökning med knappt 40 000 personer sedan millennieskiftet. Den relativt stora ökningen till trots har de tidsbegränsade anställningarna legat konstant som andel av de totala anställningarna under hela 2000-talet. Toppen nåddes vid den kraftiga högkonjunkturen år 2007 då drygt 17 procent av samtliga anställda hade en tidsbegränsad anställning. Därefter föll de tidsbegränsade anställningarna tillbaka som andel av de totala anställningsformerna.

Under 90-talet steg användandet av de tidsbegränsade anställningarna betydligt, men från och med millennieskiftet har andelen mer eller mindre stabiliserats. LO har till exempel uppskattat den normala andelen med gällande arbetslagstiftning till någonstans mellan 13-15 procent⁷.

Ökningen av antalet anställda med tidsbegränsade kontrakt sedan millennieskiftet har alltså inte kommit till genom en undanträngning av de fasta heltidsjobben.

Diagram 3. Andel tidsbegränsade anställningar av samtliga anställda (16-64 år). 1987-2010.



⁶ Definieras som undersysselsatta i AKU.

⁷ Anställningsformer år 2009, LO.

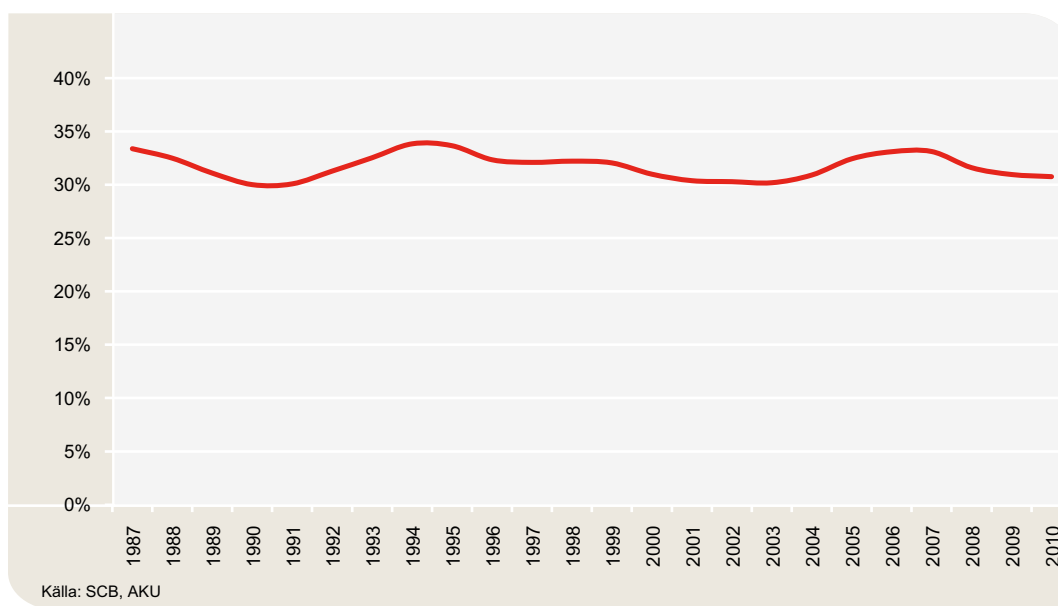
Även de tidsbegränsade anställningarna samvarierar med konjunkturen. De minskar relativt kraftigt i inledningen av en lågkonjunktur. Orsaken är att det är lättare för företagen att inte förlänga visstidsanställningar jämfört med att säga upp tillsvidareanställd personal. Samtidigt ökar de tidsbegränsade anställningarna snabbt i omfattning när konjunkturen vänder uppåt. Ofta kommer den ökningen något tidigare än ökningen av de fasta anställningarna.

ATYPISKA ANSTÄLLNINGAR

År 2010 fanns det sammanlagt 1 225 000⁸ personer (16-64 år) i Sverige som antingen var deltid- eller visstidsanställda, så kallade atypiskt anställda. Sedan millennieskiftet har antalet atypiskt anställda visserligen ökat med knappt 70 000 personer. Men de fasta heltidstjänsterna har ökat än mer och till och med förstärkt sin position något under det senaste decenniet. Överlag är andelen atypiskt anställda relativt trögörliga och sedan 1987 har andelen pendlat mellan 30-34 procent. Toppen nåddes strax efter nittiotalskrisen. En intressant iakttagelse är att den nuvarande andelen närmar sig bottennoteringen som uppmättes år 1990. En tid då den svenska arbetsmarknaden var extremt överhettad med en arbetslöshet på närmare två procent.

Antal anställda i åldersgruppen 16-64 år har ökat med mer än en kvarts miljon personer sedan år 2000. Av dessa var knappt 73 procent fasta heltidsanställningar. Den atypiska anställningsformen har alltså inte vuxit i betydelse under de senaste tio åren. I likhet med den tyska studien har de fasta heltidsanställningarna en fortsatt klar dominans på arbetsmarknaden.

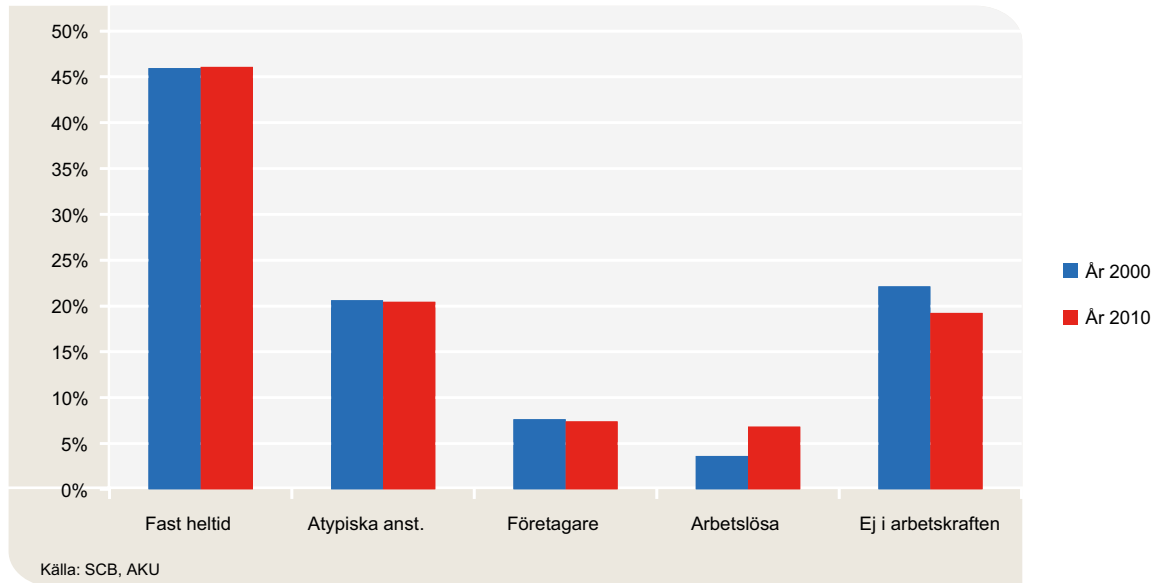
Diagram 4. Andel atypiska anställningar av samtliga anställda (16-64 år). 1987-2010.



⁸ I detta sammanhang dubbelräknas alltså inte de individer som har en deltidanställning som är tidsbegränsad.

I diagram 5 visas individernas koppling till arbetsmarknaden i relation till hela befolkningen. Som synes är det inte mycket som har hänt under de senaste tio åren. Andel med en fast heltidstjänst ligger kvar på drygt 45 procent. Vi har tidigare konstaterat att den fasta heltidstjänsten inte minskat sin andel av samtliga anställda individer. Men även mätt som andel av hela befolkningen i arbetsför ålder har den fasta heltidsanställningen inte blivit mer ovanlig sedan millennieskiftet. Oavsett hur man mäter är det alltså fortfarande fasta heltidsanställningar som är den i särklass vanligaste anställningsformen och även om antalet atypiska anställningar vuxit under perioden har det inte skett på bekostnad av heltidsanställningarna.

Diagram 5. Koppling till arbetsmarknaden. Befolkningen 16-64 år.



Atypiska anställningar viktiga insteg på arbetsmarknaden

De atypiska anställningarna utgör således drygt 30 procent av samtliga anställda. Diskussionen om huruvida det är en hög andel eller inte bortser från en viktig sak. Det är inte samma individer som befinner sig i atypiska anställningar år efter år. Arbetsmarknaden är inte statisk utan människor går ständigt in och ut ur arbetslöshet och mellan olika anställningsformer. Den mest statiska anställningsformen är inte oväntat den fasta heltidstjänsten. Den tyska studien⁹ visade att 78 procent av de som var fast heltidsanställda år 2003 fortfarande hade samma anställningsform fem år senare.

I samma tyska studie sammanfattades flödena som att de atypiska anställningsformerna visserligen var mer otrygga än de fasta anställningarna, men att de utgjorde ett viktigt mellansteg i flyttningen från att befinna sig utanför arbetsmarknaden till att få en fast heltidstjänst. För de som hade en tidsbegränsad heltidsanställning år 2003 hade nästan hälften en fast heltidstjänst fem år senare. Samtidigt hade cirka 20 procent av de som var arbetslösa år 2003 en atypisk anställning 5 år senare. Den tyska arbetsmarknaden uppvisar alltså tydliga trappsteg mellan olika kopplingar till arbetsmarknaden över tid. Arbetslöshet går över i atypiska anställningar som i sin tur går över i en fast heltidstjänst.

Vi har specialbeställt statistik över flödena inom den svenska arbetsmarknaden för att se om de svenska förhållandena skiljer sig åt gentemot de tyska. I arbetskraftsundersökningen (AKU) följs enskilda individer över flera kvartal, vilket gör det möjligt att studera flödena från kvartal till kvartal. Statistiken ger därför en god uppfattning om hur dynamiken på den svenska arbetsmarknaden fungerar och om Sverige uppvisar liknande mönster när det gäller flyttningar mellan olika tillstånd på arbetsmarknaden.

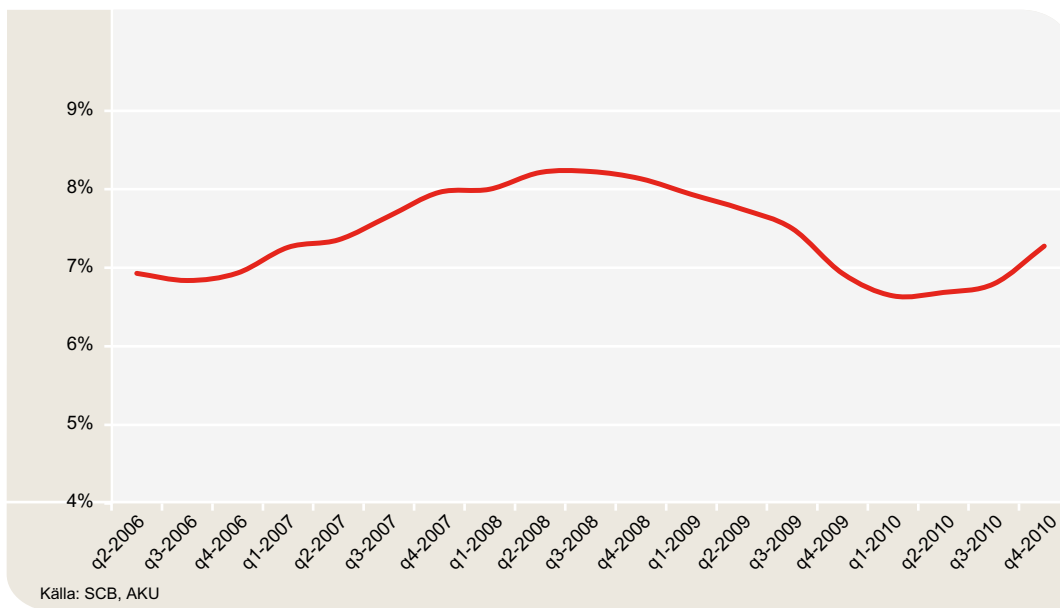
Sedan mätningarna startade har andelen personer med en atypisk anställning som fått en fast heltidstjänst nästa kvartal pendlat mellan 7-8 procent. Om vi aggregerar dessa resultat innebär det att bara under de senaste tre åren har nästan 1,2 miljoner personer med atypiska anställningar fått ett fast heltidsjobb. Det är lika många som totalt befinner sig i atypiska anställningar vid ett givet tillfälle.

Det innebär visserligen inte att alla som har atypisk anställning har övergått i en fast heltidsanställning inom en treårsperiod. Många väljer exempelvis att frivilligt arbeta deltid under en längre period än så. Men resultaten visar ändå att de atypiska anställningarna idag fungerar som den främsta språngbrädan mot ett fast heltidsjobb.

Detta gäller särskilt eftersom de flesta arbetsgivare är tveksamma till att direkt ge personer som kommer från arbetslöshet en fast heltidsanställning. Istället vill de ofta under en provperiod se om personen fungerar på arbetsplatsen. Alternativt att erbjuda en deltidsanställning om företagarna är osäkra på om det går att finansiera en heltidstjänst. I den tyska studien hade visserligen 18 procent av de arbetslösa fått en fast heltidstjänst fem år senare. Men den långa mätperioden gör att de under tiden kan ha mellanlandat i en atypisk anställning för att därefter ha gått vidare mot en fast anställning.

⁹ Sprungbrett oder Sackgasse?, IW Trends 1/2010.

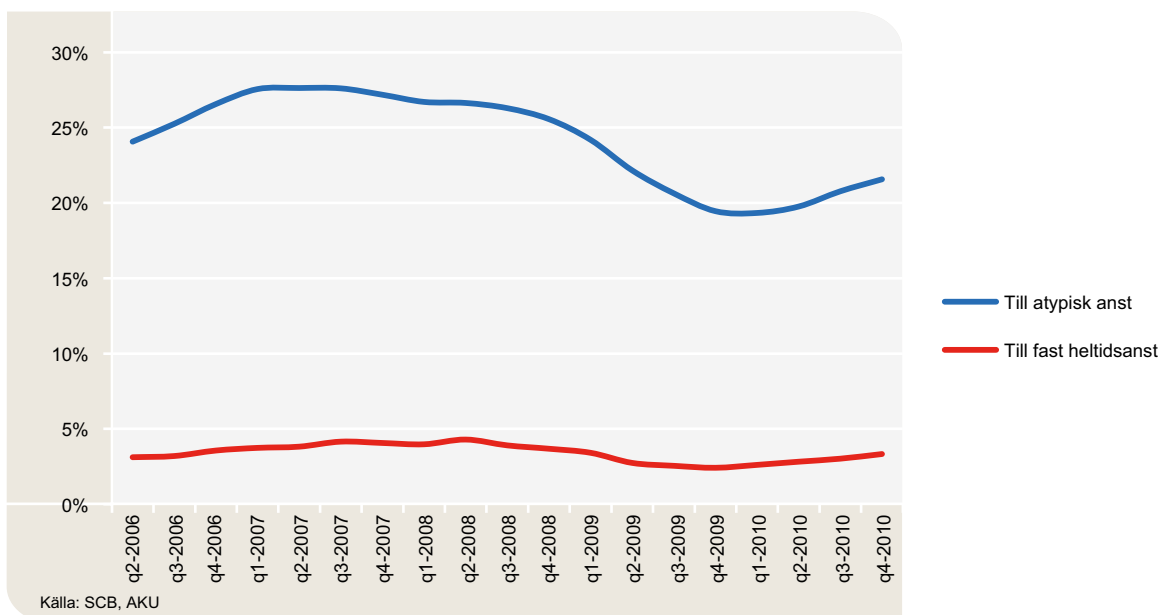
Diagram 6. Andel som gick från en atypisk anställning till en fast heltidsanställning. Årsjusterad statistik.



Den svenska flödesstatistiken visar nämligen upp sådana drag. Av de individer som befann sig i arbetslöshet ett kvartal hade mer än en femtedel en atypisk anställning kvartalet efter. Toppnoteringen nåddes under den starka högkonjunkturen år 2007 då andelen nådde hela 27 procent. Därefter föll den kraftigt under finanskrisen. Under de senaste kvartalen har andelen åter börjat stiga. Aggregerad statistik visar att under de senaste tre åren har knappt en miljon personer gått från arbetslöshet till en atypisk anställning.

Motsvarande andel som direkt går från arbetslöshet till en fast heltidstjänst är avsevärt ovanligare. Under det senaste året låg andelen endast på 3,3 procent. Det betyder att det är nästan sju gånger vanligare att en arbetslös person går till en atypisk anställning än till en fast heltidstjänst. En skillnad som har varit relativt konstant under hela mätperioden.

Diagram 7. Andel som gick från arbetslöshet till en atypisk eller heltidsanställning. Årsjusterad statistik.

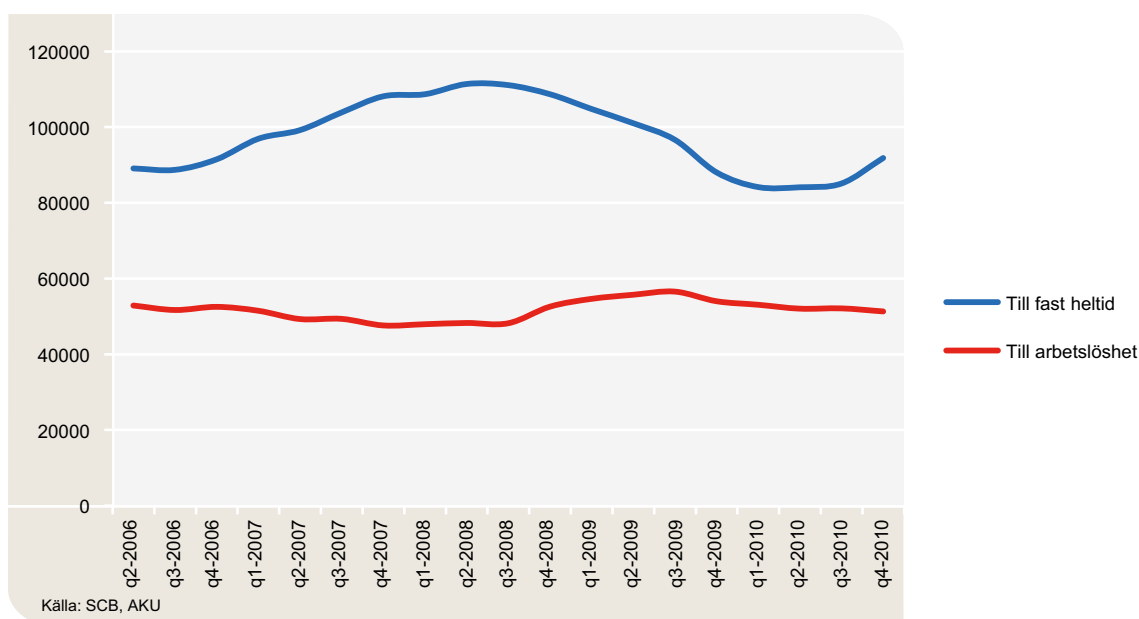


Arbetsmarknaden har under de senaste åren varit tuff och arbetslösheten har bitit sig fast på en relativt hög nivå. Trots den svaga arbetsmarknaden har dynamiken inte avtagit överhuvudtaget. Under de senaste tre åren har alltså nästan 1,2 miljoner individer med atypiska anställningar gått över till fasta heltidsanställningar. Under denna period har det alltså varit dubbelt så troligt att en atypisk anställd fått en fast heltidsanställning efterkommande kvartal än att personen blivit arbetslös.

Även under perioden då finanskrisen var som värst med följande dramatiska efterfrågefall var det betydligt mer sannolikt att en individ med en atypisk anställning gick till en fast heltidstjänst än till arbetslöshet. När det gäller de atypiska anställningarnas förmåga att agera som en språngbräda till en fast heltidstjänst verkar alltså de svenska data till stor del likna de tyska.

Även när det gäller otryggheten inom de atypiska anställningsformerna verkar slutsatserna från den tyska studien även stämma in på den svenska arbetsmarknaden. Den atypiska anställningsformen är klart mer otrygg än den fasta heltidstjänsten. Relativt sett är det åtta gånger troligare att en person i en atypisk anställning går till arbetslöshet än för en individ med fast heltidsanställning. Men det bör i sammanhanget påpekas att en del tidsbegränsade anställningar har säsongskaraktär och kan alltså inte omvandlas till ett fast jobb när säsongen är över.

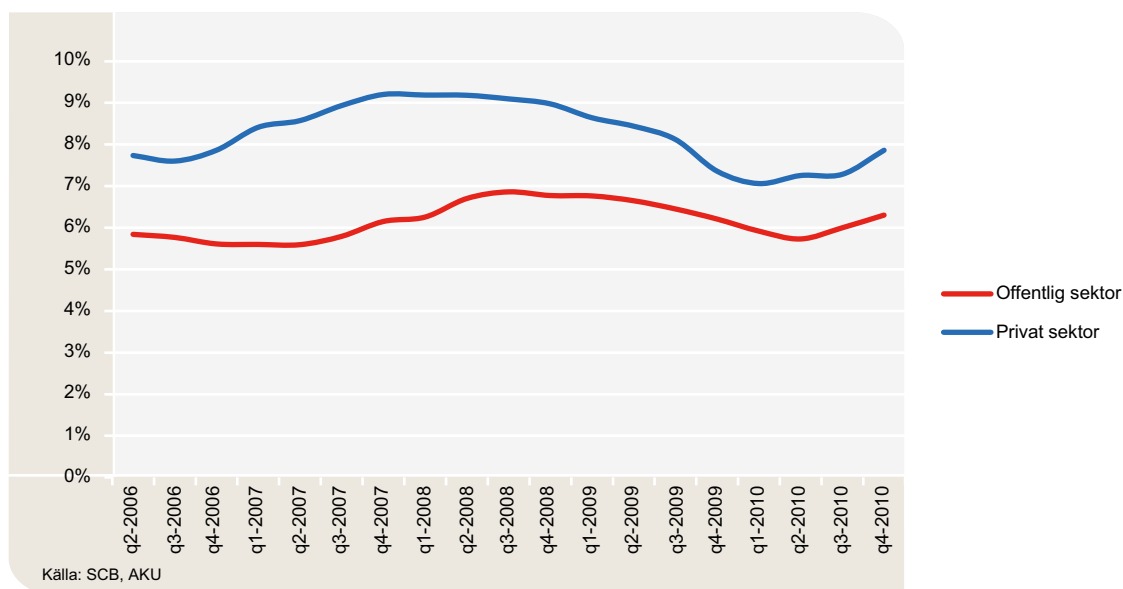
Diagram 8. Flöden från atypiska anställningar. Årsjusterad statistik.



För att studera om det finns skillnader mellan den offentliga sektorn och det privata näringslivet när det gäller att omvandla atypiska anställningar till fasta heltidstjänster har vi även beställt flödesdata på sektornivå. Under hela mätperioden har den privata sektorn varit mer framgångsrik. Bara under de senaste tre åren har den privata sektorns atypiska anställningar resulterat i 750 000 fasta heltidstjänster. Motsvarande siffra för den offentliga sektorn ligger på knappt 400 000 fasta heltidsjobb.

Men även i relativa termer har det privata näringslivet varit bättre på att omvandla de atypiska jobben till fasta. Skillnaden mellan sektorerna var som störst under högkonjunkturen 2007-2008. Under den svaga arbetsmarknaden i finanskrisens efterdyningar minskade skillnaden till någon procentenhet. I takt med att konjunkturen och arbetsmarknaden förbättrats har skillnaderna åter igen ökat. Närmare åtta procent av de privata atypiska anställningarna ledde till en fast anställning ett kvartal senare. Det är alltså betydligt mer sannolikt att en atypisk anställning i den privata sektorn leder till ett fast heltidsjobb jämfört med motsvarande situation i den offentliga sektorn.

Diagram 9. Övergång från atypiska anställningar till fast heltidsanställning, årsjusterat. Sektorsindelad.



Även när det gäller flödesstatistiken verkar alltså den svenska arbetsmarknaden uppvisa liknande mönster som konstaterades i den tyska studien. Arbetsmarknaden är i ständig förändring och flödena mellan olika grupper och anställningsformer uppgår till flera hundra tusen per kvartal. De atypiska anställningarna fungerar som en inkörspport till arbetsmarknaden för de arbetslösa och därefter som en språngbräda mot fasta heltidsanställningar.

www.svensktnaringsliv.se

STORGATAN 19, 114 82 STOCKHOLM, TELEFON 08-553 430 00

