

Alva öppnar dörren

- allmän visstidsanställning är en jobbsuccé

Rapporten är skriven av Malin Sahlén på New Republic
på uppdrag av Svenskt Näringsliv.

Sammanfattning

Rapportens viktigaste slutsatser

1. 1,1 miljoner arbetslösa har fått jobb tack vare allmän visstidsanställning under de senaste nio åren.
2. 900 000 tillsvidareanställningar har tillkommit via allmän visstidsanställning på nio år.
3. Tidsbegränsade anställningar utjämnar effektivt skillnaderna vad gäller jobbchanser mellan utrikes och inrikes födda.
4. Att avskaffa allmän visstidsanställning skulle vara negativt för företagen och innebära färre affärer och färre jobb.

Allmän visstidsanställning har gjort det enklare att anställa

Allmän visstidsanställning (Alva), har sedan 2007 fungerat som en dörröppnare in på arbetsmarknaden. Anställningsformen kan användas i olika situationer för olika tidsbegränsade behov som arbetsgivaren har och är enkel att använda för arbetsgivaren.

Tidsbegränsade anställningar är i allmänhet mycket viktiga för företagen, och används för att exempelvis klara tillfälliga efterfrågeförändringar eller bemanna enskilda projekt. En fördel med tidsbegränsade anställningar är att de skapar fler arbetstillfällen och därmed ökar chanserna att hitta arbete för personer vars jobbchanser ofta är lägre.

Allmän visstidsanställning är vägen ur arbetslöshet

SCB:s statistik över arbetsmarknaden visar att Alva är en viktig möjlighet för personer som vill hitta arbete. Varje kvartal lämnar 30 000 personer (20–64 år) arbetslöshet för en allmän visstidsanställning, medan motsvarande antal från arbetslöshet till vikariat och provanställningar tillsammans är knappt 24 000 tillsammans. Det innebär att 10 procent av alla arbetslösa (20–64 år) varje kvartal får en allmän visstidsanställning medan fyra procent vardera får ett vikariat eller en provanställning. Sedan Alva infördes har det skett mer än 1,1 miljoner övergångar till Alva från arbetslöshet och 880 000 övergångar till Alva från ett tillstånd utanför arbetskraften.

... och leder vidare till fast jobb för många

Den allmänna visstidsanställningen är en mycket effektiv språngbräda för den som vill ha en tillsvidareanställning. På nio år har 900 000 övergångar skett från Alva till tillsvidareanställningar. Det betyder att 25 000 personer, eller drygt åtta procent av dem som har en allmän visstidsanställning, varje kvartal har fått ett fast jobb.

Allmän visstidsanställning stärker utrikes föddas chanser på arbetsmarknaden

Utrikes födda arbetslösa har lägre jobbchanser än inrikes födda arbetslösa: 16 relativt 26 procents sannolikhet att lämna arbetslöshet för jobb, varje kvartal. Men för dem som har en tidsbegränsad anställning är skillnaderna i chansen att gå vidare till en fast anställning mellan utrikes och inrikes födda i det närmaste borta. Inrikes födda som har en tidsbegränsad anställning har tolv procents sannolikhet att få en tillsvidareanställning kvartalet senare. Motsvarande siffra för utrikes födda är elva procent. Det tyder på att tidsbegränsade anställningar har en starkt utjämnande effekt på jobbchanser i olika grupper och därmed också är en viktig faktor för bättre integration.

Att slopa allmän visstidsanställning leder till färre jobb

En undersökning bland Svenskt Näringslivs företagarpånel visar att hela 68 procent av de tillfrågade företagen använder sig av Alva och ännu fler, 73 procent, menar att deras möjligheter att anställa skulle påverkas negativt om Alva skulle avskaffas. Företagens svar visar att ett avskaffande vore förödande – bara tre procent av de svarande företagen skulle öka antalet tillsvidareanställningar. Istället skulle de tacka nej till order, befintlig personal och ägare/ledning skulle få jobba fler timmar samt använda bemanningsföretag i ökad utsträckning.

Effekten av att avskaffa Alva vore därför negativ för företagens möjligheter att växa. Det skulle innebära färre jobb, och mycket sannolikt högre trösklar för den som söker arbete. De som i dag står längre ifrån arbetsmarknaden, såsom unga och utrikes födda, drabbas generellt hårdast när jobben blir färre. I förlängningen skulle ett avskaffande av Alva riskera att leda till lägre tillväxt i näringslivet och en skarpare tudelning av arbetsmarknaden.

Innehåll

Sammanfattning	1
1 Bakgrund	4
1.1 Tidsbegränsade anställningar i lag och kollektivavtal	5
1.2 Allmän visstidsanställning hotas	7
2 Tidsbegränsade anställningar som dörröppnare	8
2.1 Tidsbegränsade anställningar ökar utrikes föddas jobbchanser	8
2.2 Allmän visstid vanligaste vägen ut ur arbetslöshet	10
2.3 Nästan en miljon byten från allmän visstidsanställning till fast jobb	12
3 Företagens syn på allmän visstidsanställning	15
4 Referenser	18

1 Bakgrund

Den 22 mars 2006 överlämnade dåvarande regering genom arbetsmarknadsminister Mona Sahlin (S) en proposition till riksdagen som bland annat föreslog fri visstidsanställning. Fri visstidsanställning, som skulle träda ikraft den 1 juli 2006, innebär att avtal om visstidsanställning fick träffas utan särskilda skäl. Anställningen skulle övergå i tillsvidareanställning om arbetstagaren hade varit anställd i 14 månader eller mer hos samma arbetsgivare.¹

De skäl som den dåvarande regeringen angav i propositionen var att tidsbegränsade anställningar i många fall fyller en viktig funktion men att den tidigare regleringen var ”relativt omfattande, detaljerad och krånglig” vilket ansågs kunna leda till tvister, samt att anställningsformer kunde staplas på varandra under flera år. Målet var dels att antalet tidsbegränsade anställningar skulle minska, dels att främja att tidsbegränsat anställda slussas in i tillsvidareanställningar. Förslaget stöttades av flera remissinstanser: däribland Arbetsdomstolen, Svenska Kommunalarbetarförbundet och LO.²

Innan lagändringen 2006 fanns enligt 5§ LAS sex olika möjligheter att träffa avtal om tidsbegränsade anställningar:

- Avtal för viss tid, viss säsong eller visst arbete, om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet.
- Avtal för viss tid som avser vikariat, praktikarbete eller feriearbete.
- Avtal för viss tid, dock sammanlagt högst sex månader under två år, om det föranleds av tillfällig arbetsanhopning.
- Avtal som gäller för tiden till dess arbetstagaren skall börja sådan tjänstgöring enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt, som skall pågå mer än tre månader.
- Avtal för viss tid, när arbetstagaren har fyllt 67 år.
- Vid överenskommen visstidsanställning, det vill säga för en och samma arbetstagare enligt huvudregeln sammanlagt högst tolv månader under tre år. Samma arbetsgivare får ha högst fem sådana arbetstagare anställda vid en och samma tidpunkt.³

Punkt 1, 3 och 4 utgick i lagförslaget och punkt två begränsades till att enbart gälla vikariat.

¹ Prop. 2005/06:185.

² Ibid.

³ Ibid.

Senare samma år tillträdde en ny regering som i april 2007 skickades en ny proposition till riksdagen, med förslag om allmän visstidsanställning. Det nya förslaget, med ikraftträdande 1 juli 2007, innebar (i relation till förslaget som hade lämnats av Socialdemokraterna året innan) framför allt att den tidsbegränsade anställningen förlängdes från 14 månader till två år, samt att explicita avtal fick träffas om säsongsanställningar.⁴

I propositionen som föregick lagändringen 2007 står följande:⁵

”Majoriteten av dem som arbetar på den svenska arbetsmarknaden har tillsvidareanställningar. Denna anställningsform skall även fortsättningsvis vara grunden på arbetsmarknaden, men tidsbegränsade anställningar spelar också en mycket viktig roll för att arbetsgivare skall kunna anställa personer vid tillfälliga arbetstoppar och ersätta tillfälligt frånvarande personal. Tidsbegränsade anställningar är också en viktig bro in i arbetslivet för unga och andra utan eller med liten arbetslivserfarenhet. Den höga arbetslösheten bland ungdomar och invandrare kan ha samband med att anställningsskyddslagens bestämmelser är mindre flexibla än vad som krävs i dagens moderna arbetsliv och att dagens trösklar för att komma in på arbetsmarknaden är för höga. Anställningar på begränsad tid, som komplement till tillsvidareanställningar, gör det möjligt för grupper som står långt från arbetsmarknaden att etablera sig och få arbetslivserfarenhet. Samtidigt är det viktigt att arbetsgivare ges möjlighet till ett mer långsiktigt åtagande än i dagens system, så att arbetstagaren får ordentlig yrkeserfarenhet.

I syfte att ytterligare förbättra möjligheterna till tidsbegränsade anställningar är det dock nödvändigt att ändra de av riksdagen antagna reglerna om tidsbegränsad anställning i vissa nedan angivna avseenden. Även därutöver finns det skäl att göra vissa ändringar i anställningsskyddslagen.”

I båda lagförslagen fastslogs att tillsvidareanställning ska vara norm, men att regelverken för tidsbegränsade anställningar behöver förenklas. Syftet med alliansregeringens propositionen var att göra det enklare att anställa personer på tidsbegränsade anställningar och att därigenom förbättra möjligheterna för personer med liten eller ingen erfarenhet av arbetsmarknaden, till exempel unga och invandrare.⁶

1.1 Tidsbegränsade anställningar i lag och kollektivavtal

Nu har allmän visstidsanställning, Alva, funnits i snart tio år, i enlighet med förslaget som lämnades 2007. Lagen om anställningsskydd är semidispositiv och avvikelser kan göras genom kollektivavtal. Vad gäller tidsbegränsade anställningar har avsteg genom kollektivavtal gjorts inom relativt många avtalsområden. Detta beskrivs kortfattat längre ned.

⁴ Prop. 2006/07:111.

⁵ Prop. 2006/07:111 s. 21.

⁶ Se också Svenskt Näringsliv, 2006.

Lagregleringen av de tidsbegränsade anställningarna görs i LAS. Där framgår att det finns fyra tidsbegränsade anställningsformer:⁷

1. Allmän visstidsanställning, som får ingås fritt mellan arbetsgivare och arbetstagare, utan särskilda skäl. Den används ofta vid tillfälliga arbetstoppar och särskilt varierande efterfrågan, och möjliggör att pröva nya anställda under kortare perioder.
2. Vikariat, som får ingås för en specifik tjänst under annan medarbetares frånvaro, och kräver start- och slutdatum.
3. Säsongarbete, används när arbetet är beroende av årstider/naturens växlingar.
4. När arbetstagaren har fyllt 67 år.

Därutöver finns provanställning, som är avsedd att användas inför en tillsvidareanställning och som övergår i en tillsvidareanställning efter sex månader om inte någon av parterna avslutar provanställningen. Det är på så sätt inte en renodlad tidsbegränsad anställning, men i rapporten kommer den behandlas som en tidsbegränsad anställning och jämföras med vikariat och allmän visstidsanställning, eftersom de är de vanligaste tidsbegränsade anställningarna.

De olika anställningsformerna har olika syften och användningsområden är inte utbytbara mellan varandra. Den allmänna visstidsanställningen är en regelförenkling för arbetsgivaren, då denne vet att företaget kan anställa en person tidsbegränsat oavsett skäl och att det inte krävs särskilda motiv för anställningen.

Det är möjligt att genom kollektivavtal komma överens om andra regler än LAS avseende tidsbegränsade anställningar. Det förekommer också att annan lagstiftning påverkar när och vilka anställningsformer som kan tillämpas i enskilda fall eller inom enskilda yrken. Nedan beskrivs några exempel.

- Inom exempelvis detaljhandeln används de möjligheter till visstidsanställningar som står angivna i lagtext, men reglerna för konvertering är justerade. Övergången till tillsvidareanställning sker redan efter ett år (istället för två) och anställningen kan avslutas genom att lämna besked minst 14 dagar i förväg.⁸
- Vidare finns det till inom hotell- och restaurang anställningsformerna *terminsbunden anställning*, för de arbetsplatser vars verksamhet är knuten till skolans terminer samt *enstaka dagar* då behovet är tillfälligt och inte går att schemalägga.⁹
- Inom offentlig sektor finns ett flertal exempel, däribland doktorander som enligt högskoleförordningen har tidsbegränsade tjänster.¹⁰
- Inom scenkonsten finns flera varianter: ettårsanställning, korttidsanställning (sex månader), turnéanställning, anställning per pjäs, och så vidare.¹¹
- I Flygplatsavtalet mellan Unionen och KFS finns möjlighet till ferieanställning och studentmedarbetaranställning.¹²
- I avtalet rörande massa- och pappersindustrin mellan Industriarbetsgivarna och Unionen är möjligheterna till visstidsanställning begränsade till ett antal särskilda villkor, exempelvis för skolungdomar under ferier eller skoluppehåll eller unga i väntan på värnplikten.¹³

⁷ Lagen om anställningsskydd, 1982:80.

⁸ Svensk Handel, 2015.

⁹ Ibid.

¹⁰ Riksdagen, Högskoleförordningen.

¹¹ Svensk Scenkonst, 2016.

¹² Unionen (a).

¹³ Unionen (b).

1.2 Allmän visstidsanställning hotas

Facken ställde sig alltså positiva till det socialdemokratiska förslaget 2006. Dock har den allmänna visstidsanställningen som infördes av alliansregeringen 2007 kritiserats och ifrågasatts av fackliga organisationer. De vill att arbetsgivarna ska avkrävas särskilda skäl för att få anställa någon under begränsad tid. Kommunal, LO och Vänsterpartiet har beslutat att verka för att anställningsformen ska avskaffas.^{14 15}

¹⁶ TCO har genom att anmäla Sverige till EU-kommissionen drivit frågan i syfte att utreda om de svenska reglerna avseende tidsbegränsade anställningar är förenliga med det så kallade visstidsdirektivet.¹⁷

Det har också hävdats att de tidsbegränsade anställningarna ökar så snabbt att de hotar tillsvidareanställningarnas normerande ställning på arbetsmarknaden, exempelvis av Kommunal som på Dagens Nyheters debattsida använde sig av följande formulering: *”Otrygga anställningar som tidsbegränsade anställningar, bemanningsanställningar och egenanställningar blir allt vanligare på den svenska arbetsmarknaden och särskilt så inom kvinnodominerade arbetaryrken.”*¹⁸

I samma anda har LO:s ordförande Karl-Petter Thorwaldsson i en intervju i SvD uttryckt att *”det är ett systemfel att det fullständigt exploderat med otrygga anställningar på svensk arbetsmarknad.”*¹⁹

Den typen av onyanserade uttryck har visat sig sakna stöd i verkligheten. Omfattning av olika tidsbegränsade anställningar är dock utrett ett flertal gånger, senast i rapporterna *Allt fler får ett fast jobb*²⁰ och *Tidsbegränsade anställningar på svensk arbetsmarknad*.²¹ Flera gånger har det konstaterats att andelen tidsbegränsat anställda inte ökar utan varierar runt 15 procent av alla anställda. Även SCB har kommit fram till samma slutsats.²² Därutöver finns internationella studier som visar att ökad flexibilitet i anställningstryggheten har positiva effekter på människors möjligheter att hitta arbete, senast OECD.²³

Den här rapporten syftar istället till att beskriva förtjänsterna med tidsbegränsade anställningar i allmänhet, och med allmän visstid i synnerhet. Statistiken i rapporten är en specialbeställning hämtad ur Arbetskraftsundersökningarna (från Statistiska Centralbyrån), samt en undersökning riktad till Svenskt Näringslivs medlemsföretag från fjärde kvartalet 2016.

¹⁴ Kommunal, 2016 (a).

¹⁵ Västerviks Tidning, 2016.

¹⁶ Vänsterpartiet.

¹⁷ TCO.

¹⁸ Kommunal, 2016 (b).

¹⁹ Svenska Dagbladet, 2016.

²⁰ Svenskt Näringsliv, 2016.

²¹ LO och Svenskt Näringsliv, 2016.

²² SCB “Utvecklingen av tidsbegränsat anställda”.

²³ OECD, 2016 (a).

2 Tidsbegränsade anställningar som dörröppnare

I detta kapitel analyseras hur visstidsanställningar hjälper individer att lämna arbetslöshet samt att hitta tillsvidareanställningar, ur ett statistiskt perspektiv. Analysen bygger på en specialbeställning från SCB, bestående av flödesdata ur Arbetskraftsundersökningarna uppdelat på ursprung samt på typ av tidsbegränsad anställning.

Svarsalternativen i Arbetskraftsundersökningarna gällande vilken anställningsform en anställd har är fler än de anställningsformer som anges i LAS. För att kunna beräkna antalet personer med en viss anställningsform enligt LAS används nedanstående metod:

- Objekts/Projektanställning räknas in under allmän visstidsanställning.
- Anställd vid behov räknas in under allmän visstidsanställning.
- Anställd per timme räknas in under allmän visstidsanställning.
- Tillsammans med svarsalternativet allmän visstidsanställning blir dessa tre svarsalternativ den grupp som antas ha en allmän visstidsanställning enligt LAS. Det föreligger en viss risk att antalet personer med en allmän visstidsanställning på så sätt överskattas, men det är inte möjligt att räkna på annat sätt. Samma metod användes i Svenskt Näringslivs och LO:s gemensamma rapport om tidsbegränsade anställningar från september 2016.

Ytterligare en komplicerande faktor i sammanhanget är att många kollektivavtal reglerar möjligheterna att anställa medarbetare på tidsbegränsade kontrakt på sätt som skiljer sig från LAS. Vissa kollektivavtal har regleringar av tidsbegränsade anställningar som överensstämmer med skrivningarna i LAS. Andra avtal har helt egna konstruktioner och i dessa avtal är LAS reglering inte över huvud taget aktuell. Vidare finns det kollektivavtal som har kvar de tidsbegränsade anställningsformer som fanns före 2007 och det finns även kollektivavtal som har kompletterat LAS nuvarande alternativ med egna varianter av tidsbegränsade anställningar.

Detta sammantaget medför att statistiken ur SCB:s arbetskraftsundersökningar avseende tidsbegränsade anställningar blir en smula svårtolkad och är därmed behäftad med osäkerhet.

2.1 Tidsbegränsade anställningar ökar utrikes föddas jobbchanser

Sverige har den största skillnaden i sysselsättning i Europa mellan inrikes födda och utrikes födda.²⁴ Att utrikes födda personer kommer i arbete är alltså en av de viktigaste utmaningarna på arbetsmarknaden i dag. Ett exempel på utmaningen är att det tar nio år från mottagandet innan hälften av alla nyanlända har börjat arbeta.²⁵ Långtidsutredningen 2015 gjordes en analys av vad det beror på att utrikes födda har svårare att hitta arbete än inrikes födda. Men skillnaden försvinner när hänsyn tas till personens färdigheter och att etnisk diskriminering inte förklarar skillnaden.²⁶

²⁴ SNS, Konjunkturrådet rapport 2017.

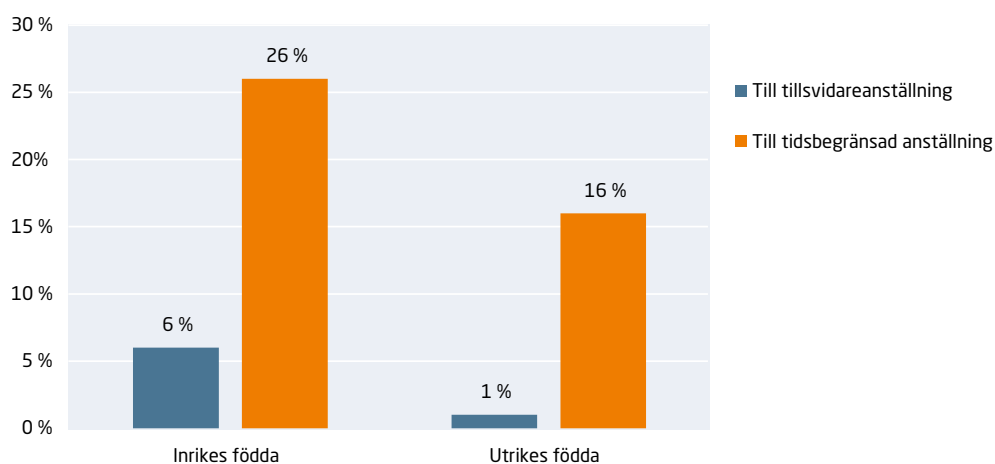
²⁵ Statistiska Centralbyrån, 2016.

²⁶ PIAAC, Långtidsutredningen 2015.

I detta delavsnitt görs en granskning av hur möjligheterna har sett ut de senaste tio åren för utrikes födda personer dels att gå från arbetslöshet till arbete, dels att gå från en tidsbegränsad anställning vidare till en tillsvidareanställning respektive tillbaka till arbetslöshet.

Diagram 1 visar att sannolikheten för utrikes födda arbetslösa att hitta arbete är mindre än för arbetslösa som är födda i Sverige. Möjligheten att få en tidsbegränsad anställning är större för inrikes födda, 26 procent av de inrikes födda utan arbete fick en tidsbegränsad anställning kvartalet efter. Motsvarande siffra för utrikes födda utan arbete var 16 procent.

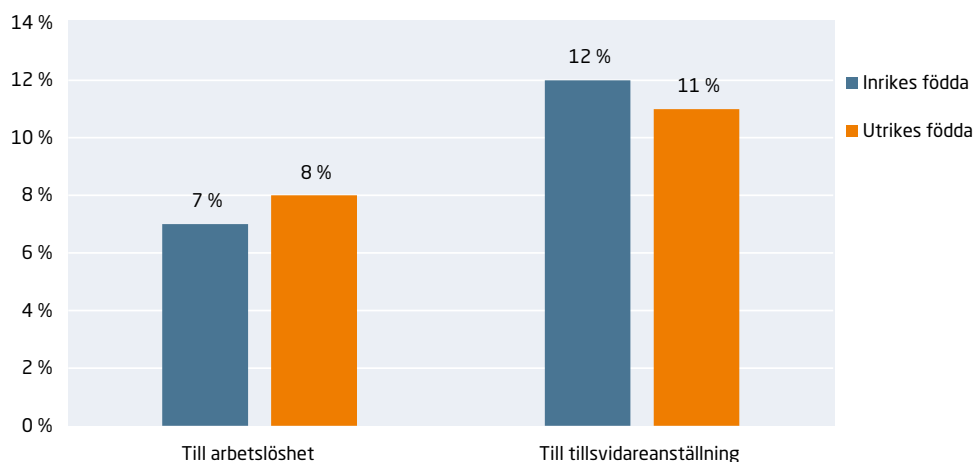
Diagram 1. Sannolikhet för arbetslösa att få arbete, uppdelat på härkomst (Q1 2006-Q3 2016. 20-64 år)



Att utrikes födda i genomsnitt har lägre sannolikhet att hitta arbete är väl belagt till exempel genom sysselsättningsstatistiken. Det kan exempelvis bero på bristande kontaktnät, kortare utbildning eller brister i svenska språket. När de väl har ett tidsbegränsat arbete är risken för arbetslöshet respektive sannolikheten att hitta en tillsvidarejänst relativt likartad för inrikes och utrikes födda, vilket redovisas i diagram 2.

Diagram 2. Sannolikhet att bli arbetslös samt att få tillsvidareanställning, uppdelat på härkomst

(Q1 2006-Q3 2016. 20-64 år)

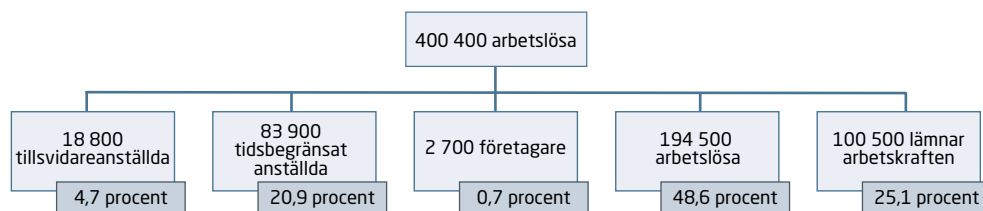


Att den som har ett arbete och därigenom får visa sin kompetens för en arbetsgivare på så sätt ökar sina chanser till ytterligare arbeten är logiskt. Det som överraskar är att detta har en så stor betydelse för utrikes födda och därmed i vilken omfattning det höjer chanserna för utrikes födda. Tidsbegränsade anställningar har en mycket positiv inverkan på utrikesföddas chanser till en fastare förankring på arbetsmarknaden.

2.2 Allmän visstid vanligaste vägen ut ur arbetslöshet

Antalet arbetslösa i Sverige var i genomsnitt 400 400 under tredje kvartalet 2016. Ungefär hälften av alla arbetslösa stannar kvar i arbetslöshet från ett givet kvartal till nästa, och en fjärdedel lämnar arbetskraften helt. Den resterande fjärdedelen går till arbete. Av dem som går till arbete går 20 procent till en tillsvidareanställning och 80 procent till en tidsbegränsad anställning. Det är alltså fyra gånger så vanligt att gå till en tidsbegränsad anställning än en tillsvidareanställning, för den som kvartalet innan var arbetslös.

Diagram 3. En av fem arbetslösa går till tidsbegränsat arbete
(15-74 år, Q3 2016)



Av dem som lämnar arbetslöshet för arbete är det alltså vanligast att få en tidsbegränsad anställning. Specialbeställningen ur flödesstatistiken i AKU visar vilken typ av tidsbegränsad anställning dessa personer går till (redovisas nedan).²⁷

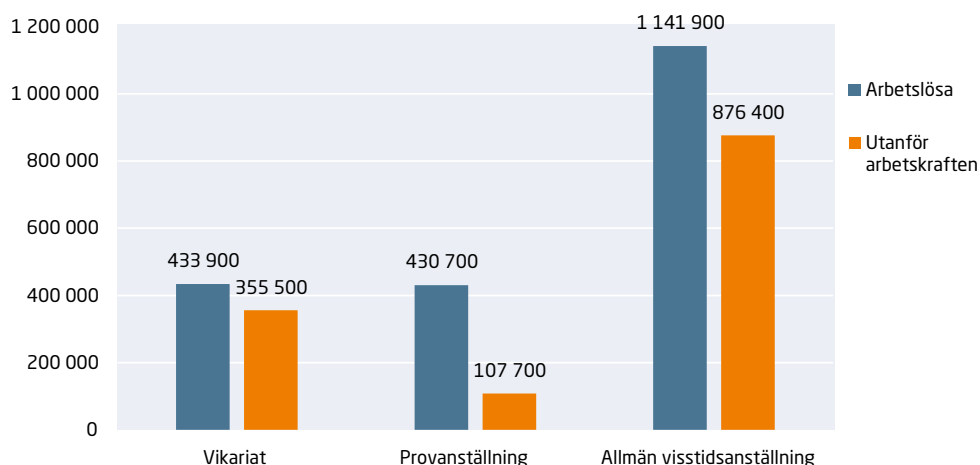
I genomsnitt har 67 000 personer (20–64 år) lämnat arbetslöshet för en tidsbegränsad anställning per kvartal sedan tredje kvartalet 2007, då Alva tillkom. Uppdelat på de olika anställningsformer som finns är det i genomsnitt 11 700 personer per kvartal som fått ett vikariat, 11 600 som fått en provanställning och hela 30 900 som fått en allmän visstidsanställning (säsonganställningar och ”övrigt” utelämnas här). Det är alltså mer än dubbelt så många som har lämnat arbetslöshet för en allmän visstidsanställning, jämfört med ett vikariat eller en provanställning.

Hur många övergångar som totalt har skett under hela den här tiden från arbetslöshet till vikariat, provanställning eller allmän visstidsanställning illustreras i diagram 4. Totalt sett har drygt 1,1 miljoner övergångar skett från arbetslöshet till allmän visstidsanställning de senaste nio åren.²⁸

²⁷ Observera att specialbeställningen gäller personer i åldrarna 20–64 år.

²⁸ Statistiken räknar antal övergångar kvartalsvis, vilket är samma som antal personer. När det summeras över tid kan dock samma person förekomma flera gånger, varför detta i rapporten tolkas som just övergångar (för att undvika dubbelräkningar) snarare än personer.

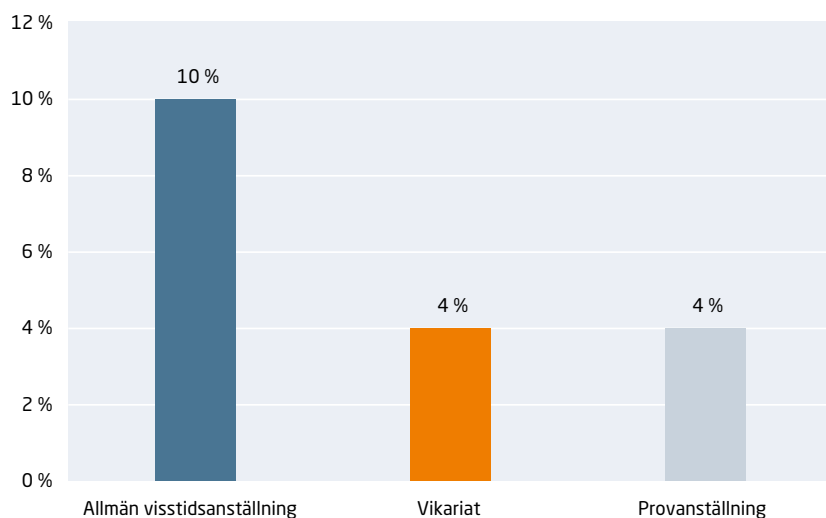
Diagram 4. Allmän visstidsanställning vanligaste vägen ut ur arbetslöshet
(Q3 2007-Q3 2016. 20-64 år)



Sedan Alva infördes har alltså möjligheten att skapa tillfälliga arbeten använts flitigt. Som redovisas ovan har mer än 1,1 miljoner övergångar skett från arbetslöshet till allmän visstidsanställning. Av alla arbetslösa (20-64 år) lämnar hela tio procent varje kvartal arbetslösheten för en allmän visstidsanställning (i genomsnitt sedan 2007). Fyra procent vardera går till ett vikariat eller en provanställning. Detta illustreras i diagram 5.

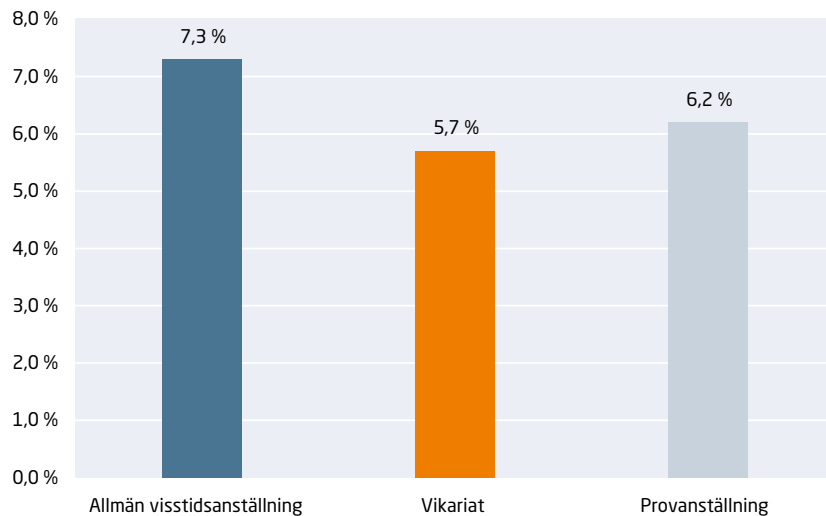
Diagram 5. Andel av arbetslösa som går till tidsbegränsat arbete, uppdelat på anställningsform

(Q3 2007-Q3 2016. 20-64 år)



Det är alltså lättare för den som är arbetslös att få en allmän visstidsanställning, än att få ett vikariat eller en provanställning. Risken är högre för den som har en allmän visstidsanställning att gå tillbaka till arbetslöshet, relativt för den med vikariat respektive provanställning, men det är inte konstigt eftersom många allmänna visstidsanställningar är tillfälliga och utgör extrajobb eller enstaka arbetsdagar.

Diagram 6. Andel som går till arbetslöshet, från respektive anställningsform (Q3 2007-Q3 2016. 20-64 år)



OECD har i en rapport analyserat rörligheten på arbetsmarknaden i ett antal länder, i genomsnitt under perioden 2005–2012. Det visar sig att möjligheterna att gå från arbetslöshet samt inaktivitet till jobb är störst i just Sverige, och dessutom att jobb-till-jobb-rörligheten är större i Sverige än i alla andra länder. Samtidigt är inte risken att bli arbetslös eller ekonomiskt inaktiv högre i Sverige än i andra länder. Att möjligheten att hitta ett arbete är större i Sverige har givetvis flera orsaker, men att tidsbegränsade anställningar finns och är enkla att använda är rimligen en bidragande orsak.²⁹

2.3 Nästan en miljon byten från allmän visstidsanställning till fast jobb

Allmän visstidsanställning är den i särklass vanligaste vägen för en arbetslös person att ta sig in på arbetsmarknaden. I det här avsnittet presenteras statistik som belyser flödena från olika tidsbegränsade anställningar.

Statistiken visar att 25 000 Alva-anställningar övergår i tillsvidareanställningar varje kvartal. Det är något fler än motsvarande övergångar från provanställningar varje kvartal, och betydligt fler än från vikariat, se diagram 7.

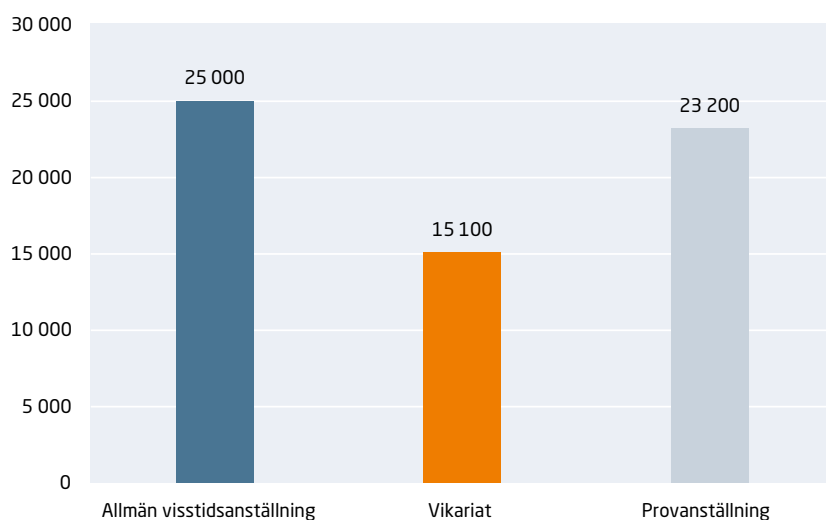
Att jämföra övergångar från allmän visstidsanställning till tillsvidareanställningar med övergångar från provanställning till en tillsvidareanställning har en inneboende utmaning. Provanställningen som sådan är tänkt att följas av en tillsvidareanställning. Det är vanligtvis båda parter ursprungliga intention när provanställningen påbörjas. Det är ofta inte fallet vid allmän visstidsanställning eftersom den anställningsformen till exempel används för korta projekt eller för att ta in extra medarbetare vid tillfälliga behov. Det ursprungliga syftet med en allmän visstidsanställning är sannolikt relativt sällan att den ska övergå i en tillsvidareanställning.

²⁹ OECD, 2016 (b).

Att de allmänna visstidsanställningarna detta till trots i så hög utsträckning övergår i fasta jobb visar hur viktigt det är att individer får chansen på arbetsmarknaden. Det visar också på betydelsen av anställningsformer som förenklar arbetsgivarens anställningsbeslut och minskar den risk arbetsgivaren tar initialt i samband med anställningar.

Diagram 7. 25 000 Alva-anställda får varje kvartal en tillsvidareanställning

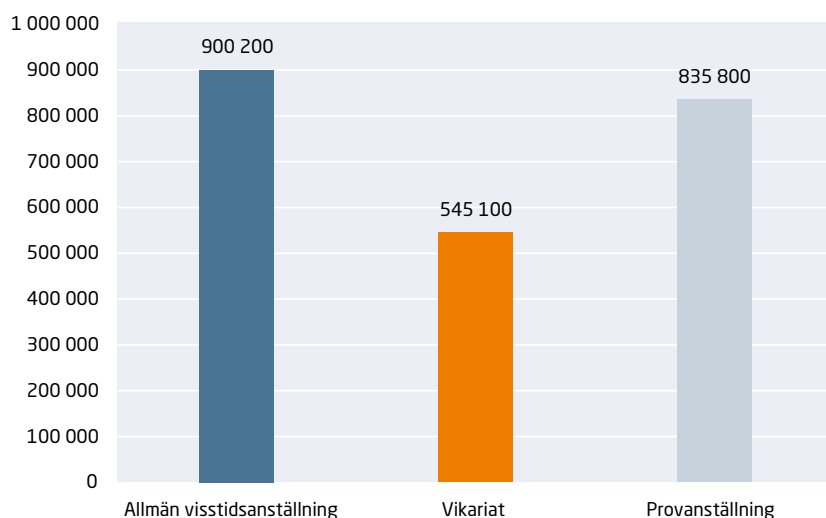
(Q4 2007-Q3 2016. 20-64 år)



Sammanlagt sedan fjärde kvartalet 2007, då de första övergångarna från en allmän visstidsanställning sågs i statistiken, har hela 900 000 Alva-anställningar övergått i tillsvidareanställningar. Det är fler än det totala antalet övergångar under samma tidsperiod från en provanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning. Diagram 8 illustrerar det totala antalet övergångar till tillsvidareanställningar från fjärde kvartalet 2007 till i dag.

Diagram 8. Totalt 900 000 byten från Alva till fast jobb

(Q4 2007-Q3 2016. 20-64 år)



900 000 övergångar från allmän visstidsanställning till en tillsvidareanställning har alltså skett under de senaste nio åren. Under samma tidsperiod har 545 100 vikariat och 835 800 provanställningar omvandlats till tillsvidareanställningar. Det är anmärkningsvärt att allmän visstidsanställning leder till fler tillsvidareanställningar än provanställningar gör, trots att den senare syftar till att den anställde ska bli just tillsvidareanställd.

Sammanfattningsvis är det alltså lättare för den som är arbetslös att få en allmän visstidsanställning än ett vikariat eller en provanställning. Det är också fler som går från en allmän visstid till tillsvidaretjänst än från vikariat eller provanställning. Det beror på att så många fler får chansen genom en allmän visstidsanställning.³⁰

³⁰ Sannolikheten att få en tillsvidareanställning är högre för en person med provanställning än för personer med Alva eller vikariat. Det rimmar väl med syftet med provanställningar, som är att de ska övergå till en tillsvidareanställning inom sex månader.

3 Företagens syn på allmän visstidsanställning

Som nämnts tidigare i rapporten så har den allmänna visstidsanställningen ifrågasatts från framför allt fackligt håll. Samtidigt är det många företag som använder anställningsformen. Företagens behov av en flexibel anställningsform för tidsbegränsade anställningar kan botten i ett flertal olika saker, exempelvis:³¹

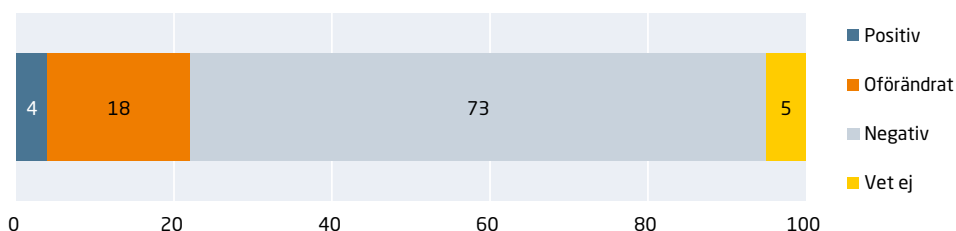
- Varierande efterfrågan beroende på säsong, evenemang och event som varierar mycket under året, väderomslag som plötsligt ökar behovet av personal i exempelvis restaurangbranschen samt mindre förutsägbarhet hos kunder.
- För att snabbt kunna växla upp eller ned bemanningen när förutsättningarna ändras och innan fast bemanning är på plats.
- Medarbetare som själva föredrar visstidsanställning, framför att vara bundna av en tillsvidareanställning.
- Frånvaro av andra medarbetare. Om det är lite osäkert när anställningen ska avslutas eller om den tillfälligt anställda täcker upp för flera personer så är Alva mer tillämpligt än vikariat.
- Många företag jobbar inom ramen för offentlig upphandling, där avtalen kan kräva en viss bemanning som måste lösas genom tillfälliga anställningar.

Tidigare rapporter visar att ungefär 700 000 personer har en tidsbegränsad anställning³² och siffror från Svenskt Näringslivs företagarpanel (Q4 2016) visar dessutom att närapå sju av tio företag använder sig av Alva. Anställningsformen används av företag oavsett bransch och företagsstorlek.³³

I samma undersökning ställdes företagarpanelen inför frågor om vad som skulle ske om allmän visstidsanställning togs bort ur LAS. På en fråga kring hur möjligheten att anställa skulle påverkas svarar hela 73 procent av företagen att deras möjlighet att anställa skulle påverkas negativt. Diagram 9 illustrerar detta.

Diagram 9. Om möjligheten att använda allmän visstidsanställning slopas. Hur skulle en sådan förändring påverka ert företags möjlighet att anställa?

(Företagarpanelen, Q4 2016)



Bas: de företag som använder tidsbegränsade anställningar, 467 företag.

³¹ LO och Svenskt Näringsliv, 2016.

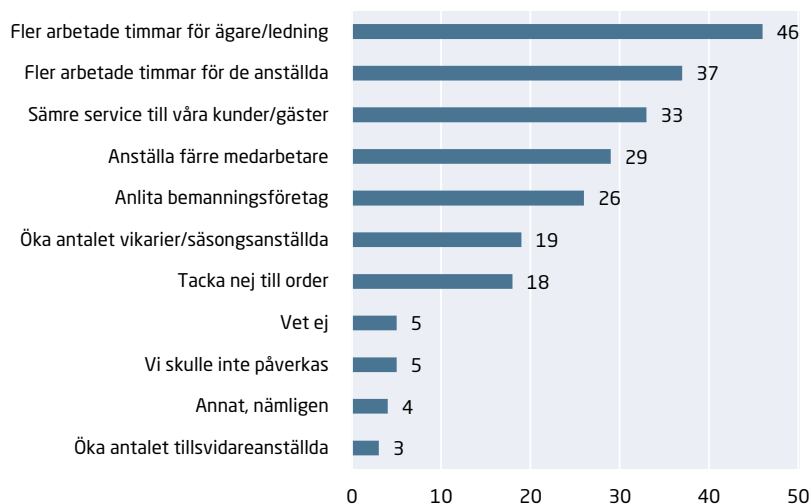
³² Svenskt Näringsliv, 2016.

³³ Företagarpanelen består av Svenskt Näringslivs medlemsföretag, och får kvartalsvis besvara frågor dels om den ekonomiska utsikten i verksamheten, dels om frågor som är av betydelse för företagsamheten i stort.

Företagen fick även svara på hur de skulle agera vid ett borttagande av allmän visstidsanställning. Det vanligaste svaret är att ägare/ledning skulle få arbeta mer, vilket nära hälften svarar. Därutöver skulle de anställda få arbeta mer och många företag skulle anlita bemanningsföretag, anställa färre eller erbjuda sämre service till sina kunder.

Diagram 10. Hur skulle företagen agera om de inte hade möjlighet att anställa på allmän visstid?

(Företagarpanelen, Q4 2016)

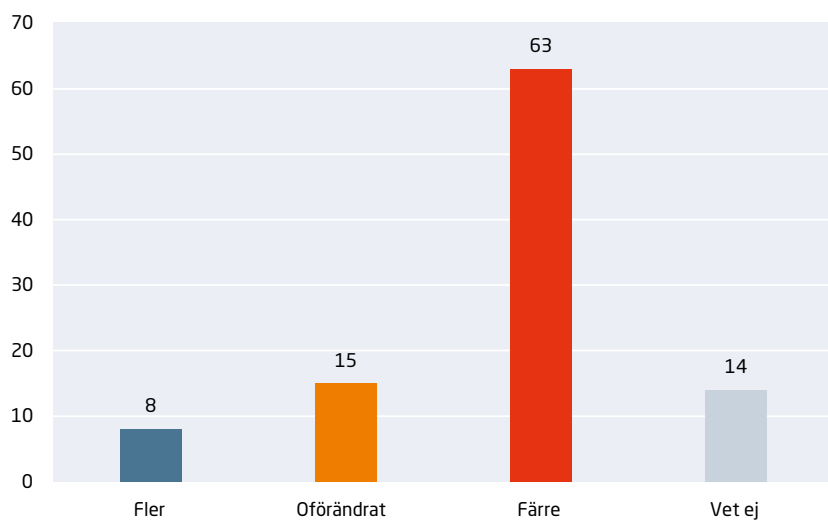


Företagens svar varierar beroende på bransch och storlek. Företag med 10–49 anställda ser en ökad arbetsbelastning för både personal och ägare/ledning. Större företag (200+ anställda) svarar i högre grad (28 procent) än övriga (18 procent) att de får tacka nej till order. Bland stora företag är det också vanligare att anställa färre medarbetare, vilket nästan hälften av företagen med fler än 50 anställda uppger. Bland de större företagen är det också vanligt att de svarar att de kommer anlita bemanningsföretag i ökad utsträckning.

Som redovisas i diagrammet ovan så är det inte ett alternativ för företagen att anställa fler på tillsvidareanställningar, enbart tre procent av företagen menar att det skulle bli en effekt av ett borttagande av Alva. Alternativet till visstidsjobb är alltså inte en tillsvidaretjänst utan sannolikt inget jobb alls. 63 procent av företagen tror också att jobben totalt sett skulle bli färre om allmän visstidsanställning försvinner (se diagram 11).

Diagram 11. Färre jobb utan Alva

(Företagarpanelen, Q4 2016)



Den här uppfattningen innehas av företag oavsett bransch och företagsstorlek, men är särskilt förekommande i företag med fler än 50 anställda (70–77 procent), samt inom industrin (71 procent). Denna farhåga förstärks av att många skulle få tacka nej till affärer (diagram 10).

4 Referenser

Kommunal, 2016 (a) <https://www.kommunal.se/nyhet/beslut-i-korthet-hela-kongressen>

Kommunal, 2016 (b) <http://www.dn.se/debatt/lag-vardering-av-kvinnors-jobb-bakom-okad-otrygghet/>

Lagen om anställningsskydd, 1982:80 <https://lagen.nu/1982:80>

LO och Svenskt Näringsliv, 2016. ”Tidsbegränsade anställningar på svensk arbetsmarknad – en kartläggning av förekomsten, behoven och hur de används”

https://www.svensktnaringsliv.se/material/rapporter/tidsbegransade-anstallningar-pa-svensk-arbetsmarknad-en-kartlaggn_657244.html

OECD, 2016 (a). ”Enhancing economic flexibility: what is in it for workers?”

<https://www.oecd.org/eco/Enhancing-economic-flexibility-what-is-in-it-for-workers.pdf>

OECD, 2016 (b). ”The ins and outs of employment in 25 OECD countries”

<https://www.oecd.org/eco/The-ins-and-outs-of-employment-in-25-OECD-countries.pdf>

PIAAC, Långtidsutredningen 2015 <http://www.regeringen.se/contentassets/86d73b72a97345feb2a8cbc8b6700fa7/sou-2015104-langtidsutredningen-2015-huvudbetankande>

Regeringen, 2007. Proposition 2006/07:111

<https://data.riksdagen.se/fil/62F86C67-6304-4AAA-94B7-098633A71D00>

Regeringen, 2006. Proposition 2005/06:185

<http://www.regeringen.se/49baea/contentassets/57b202867ea5426989a2522135f22052/forstarkning-och-forenkling---andringar-i-anstallningsskyddslagen-och-foraldraledighetslagen-prop.-200506185>

Riksdagen, Högskoleförordningen. http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/hogskoleforordning-1993100_sfs-1993-100

SCB “Utvecklingen av tidsbegränsat anställda” http://www.scb.se/Statistik/AM/AM0401/2014K04Z/AM0401_2014K04Z_SM_AM110SM1501.pdf

Statistiska centralbyrån, 2016: Nio år från mottagande till förvärvsarbete.

http://www.scb.se/sv/_/Hitta-statistik/Temaomraden/Integration/Statistik/Register-data-for-integration/Andel-forvarvsarbetande-kommunmottagna-flyktingar-20-64-ar-efter-antal-ar-efter-mottagandet-kon-och-mottagningsar/#

Svensk Handel, 2015. <http://www.svenskhandel.se/globalassets/dokument/aktuellt-och-opinion/rapporter-och-foldrar/rapporter-2015/visstidsanstallningar.pdf>

Svensk Scenkonst, 2016. <http://www.svenskscenkonst.se/media/1188678/slutoriginal-riksavtalet-tf-2016-11-08.pdf>

Svenska Dagbladet, http://www.svd.se/naringsliv/lo-staller-sig-bakom-seko-krav-i-tag-konflikt_3641326.svd

Svenskt Näringsliv, 2006. Remissyttrande. https://www.svensktnaringsliv.se/migration_catalog/Rapporter_och_opinionsmaterial/Remisser/remissvar-2006-257_527624.html/BINARY/Remissvar%202006-257

Svenskt Näringsliv, 2016. ”Allt fler får ett fast jobb - Omfattning, utveckling och flöden av tidsbegränsat anställda och tillsvidareanställda”

https://www.svensktnaringsliv.se/fragor/visstid/allt-fler-far-ett-fast-jobb-omfattning-utveckling-och-floden-av-t_665041.html

Svenskt Näringsliv 2016. Företagarpanelen, Q4 2016

TCO <http://www.tco.se/var-politik/Arbetsmarknad/Visstidsanstallning/>

Unionen, 2016. Flygplatsavtalet. http://www.unionen.se/sites/default/files/571_flygplatsavtalet_2016-2017.pdf

Unionen, 2016. Massa och Pappersindustrin. http://www.unionen.se/sites/default/files/06.01_allmanna-anstallningsvillkor_2016-2017.pdf

Vänsterpartiet <http://www.vansterpartiet.se/politik/anstallningstrygghet>

Västerviks Tidning, 2016 <http://www.vt.se/nyheter/lo-avskaffa-allman-visstid-om4184199.aspx>