

MARS 2014

PATRIK KARLSSON

Stabil andel visstids- anställda på växande arbetsmarknad

Innehåll

1. Bakgrund	2
2. Sammanfattande fakta	3
3. En växande arbetsmarknad.	4
4. Utvecklingen av tillsvidareanställningar och visstidsanställningar	6
5. Flöden mellan arbetslöshet, visstidsanställningar och tillsvidareanställningar	11

1. Bakgrund

”Ett arbete betyder så mycket.” Många individer vittnar om hur viktigt det är att ha ett jobb för självkänslan, möjligheten till försörjning och till en i grunden god tillvaro.

Även för samhället är jobben viktiga. Ju fler människor som arbetar, desto högre blir skatteintäkterna som finansierar gemensamma åtaganden.

Jobben skapas i företag och organisationer och bottnar i att det finns en efterfrågan på företagets eller organisationens produkter och tjänster.

Hur företag kan anställa medarbetare regleras både i lag och i kollektivavtal på den svenska arbetsmarknaden. Den vanligaste formen är tillsvidareanställning och anställningen gäller som namnet antyder tills vidare.

Företag har ibland behov av att anställa medarbetare för en begränsad tid, till exempel för att anställda är på semester eller är frånvarande av andra skäl. Men också på grund av att efterfrågan varierar eller att företaget har skiftande möjligheter att producera, till exempel på grund av väderlek och årstider. Därför kan företag och organisationer också anställa medarbetare på visstid.

I media framkommer det emellanåt att ”visstidsanställningar missbrukas” och att allt fler ”fastnar i otrygga anställningar”, påståenden som sällan finner stöd i den offentliga statistiken eller vid närmare granskning inte kan kategoriseras som ”missbruk”.

Mot den bakgrunden är syftet med den här rapporten att beskriva förekomsten och utvecklingen av tillsvidareanställningar och visstidsanställningar och flödet mellan arbetslöshet, visstidsanställning och tillsvidareanställning på svensk arbetsmarknad. Rapporten utgår från SCB:s arbetskraftsundersökningar.

2. Sammanfattande fakta

1. *En växande arbetsmarknad.* Sedan 2005 har antalet sysselsatta ökat med 357 000 personer, vilket är en genomsnittlig ökning med cirka 45 000 per år.
2. *Både antalet tillsvidareanställda och visstidsanställda växer.* Sedan 2005 har antalet visstidsanställda vuxit med 99 000 personer och antalet tillsvidareanställda ökat med 256 000 personer.
3. *Andelen visstidsanställda är relativt stabil.* Andelen visstidsanställda och andelen tillsvidareanställda fluktuerar med konjunkturen, men har sett över en längre tid varit relativt stabil. Under de senaste 15 åren har andelen visstidsanställda legat kring 15 procent och motsvarande har andelen tillsvidareanställda legat kring 85 procent.
4. *Något lägre andel visstidsanställda sedan införandet av allmän visstidsanställning.* Sedan LAS ändrades vid årsskiftet 2006/2007 då allmän visstidsanställning infördes har andelen visstidsanställda fallit något och uppgick 2013 till 16,9 procent jämfört med 17,2 procent 2007.
5. *Främst unga som är visstidsanställda.* Bland 15–24-åringarna som är sysselsatta har 56 procent en visstidsanställning. Andelen visstidsanställda bland de unga har varit mer än 50 procent sedan slutet på 1990-talet. Detta förklaras bland annat av att unga ofta kombinerar studier med extrajobb och att provanställningar är vanligare bland yngre.
6. *En tredjedel av de visstidsanställda vill inte ha en tillsvidareanställning.* För många individer är en visstidsanställning den föredragna anställningsformen, särskilt bland de unga som har en visstidsanställning där endast varannan vill ha en tillsvidareanställning.
7. *Visstidsanställningar är vägen in på arbetsmarknaden.* Varje kvartal går 100 000 arbetslösa från arbetslöshet till sysselsättning, 80 000 av dessa får en visstidsanställning och 20 000 får en tillsvidareanställning.
8. *... och leder vidare till ett fast jobb.* Varje kvartal går 70 000 visstidsanställda vidare till en tillsvidareanställning. Det betyder att varje år går 280 000 personer från en visstidsanställning till en tillsvidareanställning.

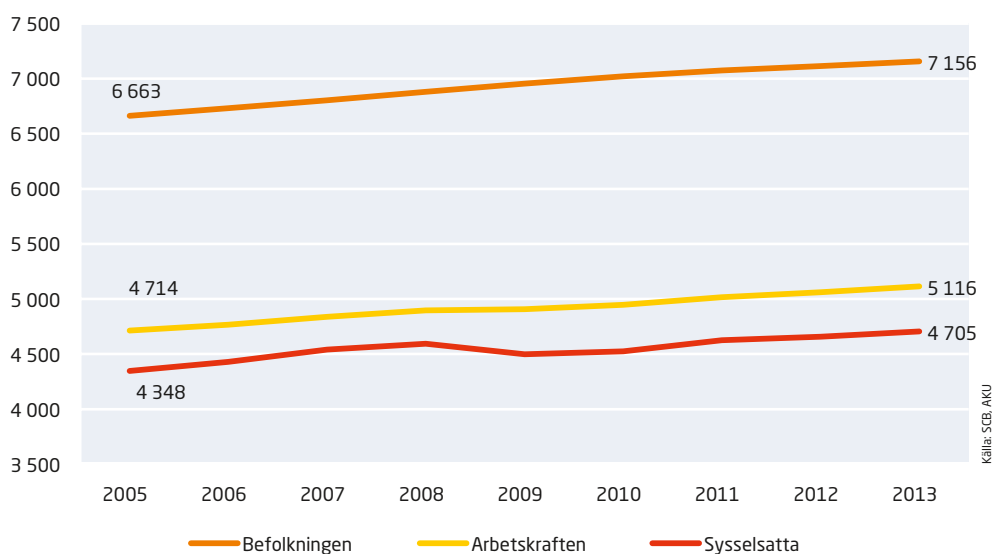
3. En växande arbetsmarknad

Sedan 2005 har utvecklingen på svensk arbetsmarknad varit jämförelsevis stark. Diagram 1 visar hur befolkningen under perioden 2005–2013 ökat i arbetsför ålder (15–74 år) med nära en halv miljon personer. Av dessa deltar drygt 70 procent i arbetskraften. En person ingår i arbetskraften om denne står till arbetsmarknadens förfogande, alltså om individen är sysselsatt eller arbetslös.

Arbetskraftsdeltagandet varierar naturligtvis beroende på ålder. Arbetskraftsdeltagandet är avsevärt lägre i åldersgrupperna 15–24 år respektive 65–74 år jämfört med arbetskraftsdeltagandet i åldersgruppen 25–64 år. I den yngre åldersgruppen ägnar sig de flesta åt studier och söker inte aktivt jobb medan de allra flesta i den äldsta åldersgruppen har gått i pension.

Sedan 2005 har antalet som står till arbetsmarknadens förfogande stigit med drygt 400 000 personer. Arbetskraftsdeltagandet har stigit från 70,7 procent till 71,5 procent under perioden.

Diagram 1. Befolkning, arbetskraft och sysselsatta 15–74 år, 1 000 - tal, 2005–2013

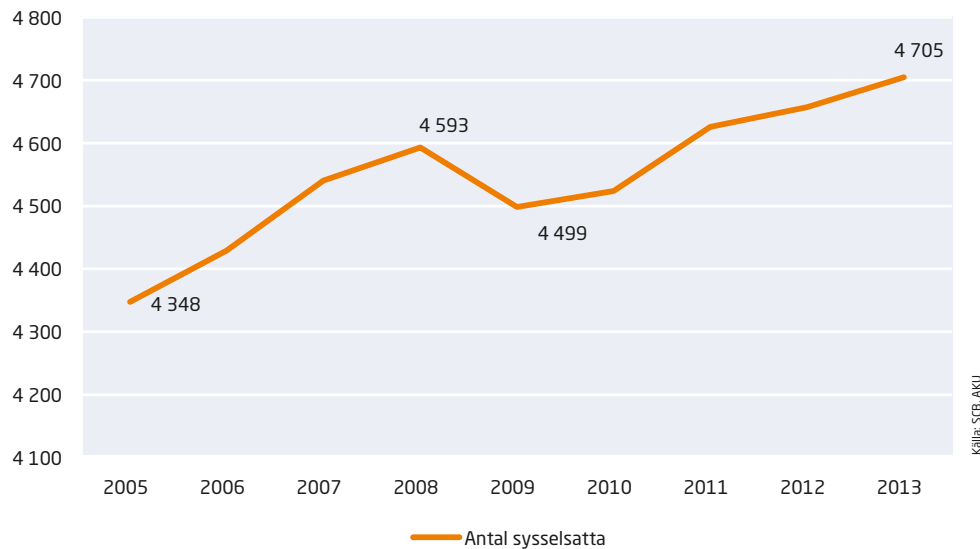


Ett stigande arbetskraftsdeltagande och därmed fler människor som står till arbetsmarknadens förfogande innebär ett ökat utbud av arbetskraft vilket är positivt till exempel för matchningen på arbetsmarknaden.

Under samma period har den totala sysselsättningen ökat med 357 000. Det är en anmärkningsvärd ökning, särskilt mot bakgrund av att världsekonomin under slutet av 2008 drabbades av en finanskris som fick stora konsekvenser på efterfrågan i världsekonomin därmed också på arbetsmarknaderna.

Under perioden 2005–2013 har arbetskraftens storlek ökat mer än sysselsättningen i antal räknat. Det innebär, trots den kraftiga sysselsättningsökningen, även att antalet arbetslösa har ökat. 2013 är det 44 000 fler arbetslösa jämfört med 2005, eller uttryckt som 7,8 procent arbetslöshet 2005 jämfört med 8 procent arbetslöshet 2013.

Diagram 2. Sysselsatta, 15-74 år, 1 000 - tal, 2005-2013



Vid en närmare titt på sysselsättningsutvecklingen under perioden 2005–2013 i diagram 2 syns tydligt tre faser. Perioden 2005–2008 präglas av kraftigt stigande sysselsättning. Under de åren steg sysselsättningen med 245 000 personer.

När finanskrisen slog till hösten 2008 avspeglas detta i fallande sysselsättning under 2009. Nära 100 000 färre var sysselsatta 2009 jämfört med 2008. Fallet i sysselsättningen avstannade under 2009 och år 2010 steg återigen antalet sysselsatta. 2011 tog sysselsättningen verklig fart och fortsatte att utvecklas positivt även 2012 och 2013. Från 2009 till 2013 steg antalet sysselsatta med drygt 200 000 personer.

Under de senaste åtta åren har alltså antalet sysselsatta stigit med 357 000 personer, vilket motsvarar en årlig ökning på nära 45 000.

4. Utvecklingen av tillsvidareanställningar och visstidsanställningar

Antalet sysselsatta utgörs av alla anställda och alla företagare med medhjälpande hushållsmedlemmar. Vidare kan anställda delas in i två grupper, de som har en tillsvidareanställning och de som har en visstidsanställning. I diagram 3 visas hur antalet tillsvidareanställda och antalet visstidsanställda har förändrats under perioden 1987–2013.

Diagram 3 visar tydligt den mycket kraftiga effekt som krisen i början av 1990-talet hade på arbetsmarknaden. Antalet anställda minskade på ett par år med mer än 500 000 personer.

Diagrammet visar också att såväl antalet visstidsanställningar som antalet tillsvidareanställningar har stigit sedan mitten av 1990-talet. Dock med ett undantag, finanskrisen 2008–2009. Under den perioden föll antalet visstidsanställningar kraftigt.

Fallet i antalet visstidsanställningar är en noterbar skillnad i jämförelse med 90-talskrisen som primärt slog ut tillsvidareanställningar. Även antalet tillsvidareanställda föll förvisso efter finanskrisen, men inte lika omfattande som antalet visstidsanställda.

Effekten av finanskrisen på arbetsmarknaden blev heller inte lika omfattande som 90-talskrisen och företagen red ut situationen genom att låta visstidsanställningar löpa ut och genom att behålla tillsvidareanställd personal i större utsträckning¹, så kallad "labour hording", trots att efterfrågan föll mycket kraftigt i vissa sektorer. Primärt var det tillverkningsindustrin som drabbades av finanskrisens effekter. Dock kom parter inom industrin överens om så kallade "krisavtal" som enligt bedömningar resulterade i att tusentals jobb räddades².

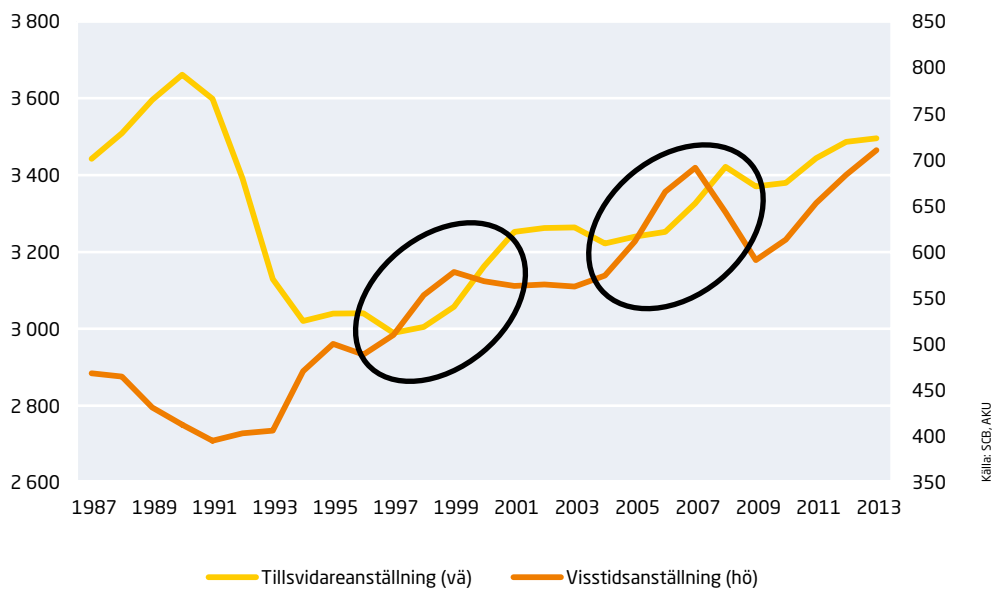
Diagram 3 visar också att det finns ett konjunktursamband mellan visstids- och tillsvidareanställningar. I högkonjunktrens inledning stiger antalet visstidsanställningar medan antalet tillsvidareanställningar inte stiger lika kraftigt. Efter en tid med stark konjunktur övergår många visstidsanställningar i tillsvidareanställningar vilket återspeglas i statistiken i form av att antalet tillsvidareanställningar växer kraftigare än antalet visstidsanställningar.

Det sambandet syns särskilt tydligt under två perioder (inringade i diagram 3). Den första perioden avser 1996–2000 då visstidsanställningarna stiger kraftigt initialt för att sedan "plana ut". Antalet tillsvidareanställningar växer istället kraftigare mot slutet av perioden.

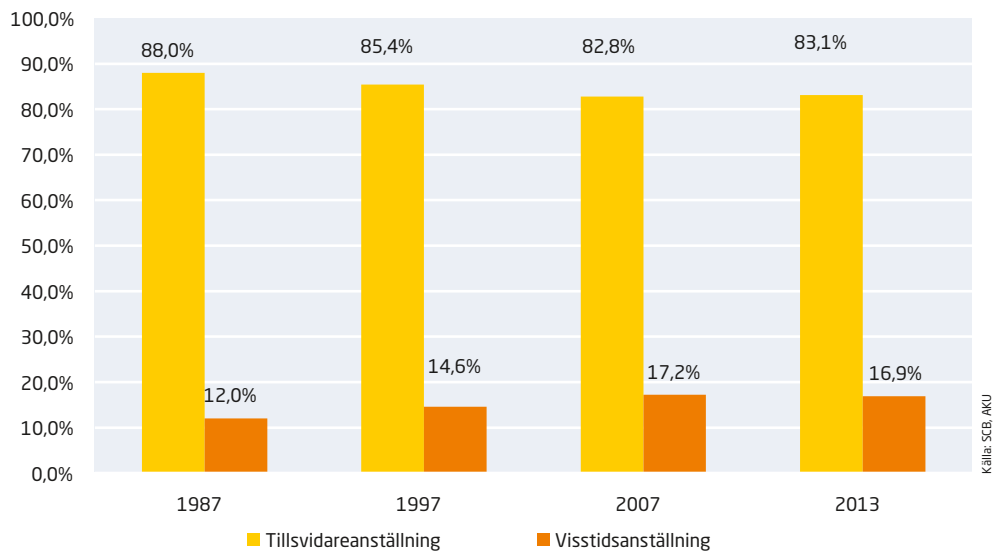
På samma sätt förhåller det sig under perioden 2005–2008. Då steg antalet visstidsanställningar kraftigt under 2005 och 2006. Tillsvidareanställningar började stiga rejält med start 2006 och växte kraftigt även under 2007 och in under 2008.

¹ Skedinger, Per

² Teknikföretagen

Diagram 3. Tillsvidare- och visstidsanställda, 15-74 år, 1 000-tal, 1987-2013

Sedan 1987 har andelen visstidsanställda ökat med cirka fem procentenheter. Merparten av den ökningen härrör från 1990-talet. Därefter har fördelningen mellan tillsvidareanställda och visstidsanställda, mätt i andel av samtliga anställda varit relativt stabil.

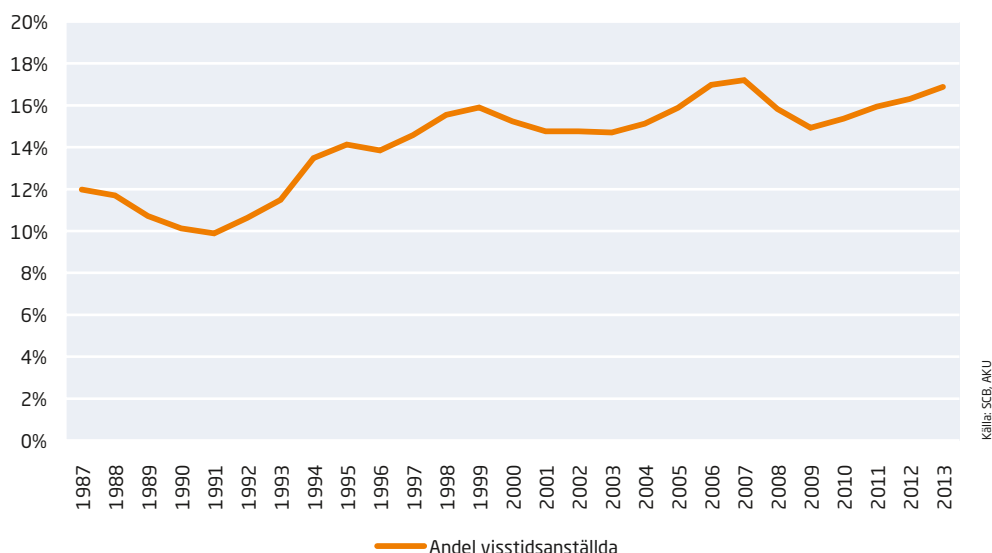
Diagram 4. Andel tillsvidare- och visstidsanställda, 15-74 år, 1987, 1997, 2007 och 2013

Som lägst var andelen visstidsanställda 9,9 procent 1991 och som högst var den 2007 17,2 procent. Som jämförelse är dock slutet av 1980-talet, före 90-talskrisen, inte särskilt relevant. Arbetsmarknaden har förändrats väsentligt och situationen på arbetsmarknaden i slutet av 1980-talet var annorlunda.

Andelen visstidsanställda har i genomsnitt varit 15,7 procent under den senaste 15-årsperioden. 2013 uppgick andelen visstidsanställda till 16,9 procent. Det är 0,3 procentenheter lägre än när allmän visstidsanställning infördes i Lagen om Anställningsskydd (LAS) (årsskiftet 2006/2007).

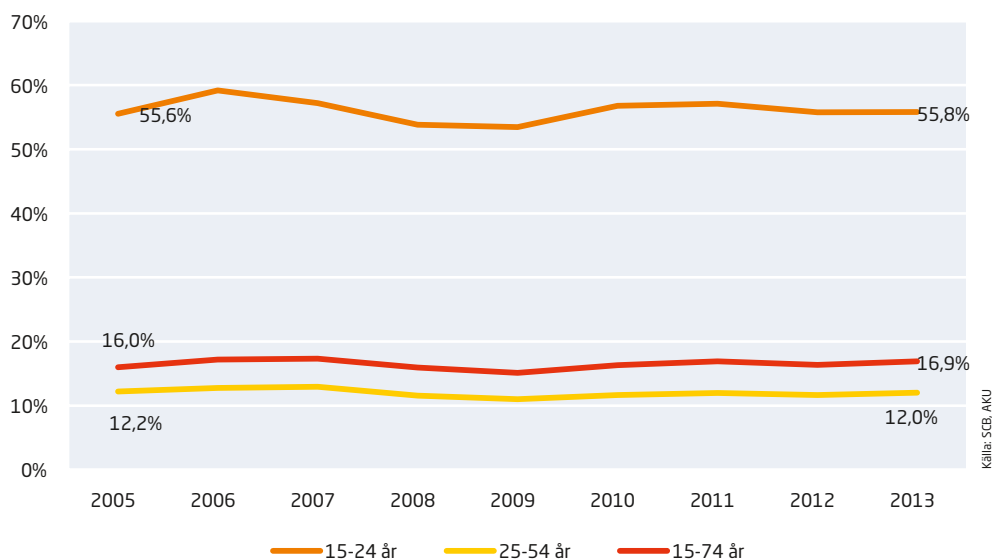
Från 2009 till 2013 har andelen visstidsanställda vuxit med cirka en halv procentenhet per år. Det visar att andelen visstidsanställda har varit i en svagt uppåtgående trend på svensk arbetsmarknad under de senaste fyra åren. En liknande uppåtgående trend avseende andelen visstidsanställda ägde rum under 2003–2007. Finanskrisen bröt dock då den uppåtgående trenden.

Diagram 5. Andel visstidsanställda, 1987-2013



I diagram 6 visas andelen visstidsanställda fördelat på åldersgrupper under perioden 2005–2013. För samtliga anställda (15–74 år) har andelen visstidsanställda ökat med 0,9 procentenheter under perioden.

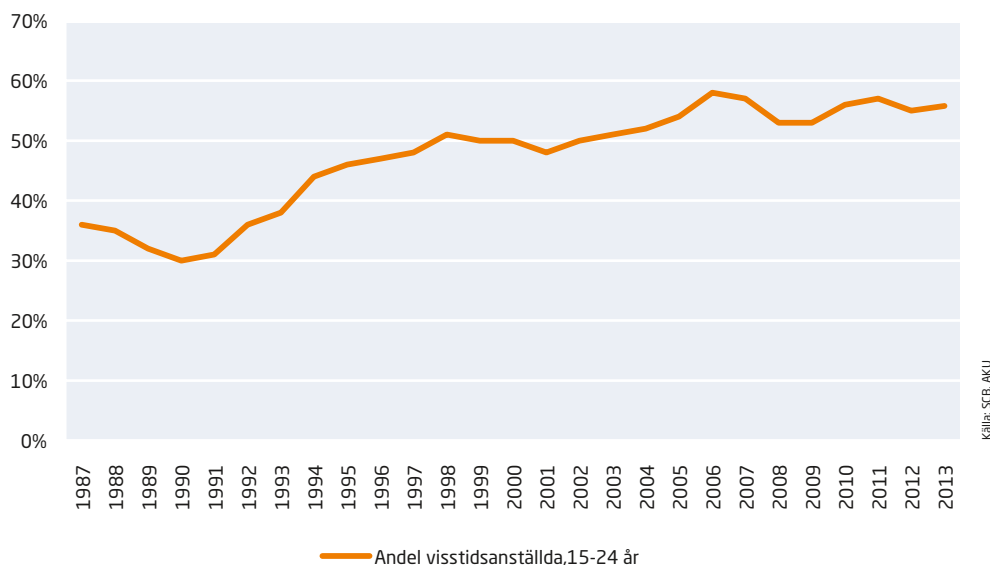
Diagram 6. Andel visstidsanställda, 15-24 år, 25-54 år och 15-74 år, 2005-2013



För personer i åldersgruppen 25–54 år har andelen visstidsanställda fallit med 0,2 procentenheter och för den yngsta åldersgruppen (15–24 år) har andelen stigit med 0,2 procentenheter.

En majoritet av de anställda i åldersgruppen 15–24 år är alltså visstidsanställda. I slutet av 1980-talet var andelen visstidsanställda bland unga lägre, den steg sedan under hela 1990-talet för att 1998 passera 50-procentsgränsen. Därefter har andelen visstidsanställda bland ungdomar legat över 50 procent med endast något enstaka undantag.

Diagram 7. Andel visstidsanställda, 15-24 år, 1987-2013



Det indikerar att under den tid unga i allmänhet etablerar sig på arbetsmarknaden sker det via visstidsanställningar.

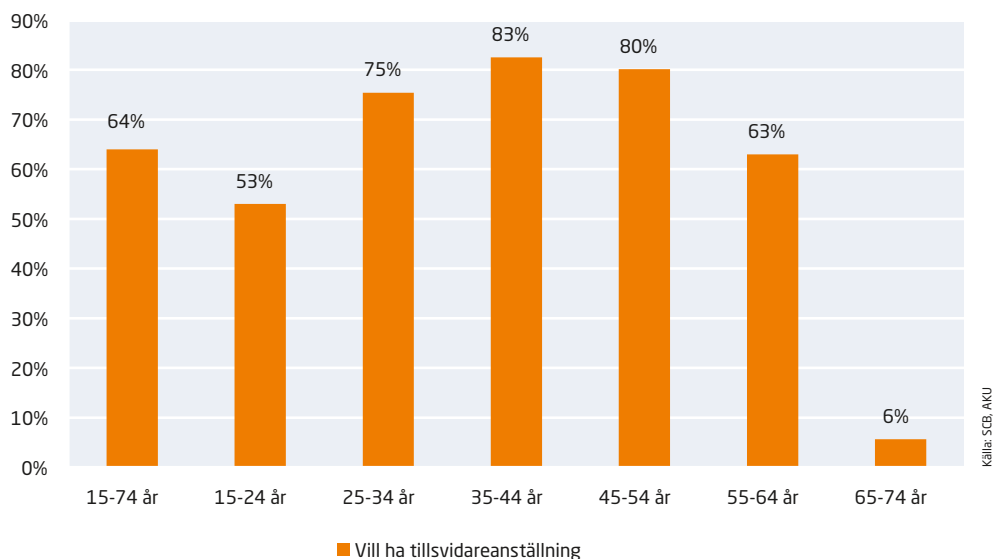
Vidare är det många av de unga som har en visstidsanställning som kombinerar den med studier. Hela 35 procent av 15–24 åringar som har en visstidsanställning studerar samtidigt, vilket kan jämföras med fem procent av de visstidsanställda i övriga ålderskategorier³. Detta faktum påverkar sannolikt också i vilken utsträckning unga visstidsanställda önskar en tillsvidareanställning.

³ SCB/AKU

Nära hälften av alla visstidsanställda personer i åldersgruppen 15–24 år vill inte ha en tillsvidareanställning.

Allra lägst andel visstidsanställda som skulle föredra en tillsvidareanställning återfinns i åldersgruppen 65–74 år där endast sex procent skulle föredra en tillsvidareanställning.

Diagram 8. Andel visstidsanställda som vill ha en tillsvidareanställning, per åldersgrupp, 2013



5. Flöden mellan arbetslöshet, visstidsanställningar och tillsvidareanställningar

Svensk arbetsmarknad präglas av en tydlig ”insider-outsider”- situation. De så kallade insiders är väletablerade på arbetsmarknaden, de har ofta en tillsvidareanställning och gedigen arbetslivserfarenhet och väl uppbyggd dokumenterad kompetens. Outsiders, å andra sidan, har en betydligt svagare ställning, ofta med brister i sin utbildningsbakgrund och/eller endast lite eller ingen arbetslivserfarenhet.

Vissa system och regleringar på svensk arbetsmarknad stärker insiders position, ibland på bekostnad av outsiders. Ett sådant exempel är anställningsskyddsreglerna i Lagen om anställningsskydd. Anställningsskyddet för tillsvidareanställda medarbetare är jämförelsevis starkt. Vidare premieras lång anställningstid till exempel i situationer där ett företag behöver säga upp medarbetare på grund av arbetsbrist.

Ett annat inslag på den svenska arbetsmarknaden som gynnar insiders är de höga lägstalönerna och den sammanpressade lönestrukturen. Då lägstalönerna är relativt höga i Sverige leder detta till att jobb som inte kräver hög utbildning och/eller lång erfarenhet försvinner vilket minskar antalet jobb som outsiders kan konkurrera om⁴.

De höga lägstalönerna tillsammans med den sammanpressade lönestrukturen innebär också att en individ med begränsad arbetslivserfarenhet och jämförelsevis lägre kompetens ska konkurrera med individer som har arbetslivserfarenhet och högre kompetens och där den lön som de båda ska ha enligt avtal, skiljer sig högst marginellt⁵.

Mot den bakgrunden är så kallade ”inträdesjobb” viktiga för att förenkla övergången från arbetslöshet in i sysselsättning. Åtgärder som gör att det blir fler inträdesjobb kommer att gynna svaga grupper på svensk arbetsmarknad. Chansen ökar att de får jobb och därigenom upparbetar värdefull arbetslivserfarenhet och nödvändiga kontakter och nätverk som kan leda till fastare fäste på arbetsmarknaden.

Det svenska anställningsskyddet är tudelat i den mening att det är strikt avseende tillsvidareanställningar och flexibelt avseende visstidsanställningar⁶. Detta ger arbetsgivare incitament att anställa medarbetare på visstidsanställningar i högre utsträckning. Tudelningen påverkar också möjligheterna för de visstidsanställda att övergå till en tillsvidareanställning. Trots detta är andelen som övergår från visstidsanställning till tillsvidareanställning i Sverige högre än genomsnittet i EU⁷.

⁴ Långtidsutredningen 2011

⁵ Långtidsutredningen 2011

⁶ OECD, indicators of employment protection

⁷ Eurostat

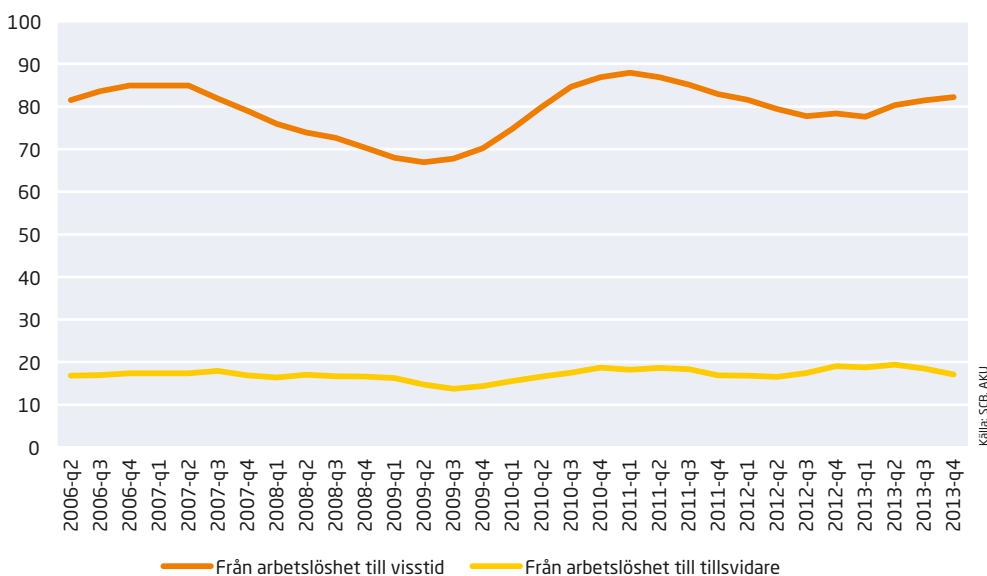
5.1 Vägen in på arbetsmarknaden...

Att det är enkelt att anställa är en förutsättning för att företagare ska vilja växa och våga anställa medarbetare. För outsiders är dessa förutsättningar lika viktiga ur perspektivet att det stärker deras möjligheter att få jobb.

Visstidsanställningarnas betydelse för de arbetslösa att få jobb kan inte underskattas⁸. I diagram 9 visas det flöde som sker varje kvartal från arbetslöshet till visstidsanställningar respektive tillsvidareanställningar.

Varje kvartal går ungefär 100 000 personer från arbetslöshet till sysselsättning. 80 000 av dessa får en visstidsanställning och cirka 20 000 får en tillsvidareanställning. Det är således fyra gånger vanligare att en arbetslös person får en visstidsanställning än en tillsvidareanställning.

Diagram 9. Flöde från arbetslöshet till visstidsanställning respektive tillsvidareanställning, kvartalsvis, tusental, 2006 kv2 - 2013 kv4



Mot bakgrund av att en större del av de arbetslösa betecknas av Arbetsförmedlingen som så kallade "svaga grupper"⁹ vilka behöver mer stöd för att hitta jobb, ökar behovet av och betydelsen av de tillfälliga jobben, som är språngbrädan in på arbetsmarknaden¹⁰.

Den risk en arbetsgivare tar på sig när den anställer en medarbetare är lägre om anställningen sker i form av en visstidsanställning. En visstidsanställning innebär att det finns ett slutdatum då anställningen upphör, detta finns inte för tillsvidareanställningar som löper på tills vidare. För att avsluta en tillsvidareanställning krävs saklig grund vilket i normalfallet innebär att det föreligger arbetsbrist.

Visstidsanställningen är därför ett mindre riskfyllt alternativ för arbetsgivaren, i synnerhet när denne står i begrepp att anställa någon som har få referenser eller ingen arbetslivserfarenhet. Detta visar sig också i statistiken som att unga personer i högre utsträckning har en visstidsanställning.

⁸ Sanandaji, Nima

⁹ Arbetsförmedlingen, pressmeddelande "Jobbtillväxten blir kraftig i Sverige under de närmaste två åren", 20131212

¹⁰ Arbetsförmedlingen, pressmeddelande "Lättare att få jobb inom många yrken", 20140129

5.2 ... och vidare till fast jobb

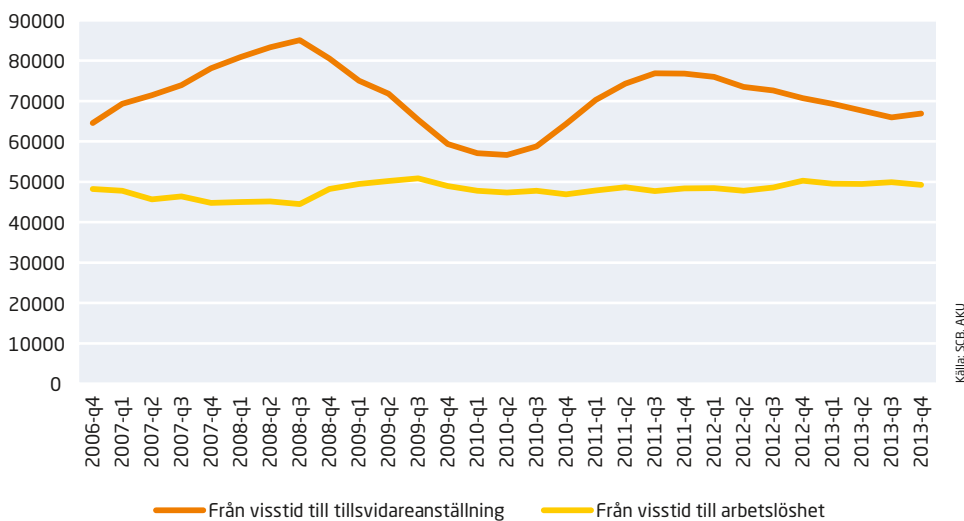
Hur och om det sker en övergång från en visstidsanställning till en tillsvidareanställning för en specifik individ påverkas av en rad olika faktorer. Det ska finnas ett permanent behov från företaget och vara ändamålsenligt för företagets verksamhet. Vidare måste individen själv vilja ha en tillsvidareanställning¹¹.

Precis som diagram 10 visade att det är ett stort flöde från arbetslöshet till sysselsättning sker också ett stort flöde från visstidsanställningar till tillsvidareanställningar. I genomsnitt går 70 000 individer varje kvartal från en visstidsanställning till en tillsvidareanställning. Övergångarna påverkas till del av konjunkturen, till exempel stiger antalet övergångar när högkonjunkturen varat något år och på motsvarande sätt faller antalet övergångar när konjunkturen dyker.

Varje kvartal får alltså 70 000 visstidsanställda medarbetare en tillsvidareanställning, vilket innebär att ungefär 280 000 personer årligen går från visstid till fast jobb.

Tillsammans med flödet från arbetslöshet till visstidsanställningar visar detta tydligt hur visstidsanställningarna fungerar som en språngbräda från arbetslöshet till visstidsanställning och vidare till en tillsvidareanställning.

Diagram 10. Flöde från visstidsanställning till tillsvidareanställning respektive till arbetslöshet, kvartalsvis, årsjusterat, tusental, 2006 kv4 - 2013 kv4



¹¹ SCB, SM AM 11 1005

6. Referenser

Arbetsförmedlingen, pressmeddelande ”Jobbtillväxten blir kraftig i Sverige under de närmaste två åren”, 20131212.

Arbetsförmedlingen, pressmeddelande ”Lättare att få jobb inom många yrken”, 20140129.

Eurostat, LFS, Transition rates from temporary contracts to permanent contracts, 2011.

Långtidsutredningen 2011, Huvudbetänkande, SOU 2011:11.

Statistiska Centralbyrån, Statistiskt meddelande AM 11 SM 1005. ”Arbetsmarknads-situationen för hela befolkningen 15–74 år, AKU 3:e kvartalet 2010.

OECD Indicators of Employment Protection, www.oecd.org.

Skedinger, Per, Tudelad trygghet, artikel i antologin ”Jobben kommer och går – behovet av trygghet består”, Ekerlids Förlag, 2012.

Statistiska Centralbyrån, Arbetskraftsundersökningarna (AKU).

Sanandaji, Nima, Visstidsanställningarnas betydelse för etableringen på arbetsmarknaden, 2013.

Teknikföretagen, Lokala krisöverenskommelser i teknikföretag – utvärdering av avtalsenliga krisåtgärder, 2010.

www.svensktnaringsliv.se

Storgatan 19, 114 82 Stockholm

Telefon 08-553 430 00