

Allt fler får ett fast jobb

Omfattning, utveckling och flöden
av tidsbegränsat anställda
och tillsvidareanställda

Sammanfattning

Antalet tillsvidareanställda växer på svensk arbetsmarknad. Jämfört med år 2006 är det i dag nästan 300 000 fler som har ett fast jobb. Under samma tid har antalet tidsbegränsat anställda ökat med ungefär 50 000. Andelen av alla anställda som har en tillsvidareanställning uppgick till 85,1 procent (20–64 år) under 2015, en ökning jämfört med 2014.

Inom de branscher och åldersgrupper där det är vanligare med tidsbegränsade anställningar finns det naturliga förklaringar till varför förekomsten är högre. Jord- och skogsbruk har en arbetsbelastning som av naturliga skäl går upp och ned under året, efterfrågan inom hotell- och restaurangnäringen kan växla från dag till dag beroende på yttre omständigheter och inom universitetsvärlden är samtliga doktorander tidsbegränsat anställda under sin doktorandtid, på grund av direktiven i högskoleförordningen.

Dessutom har det under senare år fattats politiska beslut som begränsar möjligheten att tillsvidareanställa personer som saknar relevant examen inom vissa branscher. Det gäller exempelvis inom vården där många kommuner och landsting ställer krav på minst undersköterskeutbildning och inom utbildning där lärarexamen eller förskolelärarexamen ställs som krav för en tillsvidareanställning. De här besluten har fattats i syfte att stärka kvaliteten i välfärden, men får till följd att andelen tidsbegränsat anställda ökar i dessa branscher. Trots detta har alltså inte den totala andelen tidsbegränsat anställda ökat.

På en annars tudelad arbetsmarknad med höga lönetrösklar och strikta regelverk blir de tidsbegränsade anställningarna en absolut nödvändighet för att kunna bemanna verksamheterna och samtidigt behålla effektiviteten. De utgör också en räddning för många som söker arbete. Den som är arbetslös har över 20 procents sannolikhet att inom ett kvartal få en tidsbegränsad anställning, att jämföra med fem procents sannolikhet att få en tillsvidareanställning. 10–12 procent av alla med tidsbegränsad anställning går varje kvartal vidare till en tillsvidareanställning. För utrikes födda, som ofta saknar både egna nätverk och erfarenheter av svensk arbetsmarknad, är möjligheten till en tidsbegränsad anställning av stor vikt.

Dessutom bidrar de tidsbegränsade anställningarna till den totala mängden arbetade timmar i vår samhällsekonomi. De tillfälliga efterfrågeökningar som finns i många branscher, på grund av väder, större evenemang eller andra yttre omständigheter, kan genom tidsbegränsade anställningar omsättas i jobb. Det skulle inte fungera med hjälp av endast tillsvidareanställningar. Tidsbegränsade anställningar möjliggör fler arbetade timmar vid en given efterfrågan, och bidrar därmed positivt till tillväxt och välfärd.

Innehåll

Sammanfattning	1
1. Inledning	3
2. Tillsvidareanställning för de allra flesta	4
2.1 Omfattning och utveckling av tidsbegränsade anställningar	5
2.2 Tidsbegränsade anställningar i olika grupper	6
3. Från tidsbegränsat anställd till tillsvidareanställd	10
3.1 Räddningen på en tudelad arbetsmarknad	11
4. Referenser	13

1. Inledning

Arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet är fundamental och inom den ryms rätten att bestämma vilket arbete som ska utföras, av vem och när. I det moderna arbetslivet och i ett praktiskt perspektiv handlar detta ofta om hur verksamheten ska bemannas samt om schemaläggning av arbetstider.

För många verksamheter utgör kostnaden för personal en mycket stor del av verksamhetens totala kostnader. Av det skälet strävar arbetsgivare i allmänhet efter att bemanna verksamheten utifrån dess behov och på ett så effektivt sätt som möjligt samtidigt som de så långt det går försöker gå medarbetarnas önskemål till mötes.

I många branscher varierar efterfrågan över året, veckan eller till och med dygnet i sådan omfattning att det inte utan kraftig överbemanning går att ha all personal tillsvidareanställd på heltid. Inom utbildning och vård- och omsorg har politiska beslut fattats om att ställa krav på relevant examen för att få tillsvidareanställning, som ett led i att stärka kvaliteten i välfärden. Det gäller exempelvis gymnasielärare, förskolelärare och undersköterskor.¹ Det är heller inte ovanligt att anställda vill ha friheten att till exempel tacka nej till jobb som en allmän visstidsanställning innebär, för att helt själv kunna styra när och hur mycket de kan och vill jobba.

Diskussionen om tidsbegränsade anställningar har stundtals varit intensiv, och alltför ofta utgått från undantag och anekdoter istället för fakta. Ett flertal fackliga organisationer har fattat beslut om att verka för att Allmän visstidsanställning ska tas bort ur LAS. Deras målsättning är att kraftigt minska antalet personer som innehar en tidsbegränsad anställning eftersom de ser den typen av anställningar som otrygga. Ofta har argumentationen givit sken av att andelen tidsbegränsade anställningar ökar lavinartat, trots att så inte är fallet.

Under hösten 2016 publicerade LO och Svenskt Näringsliv tillsammans en rapport med en genomgång av behovet och omfattningen av tidsbegränsade anställningar.² I och med den rapporten är en partsgemensam bild av frågan etablerad på en övergripande nivå.

I den här rapporten görs en närmare granskning av sysselsättningen uppdelat på olika anställningsformer samt av hur sysselsättningen har utvecklats det senaste decenniet. Därutöver beskrivs utrikes föddas jobbmöjligheter och sannolikheten att gå från en tidsbegränsad anställning till en tillsvidareanställning analyseras.

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

¹ Skollagen 2010:800, samt lokala beslut om krav på relevant examen.

² "Tidsbegränsade anställningar på svensk arbetsmarknad – en kartläggning av förekomsten, behoven och hur de används." Svenskt Näringsliv och LO, Maj 2016.

2. Tillsvidareanställning för de allra flesta

Hur arbetsmarknaden utvecklas följs främst genom SCB:s arbetskraftsundersökningar, AKU. Med hjälp av svaren i arbetskraftsundersökningarna, som har gjorts regelbundet i decennier, är det möjligt att följa hur sysselsättning och arbetslöshet förändras uppdelat på bland annat bransch, ålder, kön och anställningsform.

Sysselsatta personer klassificeras antingen som företagare eller anställda. Tillsvidareanställningen är enligt Lagen om anställningsskydd 4 § normen för anställningar. Dock ger lagen i särskilda fall möjlighet att träffa avtal om tidsbegränsad anställning. Formellt finns fyra tidsbegränsade anställningsformer:³

- Vikariat, där vikarien ersätter en för viss tid frånvarande medarbetare. Anställningen har ett start- och ett slutdatum.
- Säsongsanställning, kan användas i verksamheter som påverkas av naturens eller årstidernas växlingar.
- Anställning när personen har fyllt 67 år.
- Allmän visstidsanställning, för övriga fall där arbetsgivaren inte vill eller kan tillsvidareanställa. Det kan vara för särskilda projekt, om personen ifråga saknar relevant utbildning, om arbetsgivaren bara har tillfällig finansiering eller om behovet av arbetskraft är tillfälligt eller varierar mycket. Skälen behöver inte specificeras.

I LAS finns även möjligheten till provanställning som får vara längst sex månader och som övergår i en tillsvidareanställning om båda parter vill att så sker. Provanställning är i formell mening inte en tidsbegränsad anställning. Dock räknas den som en sådan i till exempel SCB:s arbetskraftsundersökningar.

Dessutom finns i kollektivavtalen ett antal tillfälliga anställningsformer eller varianter på de tidsbegränsade anställningsformerna i LAS. Exempelvis finns inom hotell- och restaurang anställningsformen Enstaka dagar, som innebär att arbetstagaren enbart är anställd när denne är i arbete.⁴

Anställningsformen Allmän visstidsanställning infördes år 2007. Inom ramen för allmän visstid har det varit möjligt att vara anställd upp till sammanlagt två år under en femårsperiod. 2016 kom en skärpning av lagen, med innebörden att anställningen övergår till en tillsvidareanställning även om den sammanlagda tidsperioden är mer än fem år om de tidsbegränsade anställningarna, i form av allmän visstidsanställning, vikariat och säsongsarbete följer på varandra (med uppehåll om maximalt sex månader). Syftet med att begränsa hur anställningen får användas är att säkerställa att svensk rätt överensstämmer med europarätten.⁵

I det här kapitlet redogörs för användningen av tidsbegränsade anställningar. I samtliga fall är källan SCB och arbetskraftsundersökningarna.

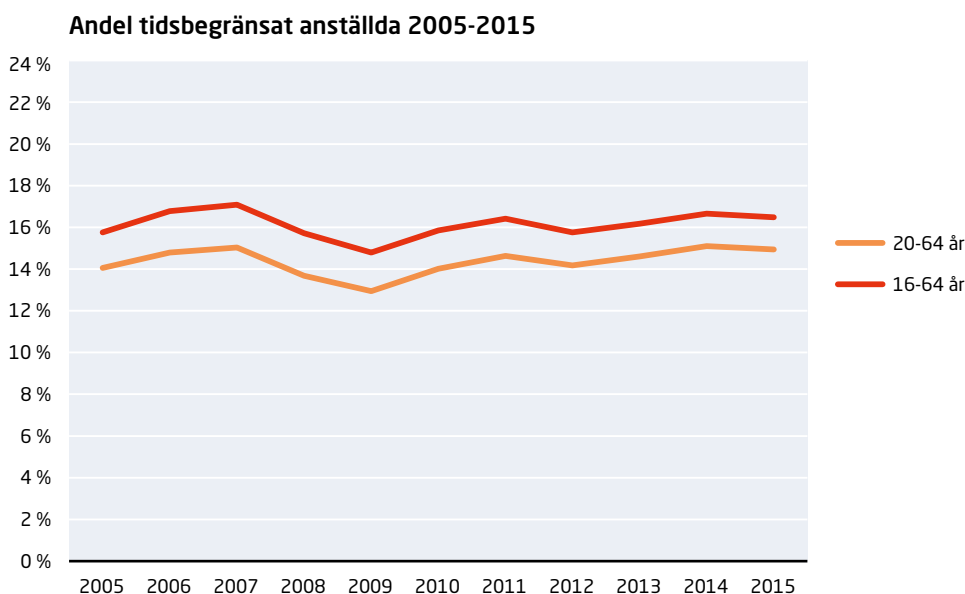
³ Lag (1982:80) om anställningsskydd.

⁴ Visita om Enstaka dagar.

⁵ Riksdagen.

2.1 Omfattning och utveckling av tidsbegränsade anställningar

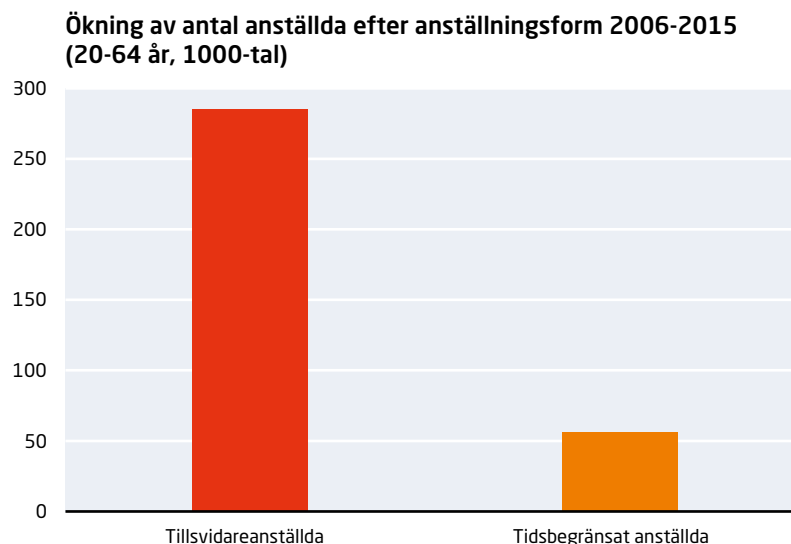
Diagrammet nedan redovisar andelen tidsbegränsat anställda under perioden 2005–2015. Andelen varierar men har de senaste tio åren hållit sig runt 16 procent av alla anställda i åldersgruppen 16–64 år samt 13–15 procent av alla anställda i åldersgruppen 20–64 år. År 2009 föll andelen i båda åldersgrupperna till den lägsta nivån under hela tidsperioden. Det har att göra med den ekonomiska nedgång som stora delar av världen då genomgick och som drabbade arbetsmarknaden kraftigt negativt. Många företag valde att inte förlänga de tillfälliga anställningarna eller att inte låta dem övergå i en tillsvidareanställning, varpå andelen tidsbegränsat anställda minskade.



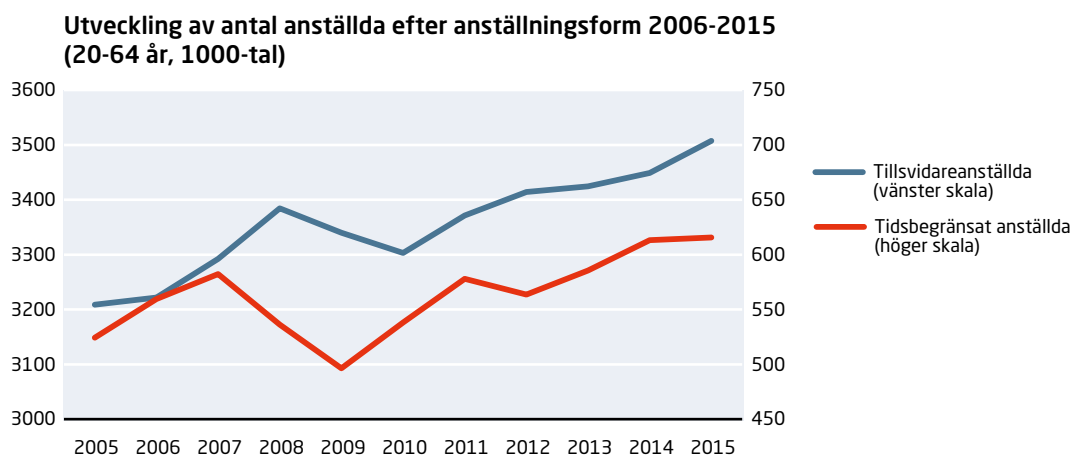
I diagrammet ovan illustreras andelen tidsbegränsat anställda för två olika åldersgrupper, 16–64 år respektive 20–64 år. I åldrarna 16–64 år inkluderas ungdomar i gymnasieåldern. När det är möjligt kommer åldersgruppen 20–64 år att användas i rapporten, eftersom gymnasieelever som jobbar vid sidan av skolan är mindre relevant för diskussionen om anställningsformer.

2005 eller 2006 är genomgående referensår i rapporten. Detta av två skäl, dels krävs det för längre tidsserier vissa metodbyten för att kunna se längre tillbaka i AKU vilket skulle försämra jämförbarheten, dels infördes Allmän visstid 2007. Äldre statistik skulle dock visa att andelen tidsbegränsat anställda steg snabbt under krisåren 1991–1994, från 7,8 procent till 12,3 procent (20–64 år). Därefter har andelen inte förändrats mycket (vilket diagrammet ovan visar), och på en aggregerad nivå har inte tillsvidareanställningen blivit mindre vanlig.

Mellan 2006 och 2015 ökade antalet anställda med cirka 340 000 personer. 84 procent av dessa, motsvarande cirka 285 000, var tillsvidareanställda och övriga var tidsbegränsat anställda. Detta illustreras i diagrammet på sidan 7.

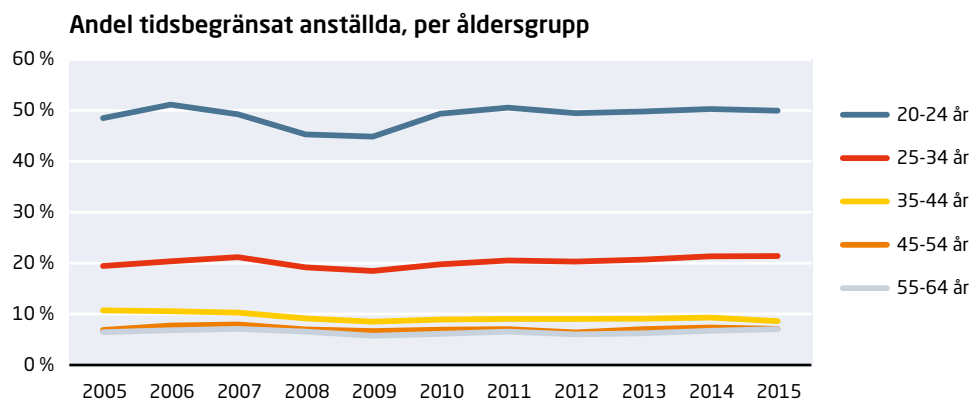


I diagrammet nedan redovisas utvecklingen av antalet anställda varje år sedan 2006. Den snabba nedgång som drabbade Sverige under krisåren 2008–2010 syns tydligt. Först började antalet tidsbegränsade anställningar att minska och en tid senare minskade också antalet tillsvidareanställningar.



2.2 Tidsbegränsade anställningar i olika grupper

I vissa åldersgrupper är det vanligt med tidsbegränsade anställningar. Hälften av alla anställda i åldersgruppen 20–24 år är tidsbegränsat anställda och 20 procent av alla anställda mellan 25–34 år. En förklaring är att provanställningar ingår i statistiken. Utan provanställningarna skulle färre personer i lägre åldersgrupper vara tidsbegränsat anställda. I andra åldersgrupper är andelen tidsbegränsat anställda avsevärt lägre, under 10 procent. Detta redovisas i diagrammet nedan.



Att många unga har tidsbegränsade anställningar är inte konstigt. Många av dessa har som tidigare nämnts provanställningar, vilka vanligtvis övergår i tillsvidareanställningar. Dessutom är det vanligt att prova olika arbeten i den åldern. Många kanske sparar för en längre resa eller arbetar när de har möjlighet vid sidan av studier. Sakerligen skulle en del företag föredra att tillsvidareanställa delar av sin tidsbegränsat anställda personal för att inte behöva lägga tid och resurser på att exempelvis ringa in personal under helger och kvällar, men deras anställda kan föredra att ha tidsbegränsade anställningar. Den som är tillsvidareanställd kan till exempel inte tacka nej till arbetspass och således innebär en allmän visstidsanställning en ökad grad av frihet för den anställda.

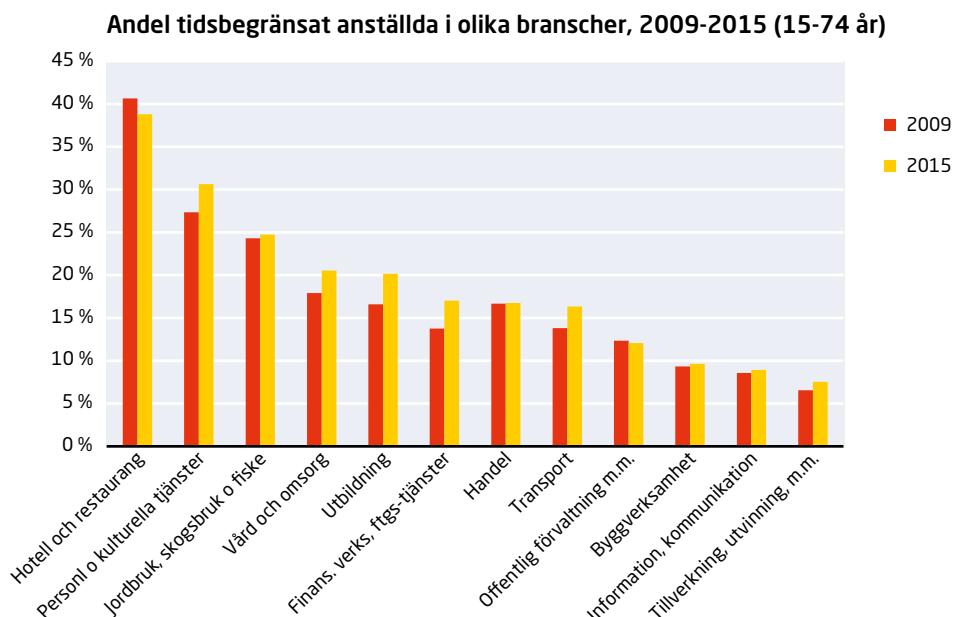
Under senare år har det skett förändringar av hur de olika tidsbegränsade anställningsformerna används. Andelen anställda per timme med överenskommet schema för viss tid ökar medan andelen som kallas vid behov minskar.⁶ Det förekommer sannolikt att arbetsgivare använder allmän visstidsanställning istället för vikariat, eftersom ett vikariat kräver ett fast start- och slutdatum samt är knutet till en specifik persons frånvaro. Därmed kan exempelvis en person täcka upp för tre ordinarie anställdas på varandra följande sommarsemestrar, inom ramen för samma anställning, istället för att vara anställd på tre olika vikariat. På så sätt är allmän visstidsanställning en regelförenkling.

Dock kan inte minskningen av antalet vikariat förklaras av införandet av allmän visstidsanställning. Antalet vikariat började minska redan 2003 och allmän visstidsanställning infördes 2007.⁷

Behovet av att anställa personer på tidsbegränsade anställningar varierar mellan olika företag och branscher. I diagrammet på sidan 10 visas hur andelen tidsbegränsat anställda varierar mellan branscher samt hur andelen har förändrats sedan 2009 (SCB tillhandahåller inte den här statistiken från tidigare år). Generellt sett är tidsbegränsade anställningar i andel räknat mest förekommande inom hotell- och restaurang, personliga och kulturella tjänster samt inom jord- och skogsbruk.

⁶ SCB/AKU.

⁷ SCB/AKU.



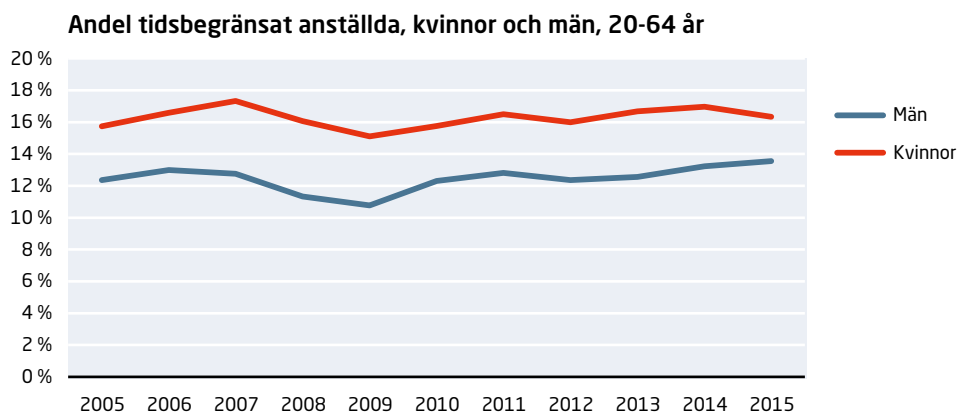
Inom jordbruk, skogsbruk och fiske samt hotell och restaurangbranschen varierar verksamheten över året och det finns ett påtagligt behov av säsongsanställda och medarbetare som tas in vid behov. Det finns en hel del andra naturliga förklaringar till att vissa branscher har fler tidsbegränsat anställda än andra. Några exempel listas här:

- Inom utbildningssektorn behövs sedan 2011 lärarlegitimation för att få tillsvidareanställning. Det innebär att alla utan förskolläraryr utbildning i förskolan samt alla utan lärarexamen i skolan i allmänhet får en tidsbegränsad anställning de första två åren hos samma arbetsgivare.⁸
- Inom vård och omsorgsbranscherna kräver allt fler kommuner och landsting en undersköterskeutbildning för att få tillsvidaretjänst. Därmed har till exempel vårdbiträden små möjligheter att få en tillsvidareanställning.
- Fler kvinnor är föräldralediga samt lediga för att ta hand om sjuka barn och äldre. I branscher där kvinnor är överrepresenterade blir därmed frånvaron högre än i andra branscher och därmed ökar även behovet av tidsbegränsat anställd personal.
- Många unga vill efter avslutad skolgång kombinera arbete med resor eller studier, och har lättast att få jobb inom hotell och restaurang, vård och omsorg samt inom handeln. Där jobbar alltså många utan önskemål om tillsvidareanställningar.
- Hotell och restaurang har variation i efterfrågan beroende på exempelvis väder eller externa händelser som kultur- och idrottsevenemang, parallellt med att lönsamheten är låg. Därför uppstår ett relativt stort behov av extrapersonal som kan ringas in vid behov.
- Doktorander anställs under sina studier av lärosätena. För något år sedan fanns ungefär 18 000 doktorander i Sverige, varav de flesta, enligt direktiven i högskoleförordningen, hade någon form av tidsbegränsad anställning.⁹

⁸ Skollagen (2010:800).

⁹ Högskoleförordningen, 5 kap.

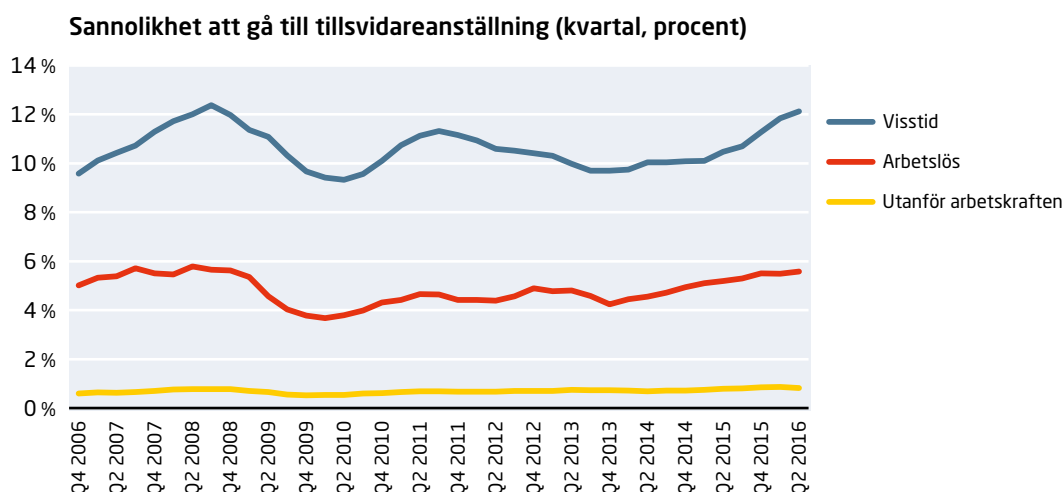
Andelen tidsbegränsat anställda varierar alltså mycket beroende på bransch. Den svenska arbetsmarknaden är tydligt könssegregerad och tidsbegränsade anställningar förekommer i högre grad i branscher som kvinnor har valt att arbeta i. Detta resulterar i att andelen tidsbegränsat anställda är högre bland kvinnor än bland män. 2014 skiljde det cirka tre procentenheter mellan män och kvinnor och det senaste decenniet har skillnaden mellan könen minskat något.



3. Från tidsbegränsat anställd till tillsvidareanställd

En central fråga i diskussionen om tidsbegränsade anställningar är vilken effekt det har för den anställde att ha en sådan anställning. Det är generellt lättare att hitta arbete för den som redan har ett jobb, och det gäller även för den med en tidsbegränsad anställning.

Diagrammet nedan redovisar sannolikheten att gå till en tillsvidareanställning från en tidsbegränsad anställning, från arbetslöshet respektive för personer som befinner sig utanför arbetskraften. Det är tydligt att det är lättare att få en tillsvidareanställning för den som redan har en tidsbegränsad anställning. Den möjligheten har dessutom varit snabbt ökande under de senaste åren. Då åldersindelningen i detta avsnitt är 15–74 år (om inget annat anges), kan det antas att andelen är underskattad (eftersom skol elever och personer i pensionsålder i låg utsträckning vill ha eller får tillsvidareanställningar).



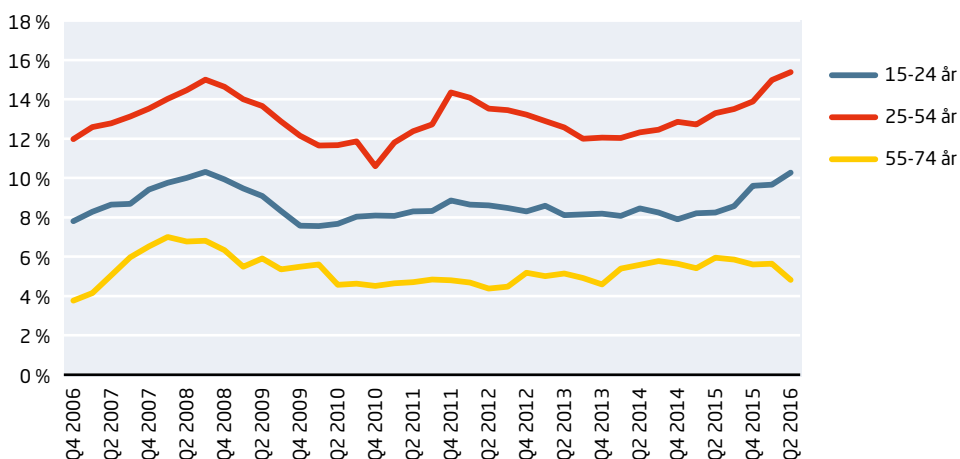
Även om inte alla med tidsbegränsad anställning vill ha en tillsvidareanställning så är det viktigt att det finns ett flöde mellan dessa anställningsformer. Det visar nämligen att arbetsgivare använder de tidsbegränsade anställningarna för att prova på ny personal och att dessa personer är en viktig resurs i företagets kompetensförsörjning. För de anställda kan det vara viktigt att veta att möjligheterna är goda att gå vidare till en tillsvidareanställning om så önskas.

Andra kvartalet 2016 gick 92 000 personer från en tidsbegränsad anställning vidare till en tillsvidareanställning och under det senaste året har ungefär 360 000 personer gått från visstid till tillsvidarejobb.

Diagrammet på sidan 11 visar hur stor andel som går från en tidsbegränsad anställning till en tillsvidareanställning varje kvartal, uppdelat på åldersgrupper. Många som har en tidsbegränsad anställning önskar en tillsvidareanställning, framför allt de som är 25 år och uppåt. Bland personer mellan 25–54 år är också sannolikheten störst att

en tidsbegränsad anställning leder till tillsvidareanställning. Drygt 15 procent, motsvarande 56 000 personer, av alla tidsbegränsat anställda i den åldersgruppen gick vidare till en tillsvidareanställning under andra kvartalet 2016. Bland yngre är andelen 10 procent och i den äldsta gruppen, tidsbegränsat anställda över 55 år, är det fem procent som får en tillsvidareanställning per kvartal. Den grupp som i störst utsträckning föredrar en tillsvidareanställning har alltså störst sannolikhet att få det.

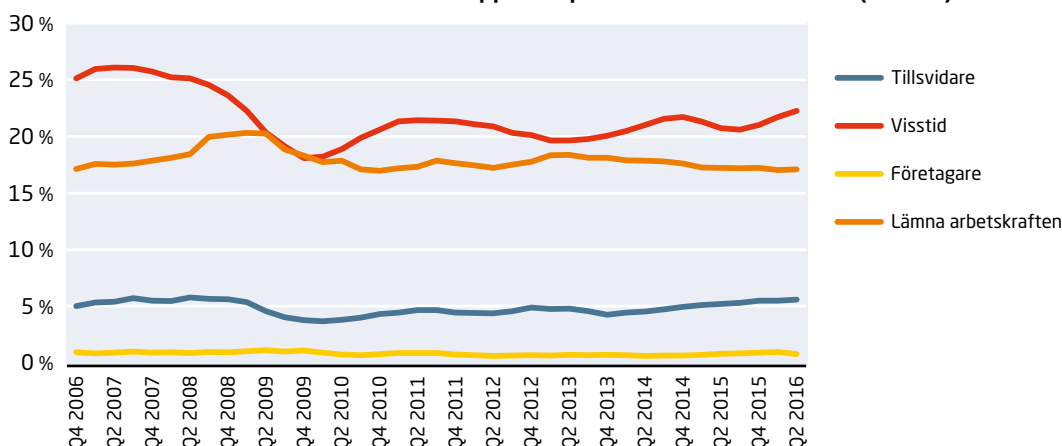
Sannolikhet för tidsbegränsat anställda att gå till en tillsvidareanställning, uppdelat på ålder (kvartal)



3.1 Räddningen på en tudelad arbetsmarknad

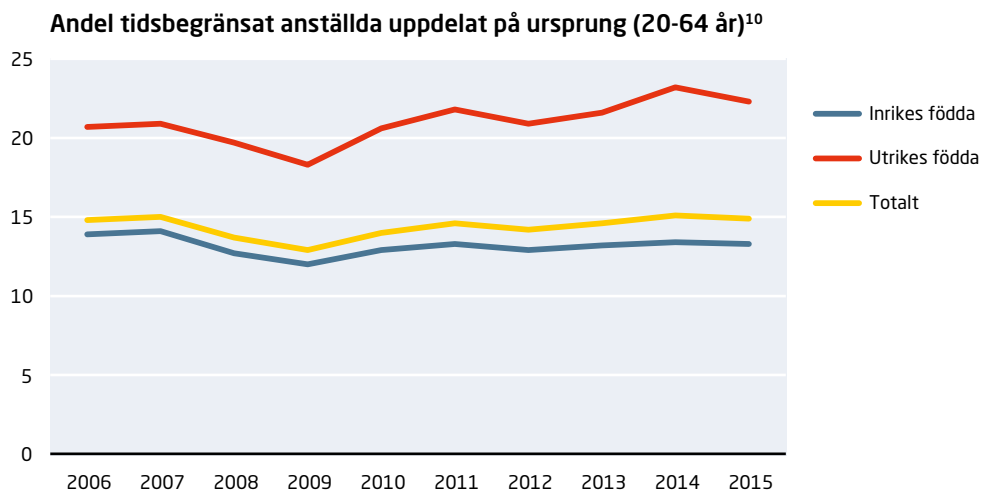
Det svåraste problemet människor kan mötas av på arbetsmarknaden är långvarigt utanförskap. Ofta sjunker sannolikheten att komma i arbete ju längre arbetslösheten pågår. Därför är det viktigt att det finns jobb som är relativt lätta att få för den som är utan arbete. I diagrammet nedan redovisas sannolikheten att lämna arbetslöshet. Varje kvartal går cirka 22 procent av alla arbetslösa vidare till ett tidsbegränsat arbete. Det motsvarade under andra kvartalet 2016 drygt 90 000 personer (eller 260 000 senaste året). Cirka 17 procent lämnar istället arbetskraften helt – antingen genom att sluta söka arbete eller genom att börja studera. Drygt 5 procent av de arbetslösa går till en tillsvidareanställning.

Sannolikhet att lämna arbetslöshet uppdelat på arbetsmarknadsstatus (kvartal)



Långvarigt utanförskap är ett särskilt stort problem bland personer födda utanför Sverige. Totalt sett är sysselsättningen nio procentenheter lägre bland utrikesfödda än bland inrikes födda och arbetslösheten är tre gånger högre. Försvårande omständigheter för utrikes födda som ska etablera sig på en ny arbetsmarknad kan vara språket, bristande kontaktnät, svårigheter att validera sina kunskaper och erfarenheter eller kort utbildning. De höga ingångslönerna och strikta regelverk på den svenska arbetsmarknaden försvårar också denna grups etablering. Därtill är utrikes födda en mycket heterogen grupp, av vilka många har helt andra erfarenheter än dem som vanligtvis finns på svensk arbetsmarknad.

Därför är möjligheten att få en första kontakt med svensk arbetsmarknad viktig. En tidsbegränsad anställning innebär många gånger just den möjligheten. Andelen utrikes respektive inrikes födda med tidsbegränsad anställning illustreras nedan.



Det är vanligare bland utrikes födda att ha en tidsbegränsad anställning än bland inrikes födda personer. Medan andelen tidsbegränsat anställda har varit stabil bland inrikes födda under perioden så har den ökat ett par procentenheter bland utrikes födda. Orsaken till det framgår inte här, men en delförklaring skulle kunna vara att sammansättningen av individer i gruppen utrikes födda har förändrats under perioden. Dessutom står utrikes födda för en stor del av nettotillskottet till arbetskraften. När dessa personer som är nya på arbetsmarknaden får ett jobb är det ofta en tidsbegränsad anställning vilket bidrar till att öka andelen tidsbegränsat anställda bland utrikes födda. Betydligt fler utrikes födda är i dag i Sverige av flyktingskäl och kommer från länder med generellt sett lägre utbildningsnivå. Många av dem som nyligen har kommit till Sverige har mycket kort utbildning, vilket ofta gör vägen till arbetsmarknaden längre.

¹⁰ Diagrammet bygger på en specialbeställning från SCB.

4. Referenser

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

Lag (1982:80) om anställningsskydd

Riksdagen: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/arende/betankande/skarpta-atgarder-mot-missbruk-av-tidsbegransade_H301AU5 hämtat 2016-10-20

Skollagen 2010:800

Statistiska Centralbyrån, Arbetskraftsundersökningarna: <http://www.scb.se/aku/>

Statistiska Centralbyrån, Utvecklingen av tidsbegränsat anställda, AM 110 SM 1501

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

Visita om Enstaka dagar: <http://www.visita.se/Mina-anstallda/anstalla/tidsbegransade-anstallningar/enstaka-dagar/>

www.svensktnaringsliv.se

Storgatan 19, 114 82 Stockholm

Telefon 08-553 430 00