

Allmän visstid ger större jobbchanser



Innehåll

1.	Visstid vanligaste vägen till jobb.....	3
2.	Arbetsmarknadens behov av tidsbegränsade jobb.....	4
	2.1 Införandet av allmän visstidsanställning	4
	2.2 Tidsbegränsade anställningar i avtal	5
3.	Visstidsjobb har utjämnat jobbchanser	6
	3.1 Allmän visstidsanställning vanlig väg ur arbetslöshet.....	9
4.	Referenslista.....	13

1. Visstid vanligaste vägen till jobb

Sverige har Europas största sysselsättningsgap mellan inrikes och utrikes födda personer, och samtidigt många nyanlända och utrikes födda som behöver hitta arbete. Det är en viktig utmaning att lösa, och en av de mest effektiva lösningar som finns tillgängliga är visstidsjobben, som möjliggör ett enklare jobbskapande.

I den här rapporten visar ny statistik till och med 2019 att visstidsjobb kortar vägen till arbete, inte minst för utlandsfödda personer. Utrikes födda har lägre sannolikhet att hitta arbete än inrikes födda. Men bland personer som redan har ett visstidsjobb så är sannolikheten att hitta en tillsvidareanställning i princip lika stor för utrikes som för inrikes födda personer. Det visar att det första jobbet, oavsett om det är ett visstidsjobb, närapå uttraderar skillnaden mellan utrikes och inrikes föddas förutsättningar. På så sätt är visstidsjobben mycket viktiga för integrationen av utrikes födda.

Ny statistik, specialbeställd från SCB för den här rapporten, visar att anställningsformen allmän visstid är mycket viktig för att skapa vägar till fast förankring på arbetsmarknaden.

- Varje kvartal lämnar 30 000 personer arbetslöshet för en allmän visstidsanställning. Det är nära tre gånger fler än antalet som får en provanställning eller ett vikariat.
- Varje kvartal går 34 000 personer vidare från en allmän visstidsanställning till en tillsvidareanställning. Motsvarande siffror är ca 15 000 från vikariat och 25 500 från en provanställning.
- Sedan 2007 har så många som 1,4 miljoner övergångar skett från arbetslöshet till en allmän visstidsanställning, och 1,2 miljoner övergångar för personer som stått helt utanför arbetskraften.
- Totalt har 1,7 miljoner övergångar skett från en allmän visstidsanställning till en tillsvidareanställning. Motsvarande siffror är ca 745 000 från ett vikariat och knappt 1,3 miljoner från provanställning.

Sammantaget är visstidsjobb, och i synnerhet allmän visstidsanställning, en väletablerad väg från arbetslöshet eller utanförskap till en fastare förankring på arbetsmarknaden – helt överlägset vikariat och provanställning.

2. Arbetsmarknadens behov av tidsbegränsade jobb

Sedan 1997 har i genomsnitt 16 procent årligen av samtliga anställda mellan 16–64 år varit visstidsanställda. Under 2019 motsvarade det knappt 700 000 personer. Det visar att det finns ett kontinuerligt behov på arbetsmarknaden av anställningsformer som innebär att arbetsgivare och arbetstagare snabbt och enkelt ska kunna komma överens för att skapa arbetstillfällen.

Detta behov grundar sig ofta i vardagliga situationer. Företag kan behöva växla upp eller ned bemanningen när förutsättningarna plötsligt ändras, såsom snabba väderomslag som påverkar bl.a. restaurangbranschen, inställda flyg som skapar behov av hotellnätter i närheten av flygplatser eller sjukdomsutbrott på personalintensiva arbetsplatser. Även varierande efterfrågan beroende på efterfrågan på varor och tjänster eller behov av personal för olika typer av projekt är vanliga orsaker till visstidsanställningar. Därtill föredrar många medarbetare själva visstidsanställning, framför att vara bundna av en tillsvidareanställning. Det kan bero på att många visstidsanställda är unga.

Tidigare siffror från Svenskt Näringslivs företagarpå panel (Q4 2016) visar att behovet av visstidsanställningar finns på stora delar av arbetsmarknaden. Nära sju av tio företag använder sig av anställningsformen allmän visstidsanställning, oavsett bransch och företagsstorlek. I samma undersökning angav 73 procent av företagen att deras möjlighet att anställa skulle försämrats om allmän visstid togs bort. Istället skulle ägare/ledning samt anställda få arbeta mer, och många företag skulle anlita bemanningsföretag, anställa färre eller erbjuda sämre service till sina kunder.

Allmän visstid gör att det blir enkelt att anställa – och anställas. Därmed skapas fler jobb, vilket är bra för såväl arbetstagare som företagare.

2.1 Införandet av allmän visstidsanställning

År 2006 la den dåvarande socialdemokratiska regeringen fram en proposition med en ny anställningsform, fri visstidsanställning. Anställningsformen innebar att avtal om visstidsanställning fick träffas utan särskilda skäl, och att anställningen automatiskt skulle övergå i tillsvidareanställning om arbetstagaren hade varit anställd i 14 månader eller mer hos samma arbetsgivare.¹

I propositionen angavs att tidsbegränsade anställningar i många fall fyller en viktig funktion men att den tidigare regleringen var omfattande, detaljerad och krånglig. Det ansågs kunna leda till tvister och att anställningsformer kunde staplas på varandra under många år. Målet var dels att antalet tidsbegränsade anställningar skulle minska, dels att främja övergången från tidsbegränsade anställningar till tillsvidareanställningar. Förslaget stöttades av flera remissinstanser: däribland Svenskt Näringsliv, Arbetsdomstolen, Svenska Kommunalarbetsförbundet och LO.²

Efter valet samma år tillträdde en alliansregering under ledning av Fredrik Reinfeldt. I april 2007 skickades en ny proposition till riksdagen, med förslag om allmän visstidsanställning. Det nya förslaget var i huvudsak likt det tidigare, men gränsen för den tidsbegränsade anställningen förlängdes från 14 månader till två år och därtill uttrycktes att explicita avtal fick träffas om säsongsanställningar.³

¹ Prop. 2005/06:185

² Ibid

³ Prop. 2006/07:111

2.1.1 Tillsvidareanställning fortsatt norm

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

Allmän visstidsanställning, Alva, infördes tredje kvartalet 2007, i enlighet med alliansregeringens förslag. Lagen om anställningsskydd (LAS) har fyra tidsbegränsade anställningsformer:⁴

1. **Allmän visstidsanställning**, som får ingås fritt mellan arbetsgivare och arbetstagare, utan särskilda skäl. Den används ofta vid exempelvis tillfälliga arbetstoppar, projekt och varierande efterfrågan.
2. **Vikariat**, som får ingås för en specifik tjänst under en annan medarbetares frånvaro.
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 automatiskt övergår i en tillsvidareanställning efter sex månader om inte någon av parterna avslutar provanställningen.

2.2 Tidsbegränsade anställningar i avtal

Det är möjligt att genom kollektivavtal komma överens om andra regler för tidsbegränsade anställningar än de som finns i LAS. 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 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 efter två) och anställningen kan avslutas genom att lämna besked minst 14 dagar i förväg.
- Inom hotell- och restaurangbranschen finns anställningsformerna Terminsbunden anställning, för de arbetsplatser vars verksamhet är knuten till skolans terminer samt Anställning för enstaka dagar, då behovet är tillfälligt och inte går att schemalägga.
- Inom offentlig sektor finns ett flertal exempel, däribland doktorander som enligt högskoleförordningen har tidsbegränsade tjänster.
- Inom scenkonsten finns flera varianter: ettårsanställning, korttidsanställning (sex månader), turnéanställning, anställning per pjäs, osv.
- I Flygplatsavtalet mellan Unionen och KFS finns möjlighet till ferieanställning och studentmedarbetaranställning.

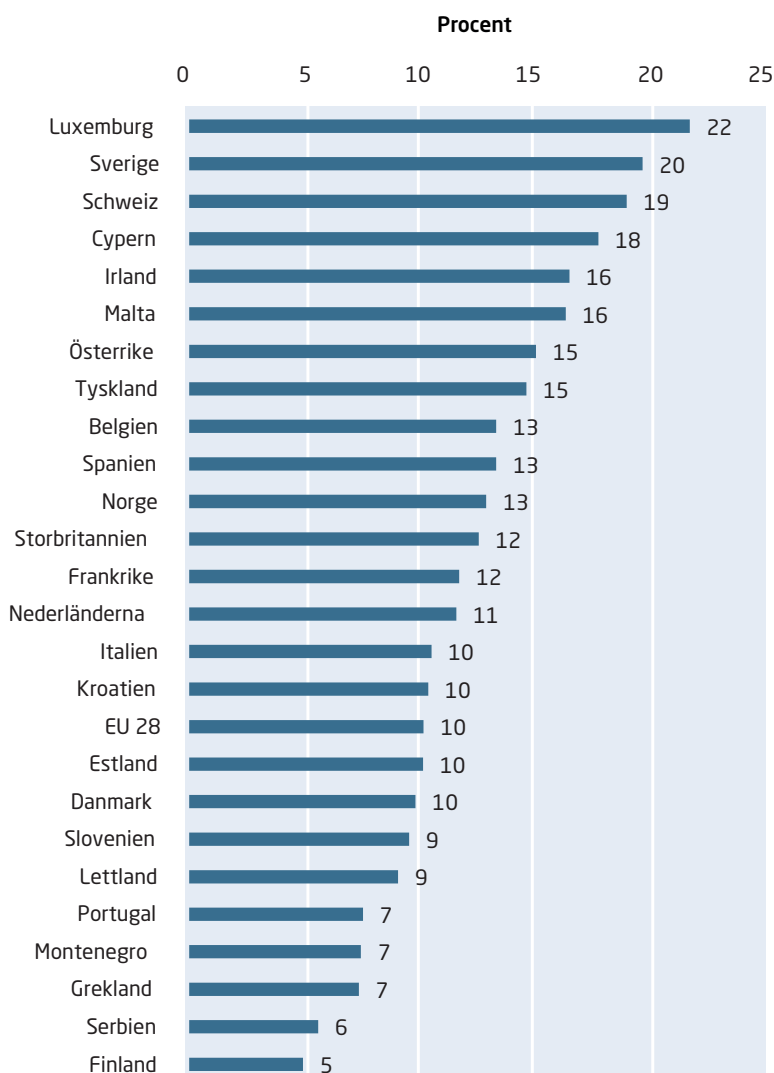
⁴ 5 § Lag (1982:80) om anställningsskydd.

3. Visstidsjobb har utjämnat jobbchanser

Allmän visstidsanställning har förenklat jobbskapande och ökat möjligheten att hitta jobb för personer som står långt ifrån arbetsmarknaden, exempelvis nyanlända och utrikes födda med lägre utbildning. Att underlätta för dessa att hitta arbete är fortsatt en av de största utmaningarna på arbetsmarknaden.

20 procent av Sveriges befolkning (20–64 år) är född utanför EU. Det är en högre andel än i övriga europeiska länder, efter Luxemburg, och andelen har i det närmaste fördubblats sedan 2005.

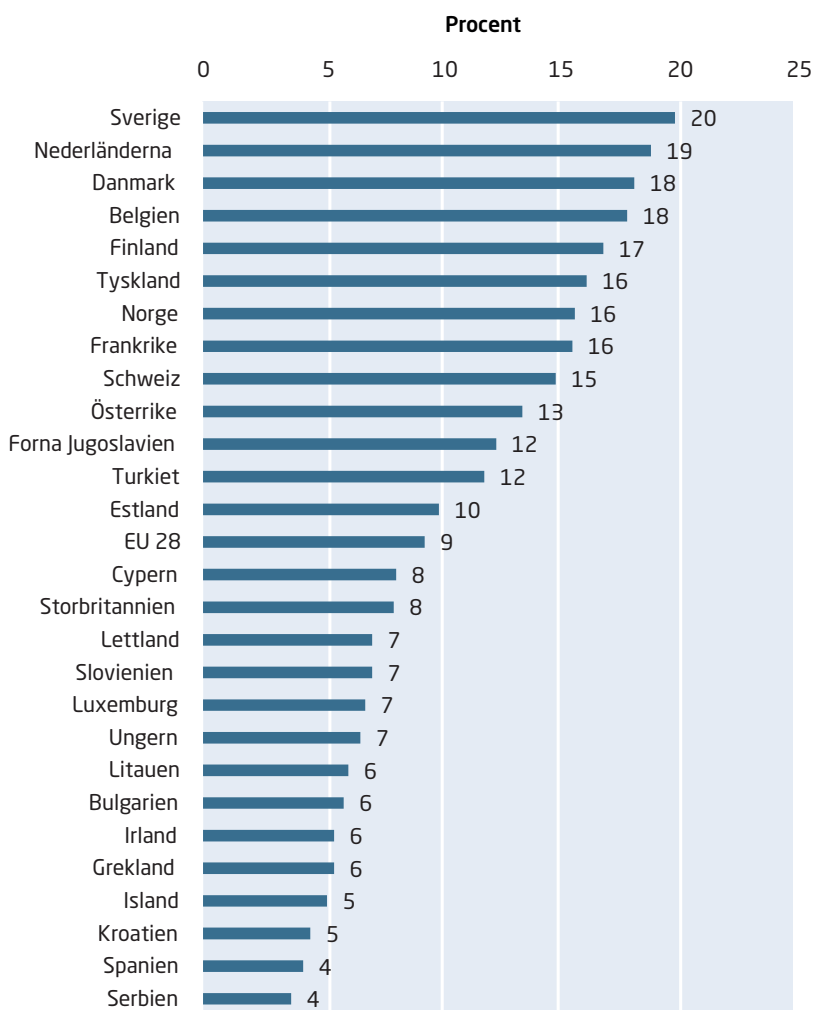
Diagram 1. Andel utomeuropeiskt födda i åldern 20–64 år (2018)⁵



⁵ Eurostat, 2020a

Sverige hade 2018 Europas största sysselsättningsgap mellan personer födda inom Sverige och personer födda utanför EU – en skillnad på 20 procentenheter.

Diagram 2. Skillnad i sysselsättning mellan utomeuropeiskt och inrikes födda⁶



Sverige har en i europeisk jämförelse hög andel av befolkningen som är född utanför EU. Gruppen som helhet har betydligt lägre sysselsättning än inrikes födda. Svårigheterna för utrikes födda att hitta arbete illustreras tydligt genom det faktum att det tar nio år från invandringstillfället innan hälften av alla nyanlända har börjat arbeta.⁷ Dessutom är det fortfarande endast 37 procent av de nyanlända som har en månadsinkomst över 2 000 EUR, motsvarande ca 20 000 kr, hela 15 år efter invandringstillfället.⁸

Svårigheten för utrikes födda att hitta arbete kan bero på många saker, däribland att Sverige har en högproduktiv arbetsmarknad med relativt höga löner och endast fem procent okvalificerade arbeten.⁹ Många utrikes födda har därtill ett litet kontaktnät, kortare utbildning, bristande kunskaper i svenska, ingen yrkeserfarenhet från den svenska arbetsmarknaden eller en utbildning som inte blivit validerad vilket gör det svårt för arbetsgivare att veta vilka kunskaper personen ifråga har.

⁶ Eurostat, 2020b

⁷ Statistiska Centralbyrån, 2017

⁸ Bornhäll et al., 2019

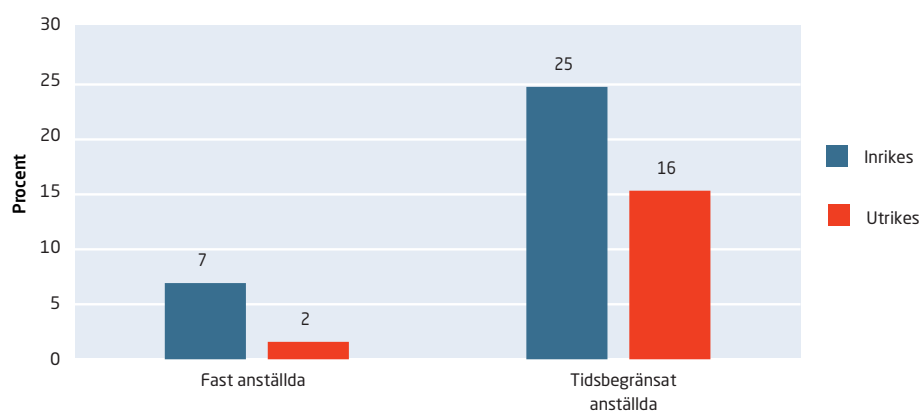
⁹ Galte Schermer, 2019

För att få en tydlig bild av hur vägen från arbetslöshet till arbete ser ut, används i den här rapporten specialbeställd statistik från SCB:s Arbetskraftsundersökning (AKU) för perioden Q3 2007-Q4 2019. Statistiken visar flöden från ett kvartal till nästa, mellan olika anställningsformer och olika anknytningsgrad till arbetsmarknaden, för personer i åldrarna 20–64 år.

Diagrammet nedan visar att utrikes födda som är arbetslösa har lägre sannolikhet att hitta arbete än arbetslösa som är födda i Sverige, oavsett om det rör sig om en visstids- eller tillsvidareanställning. I genomsnitt får sju respektive två procent av inrikes respektive utrikes födda arbetslösa personer varje kvartal en tillsvidareanställning, medan 25 respektive 16 procent får en visstidsanställning.

Diagram 3. Sannolikhet för arbetslösa att få arbete, uppdelat på härkomst

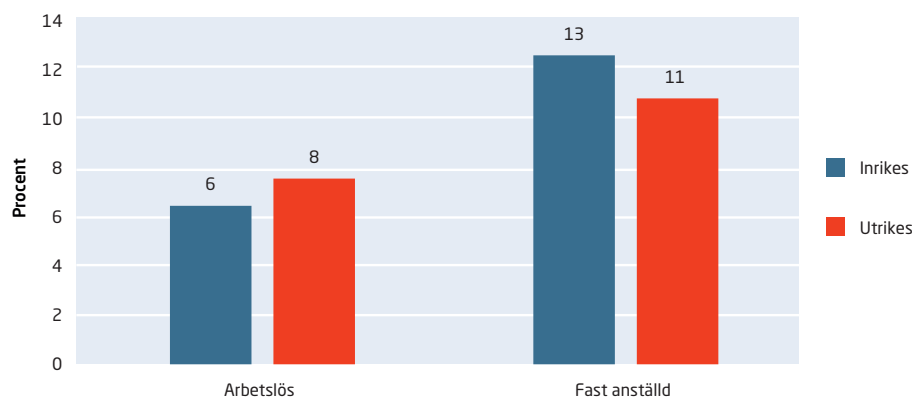
(Q3 2007-Q4 2019. 20-64 år)



För inrikes och utrikes födda som redan har en tidsbegränsad anställning är däremot risken för arbetslöshet respektive sannolikheten att hitta en tillsvidareanställning relativt likartad. Ca sju procent av alla med tidsbegränsad anställning är arbetslösa kvartalet därpå och ca 12 procent går vidare till en fast anställning. Detta redovisas i diagrammet nedan.

Diagram 4. Sannolikhet att bli arbetslös samt att få tillsvidareanställning, för personer med visstidsanställning

(Q3 2007-Q4 2019. 20-64 år)



Skillnaden mellan inrikes och utrikes föddas förutsättningar på arbetsmarknaden är närapå uttraderad när personerna väl har fått en visstidsanställning. Att hitta ett första arbete, även ett tillfälligt, har alltså en avgörande betydelse för utrikes födda och deras möjligheter till en fastare förankring på arbetsmarknaden.

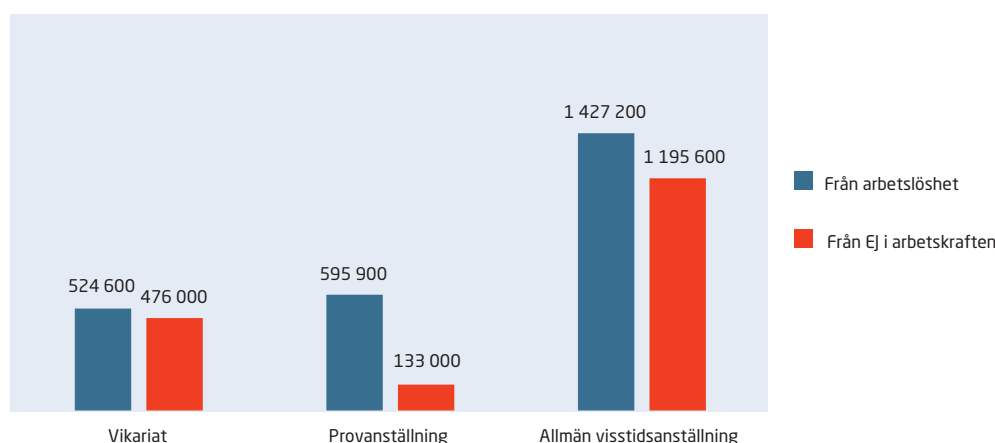
3.1 Allmän visstidsanställning vanlig väg ur arbetslöshet

År 2019 var i genomsnitt 373 000 personer arbetslösa, motsvarande 6,8 procent av arbetskraften (15–74 år).¹⁰ Ett genomsnittligt kvartal sedan 2007 har i genomsnitt drygt 50 000 personer lämnat arbetslösheten för en visstidsanställning, varav drygt 11 000 för ett vikariat, knappt 12 000 personer för en provanställning och 28 500 personer för en allmän visstidsanställning.

Totalt under perioden har drygt 1,4 miljoner övergångar skett från arbetslöshet till allmän visstidsanställning sedan 2007, och 1,2 miljoner inträden på arbetsmarknaden till just allmän visstidsanställning. Det är betydligt mer än antalet övergångar till vikariat och provanställning.¹¹ Detta illustreras i diagrammet nedan.

Diagram 5. Allmän visstidsanställning vanligaste vägen till jobb

(Q3 2007-Q4 2019. 20–64 år)



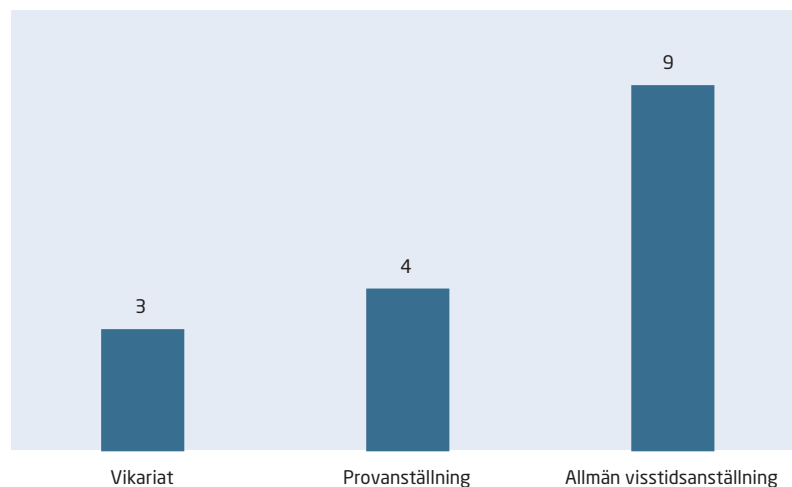
Sedan allmän visstid infördes har anställningsformen använts flitigt för att skapa tillfälliga arbetstillfällen. Av de som är arbetslösa ett genomsnittligt kvartal är det hela nio procent som till nästa kvartal får en allmän visstidsanställning. Tre procent går till ett vikariat och fyra procent till en provanställning. Detta illustreras i diagram 6.

¹⁰ Statistiska centralbyrån, 2020

¹¹ 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 6. Andel av arbetslösa som går till tidsbegränsat arbete, uppdelat på anställningsform

(Q3 2007-Q4 2019, 20-64 år)

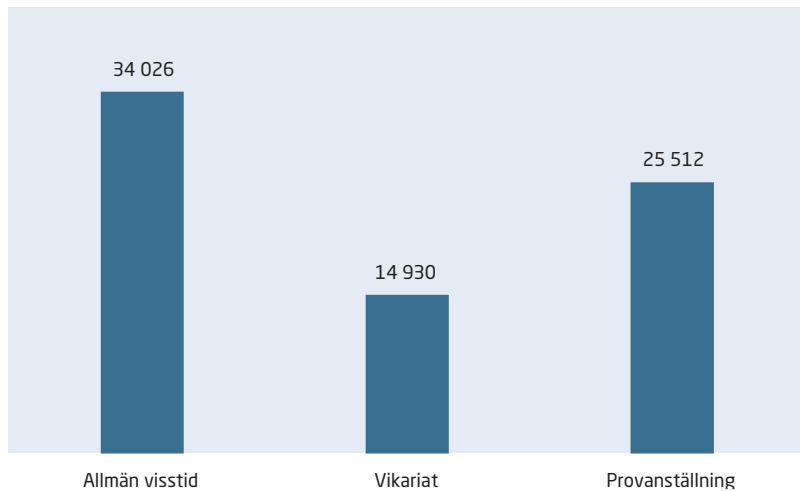


Sammantaget är det lättare för den som är arbetslös att få en allmän visstidsanställning, än att få ett vikariat eller en provanställning. Risker är något högre för den som har en allmän visstidsanställning att gå tillbaka till arbetslöshet (7,3 procent), relativt för den med vikariat (5,7 procent) respektive provanställning (6,2 procent). Det är inte oväntat, eftersom många allmänna visstidsanställningar är tillfälliga och utgör extrajobb eller enstaka arbetsdagar, medan inte minst provanställningar syftar till att ge någon en tillsvidareanställning i ett senare skede.

Allmän visstidsanställning är, som ovan redovisat, den i särklass vanligaste vägen för en arbetssökande eller för den som inte ens befinner sig på arbetsmarknaden, att hitta arbete och få in en fot på arbetsmarknaden. Därtill är allmän visstid en bra språngbräda till en mer fast förankring på arbetsmarknaden. Ett genomsnittligt kvartal är det så många som 34 000 Alva-anställningar som övergår i tillsvidareanställningar. Det är betydligt fler än motsvarande övergångar från provanställningar respektive från vikariat. Detta illustreras nedan.

Diagram 7. 34 000 Alva-anställda får varje kvartal en tillsvidareanställning

(Q3 2007-Q4 2019, 20-64 år)



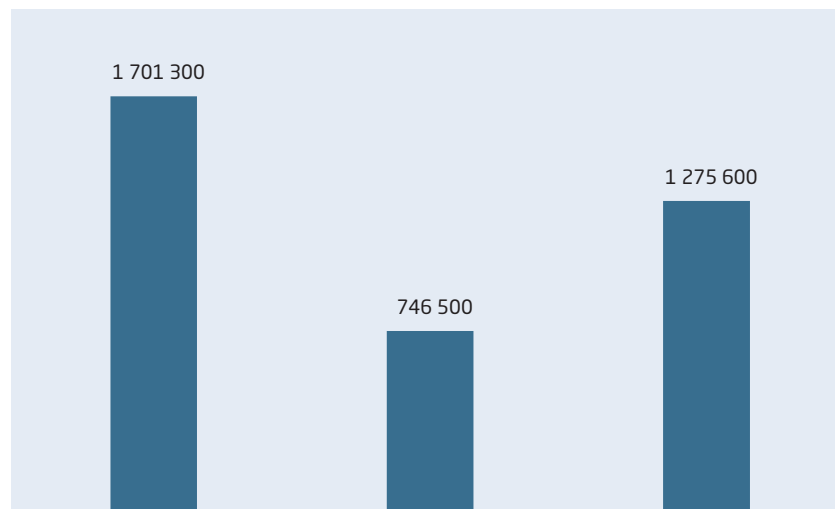
Att jämföra övergångar från allmän visstidsanställning till tillsvidareanställningar med övergångar från provanställning till en tillsvidareanställning har en inneboende utmaning. Provanställningen som sådan har som syfte att följas av en tillsvidareanställning. Det är vanligtvis båda parter ursprungliga 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.

Att de allmänna visstidsanställningarna trots detta 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.

En summering av antalet övergångar från allmän visstid till tillsvidareanställningar ger en ännu tydligare bild av hur betydelsefull anställningsformen är. Sammantaget sedan tredje kvartalet 2007 har hela 1,7 miljoner allmänna visstidsanställningar övergått i tillsvidareanställningar. Det är fler än det totala antalet övergångar under samma tidsperiod från en provanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning. Diagrammet nedan illustrerar detta.

Diagram 8. 1,7 miljoner byten från Alva till fast jobb

(Q3 2007-Q4 2019. 20-64 år)

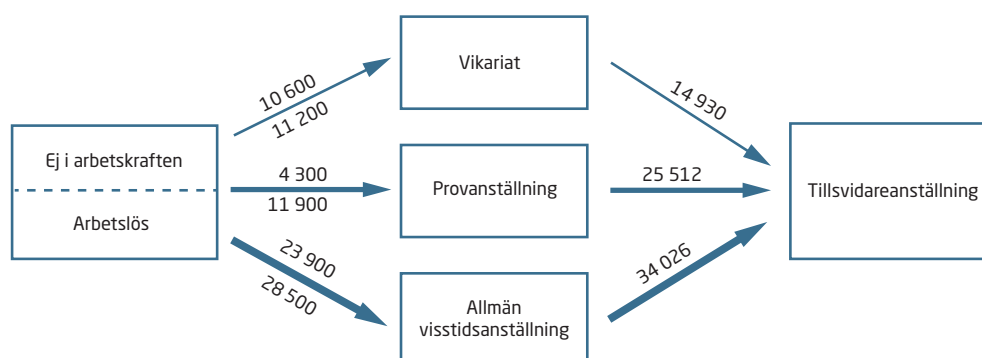


1,7 miljoner övergångar från allmän visstidsanställning till en tillsvidareanställning har alltså skett sedan 2007. Under samma tidsperiod har drygt 745 000 vikariat och 1 275 000 provanställningar omvandlats till tillsvidareanställningar.

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 tillsvidareanställning än från vikariat eller provanställning. Det beror på att så många fler får chansen genom en allmän visstidsanställning.¹² Diagrammet nedan illustrerar detta.

Diagram 9. Via allmän visstidsanställning, till en tillsvidareanställning

(Q3 2007-Q4 2019. 20-64 år)



¹² 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.

4. Referenslista

- Baudin, T., Odeberg, E. (2016) *Låg värdering av kvinnors jobb bakom ökad otrygghet*, Dagens nyheter
<http://www.dn.se/debatt/lag-vardering-av-kvinnors-jobb-bakom-okad-otrygghet/>
 [hämtad 2020-02-27]
- Bornhäll, A. et al., (2019) *Less than 30 percent of non-western immigrants earn a monthly wage that exceeds 2,000 euro after nine years in Sweden*, Handels Forskningsinstitut
<https://handelsforskningsinstitut.se/wp-content/uploads/2019/12/hfinote01rev1-1.pdf> [hämtad 2020-02-27]
- Eurostat, (2020a) *Population by sex, age, country of birth and labour status [lfsa_pgacws]*
https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_pgacws&lang=en
 [hämtad 2020-02-27]
- Eurostat, (2020b) *Employment rates by sex, age and country of birth (%) [lfsa_ergacob]*
https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ergacob&lang=en
 [hämtad 2020-02-27]
- Galte Schermer, I., (2019) *Enkla jobb – internationellt*, Ekonomifakta
https://www.ekonomifakta.se/Fakta/Arbetsmarknad/Sysselsattning/Lagkvalificerade-jobb-internationellt/?gclid=Cj0KCQiAnL7yBRD3ARIsAJp_oLbejiE9_kqJ_RbeIk-vFYdcQpw-6pp4E8O5aDfiUP0hVTGPddVgvlc4aAhTQEALw_wcB [hämtad 2020-02-27]
- Prop. 2005/06:185 *Förstärkning och förenkling – ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen*
<https://data.riksdagen.se/fil/7FD88D2C-C790-43CD-91FD-E369B7D1AD70>
- Prop. 2006/07:111 *Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning, m.m.*
<https://data.riksdagen.se/fil/62F86C67-6304-4AAA-94B7-098633A71D00>
- SFS 1982:80 *Lagen om anställningsskydd*.
- Statistiska centralbyrån, (2017) *Flyktingars väg in på svensk arbetsmarknad*
<https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2017/Flyktingars-vag-in-pa-svensk-arbetsmarknad/> [hämtad 2020-02-27]
- Statistiska centralbyrån, (2020) *Arbetskraftsundersökningen: Årsmedeltal, 2019*
<https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/arbetskraftsundersokningar/arbetskraftsundersokningarna-aku/pong/tabell-och-diagram/icke-sason-grensade-data/grundtabeller-aku-1574-ar-ar/> [hämtad 2020-02-27]