

PER SKEDINGER är docent i nationalekonomi och verksam vid Institutet för Näringslivsforskning. Hans forskning är inriktad på arbetsmarknadsfrågor, särskilt effekter av minimilöner, arbetsmarknadspolitik och anställningsskydd, och han har publicerat artiklar i internationella och svenska tidskrifter samt böcker på engelska och svenska i dessa ämnen. Han var 2005–2007 redaktör för tidskriften *Ekonomisk Debatt*.

Tudelad trygghet

Inledning

DET HAR BLIVIT allt vanligare med tidsbegränsade anställningar på den svenska arbetsmarknaden. I jämförelse med andra länder har Sverige en hög andel tidsbegränsade anställningar, särskilt bland ungdomar. I Sverige är dessa anställningar dessutom ofrivilliga i relativt hög utsträckning.

Arbetsgivare använder tidsbegränsade anställningar av framför allt två skäl: för att få flexibilitet vid tillfällig arbetsanhopning eller osäker efterfrågan på företagets produkter eller tjänster, eller som ett sätt att utvärdera kandidaters lämplighet för jobbet. De flesta anställda föredrar en fast anställning, men i vissa grupper, som studenter med extraknäck eller ungdomar som prövar sig fram på arbetsmarknaden, upplevs en tidsbegränsad anställning inte nödvändigtvis som något negativt.

Förekomsten av fler tidsbegränsade jobb medför inte bara ökad otrygghet på arbetsmarknaden för de närmast berörda.

Lägre lön och minskad tillgång till vidareutbildning på arbetsplatsen, i jämförelse med villkoren för fast anställda, förstärker dessutom de långsiktigt negativa effekterna för individen. På makronivån kan också den minskade tillgången till arbetsplatsutbildning bidra till lägre tillväxt i hela samhällsekonomin, vilket drabbar även fast anställda. Vidare kan fler tidsbegränsade jobb bidra till att sysselsättningens volatilitet ökar över konjunkturcykeln, eftersom det är enklare och mindre kostsamt att säga upp tidsbegränsat anställda när anställningskontraktet löpt ut. De flesta jobb som försvann under den djupa krisen för några år sedan var tidsbegränsade, vilket är ett annorlunda mönster jämfört med 1990-talskrisen då det istället var antalet fasta arbetstillfällen som minskade betydligt. Trots att det på individnivå går att identifiera flera negativa effekter av tidsbegränsade jobb – i förhållande till att ha ett fast kontrakt – är det samtidigt tydligt att det är bättre att ha en tidsbegränsad anställning än ingen alls.

Varför har de tidsbegränsade anställningarna blivit fler? Det är inte mycket som talar för att utvecklingen beror på att de anställda i mindre utsträckning föredrar fasta jobb. Erfarenheter från andra länder pekar på att ensidigt inriktade reformer av anställningsskyddslagstiftningen haft avgörande betydelse. Lagstiftarna har gjort det enklare för arbetsgivarna att anställa tidsbegränsat samtidigt som skyddet för fasta jobb lämnats intakt. Politiken tycks ha bidragit till fler tidsbegränsade jobb och en ökad koncentration av marginalgrupper, såsom ungdomar och invandrare, i de tidsbegränsade anställningarna. Detta har skett utan att fler jobb skapats totalt vilket är tvärt emot intentionerna bakom reformerna. Sverige har följt en liknande reformstrategi, men exakt vilken roll förändringarna i lagen om anställningsskydd (LAS) spelat är

inte helt klarlagt. Eftersom delar av LAS kan förhandlas bort i förhandlingar mellan fack och arbetsgivare leder inte en förändrad lagstiftning nödvändigtvis till en omedelbar och fullständig implementering i kollektivavtalen.

I detta kapitel beskrivs den successiva utvecklingen mot fler tidsbegränsade anställningar i Sverige och de trygghetsregler som omgärdar denna anställningsform. Vidare diskuteras den svenska och internationella forskning som försöker utröna dels vilka konsekvenser som en tidsbegränsad anställning för med sig för individen och för samhällsekonomin, dels vilken betydelse förändringar i anställningsskyddslagstiftningen kan ha haft i sammanhanget. Mycket av den forskning som diskuteras i detta kapitel finns närmare redogjord för i min bok *Effekter av anställningsskydd – vad säger forskningen?* samt i den engelskspråkiga och uppdaterade utgåvan *Employment Protection Legislation. Evolution, Effects, Winners and Losers*. Böckerna innehåller också mer detaljerad information om anställningsskyddslagstiftningen i Sverige och andra länder.

Tidsbegränsade anställningar i Sverige

Utgångspunkten i LAS är att en anställning ska betraktas som fast, det vill säga gällande tillsvidare, om inte annat avtalats. Flera olika former av tidsbegränsade anställningar, med olika trygghetsvillkor, nämns i lagtexten: säsongarbete, vikariat, provanställning, avtal när arbetstagaren fyllt 67 år samt den senast tillkomna formen av tidsbegränsad anställning, så kallad allmän visstidsanställning (ALVA), vilken infördes i juli 2007.

Tidsbegränsade anställningar kan fortgå under olika lång tid, beroende på anställningsform. Avtal om provanställning får göras

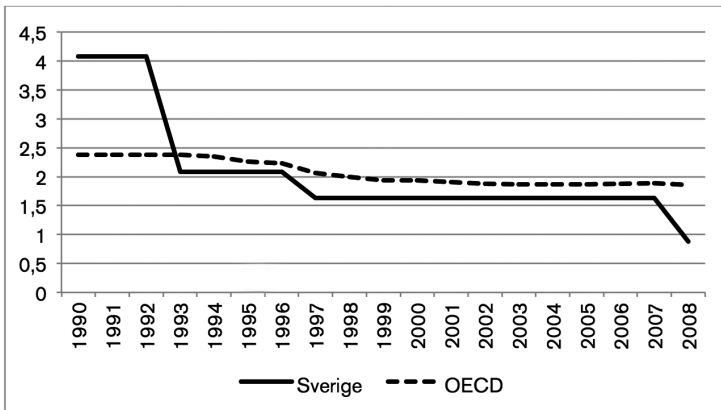
för en period på maximalt sex månader. En anställning på vikariat eller enligt ALVA kan löpa upp till två år sammanlagt under en femårsperiod. Inga skäl för en anställning inom ramen för ALVA behöver anges.

Under anställningskontraktets löptid kan inte en tidsbegränsat anställd sägas upp på grund av arbetsbrist, med undantag för provanställda vilka kan sägas upp under provotiden om inte annat avtalats. Fast anställda kan sägas upp på grund av arbetsbrist, men de har i samband därmed en uppsägningstid mellan en och sex månader beroende på anställningstid och berörs dessutom av flera för arbetsgivaren begränsande procedurregler, bland annat turordningsregler. Otryggheten för tidsbegränsat anställda beror således framför allt på att det är betydligt enklare och mindre kostsamt att säga upp dem när anställningskontraktet väl löpt ut. Ett kortvarigt tidsbegränsat kontrakt medför större otrygghet än ett långt, just därför att det är kort. Tidsbegränsade anställningar med relativt lång varaktighet är dessutom förenade med mer fördelaktiga lagregler ur trygghetssynpunkt än kortvariga. Tidsbegränsade anställningar som varat mer än ett år sammanlagt under de senaste tre åren har ett skydd i form av företrädesrätt till återanställning. För vikariat och ALVA gäller dessutom att sådana anställningar automatiskt ska omvandlas till fasta om den maximala anställningstiden löpt ut utan att kontraktet sagts upp. Eftersom LAS är dispositiv kan andra regler förekomma i kollektivavtal. Som exempel kan nämnas att ALVA, enligt Medlingsinstitutet, endast infördes i en minoritet av kollektivavtalen i den privata sektorn efter att den nya anställningsformen infördes 2007, medan implementeringen i den offentliga sektorn var i det närmaste fullständig.

Sett över en längre tidsperiod har regelverket för tidsbegrän-

sade anställningar i LAS liberaliserats avsevärt och liberaliseringen förefaller också vara särskilt långtgående i Sverige jämfört med andra länder. I Figur 1 visas utvecklingen av OECD:s index över graden av restriktioner rörande tidsbegränsade anställningar i Sverige och OECD. Indexet tar bland annat hänsyn till restriktioner avseende giltiga skäl för tidsbegränsade anställningar, anställningarnas maximala längd och i vilken utsträckning bemanningsföretag kan utnyttjas. Indexet kan anta värden mellan 0 och 6, där 6 innebär den starkaste regleringen. År 1990 var regleringen klart starkare i Sverige (index 4,1) än i OECD som helhet (index 2,4), men år 2008 rådde det omvända förhållandet (index 0,9 respektive 1,9). Till utvecklingen bidrog flera reformer av LAS: legaliseringen av bemanningsföretagen 1993, införandet av den så kallade överenskomna visstidsanställningen 1997 (upp till ett år utan särskilda skäl) samt införandet av ALVA 2007.

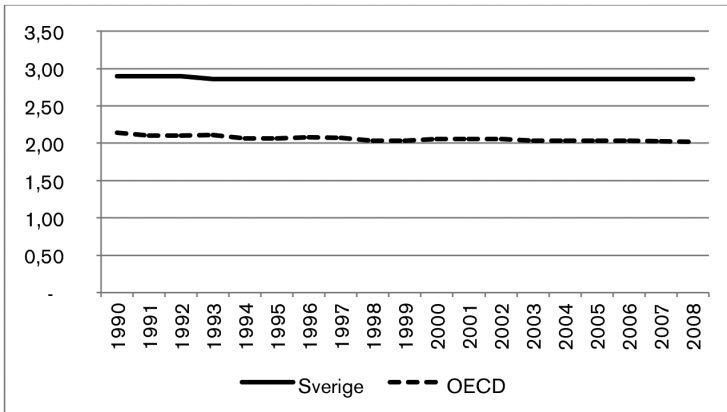
Figur 1. Anställningsskyddets styrka för tidsbegränsade anställningar i Sverige och OECD, 1990–2008. Index



Anm.: OECD exkl. Sverige. Källa: OECD

Figur 2 visar OECD:s index över anställningsskyddet för fasta anställningar i Sverige och OECD. Mönstret är här helt annorlunda: Sverige kännetecknas av en förhållandevis stark och över tiden tämligen oförändrad reglering av anställningsskyddet (vilket bland annat avser restriktioner avseende giltiga skäl för uppsägning, uppsägningstidens längd, rätt till återanställning och turordningsregler). Kombinationen av ett uppluckrat regelverk för tidsbegränsade anställningar och ett fortsatt starkt skydd för fasta anställningar ökar risken för framväxten av en tvådelad, segmenterad arbetsmarknad, med stora skillnader i trygghetsvillkor beroende på typen av anställningskontrakt.

Figur 2. Anställningsskyddets styrka för fasta anställningar i Sverige och OECD, 1990–2008. Index



Anm.: OECD exkl. Sverige. *Källa: OECD*

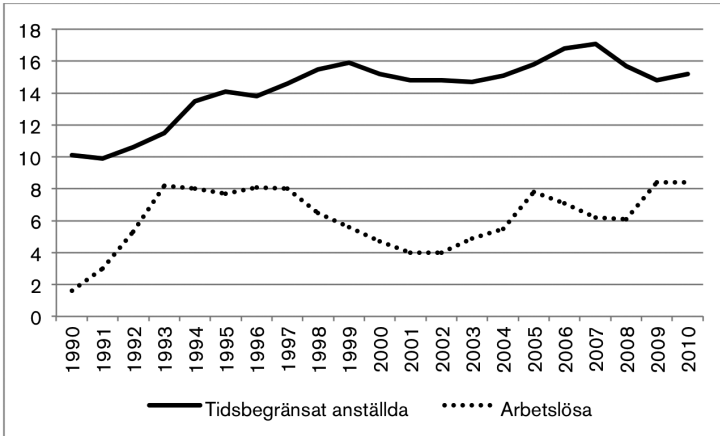
OECD:s olika index över anställningsskyddets styrka är de mest omfattande och detaljerade som finns att tillgå, men deras precision måste likväl tas med en nypa salt. En brist med indexen är att

de endast i begränsad utsträckning tar hänsyn till den faktiska tillämpningen av lagstiftningen. Detta försvårar jämförelser mellan länder med långtgående dispositiv lagstiftning, som Sverige, och andra länder. Exempelvis får införandet av ALVA fullt utslag i indexet för tidsbegränsade anställningar, trots att implementeringen i kollektivavtalen inte var fullständig. Den långsiktiga utveckling som OECD:s index förmedlar pekar dock på en alltmer divergerande reglering av den svenska arbetsmarknaden.

Sedan 1990 har andelen tidsbegränsat anställda av samtliga anställda i Sverige ökat från 10 till 15 procent, vilket framgår nedan av Figur 3. Under krisåren i början av 1990-talet ökade andelen tidsbegränsat anställda snabbt, men andelen kvarstod på den högre nivån när konjunkturen förbättrades och ökade ytterligare något i mitten av det påföljande decenniet. Några tydliga samband mellan andelen tidsbegränsat anställda och förändringarna i LAS går inte att upptäcka i figuren, då andelen ökar *före* liberaliseringarna 1993, 1997 och 2007 (men inte alltid efteråt).

Hur har de olika formerna av tidsbegränsade anställningar utvecklats över tiden? Jämförelsen är enklast att göra beträffande de anställningsformer som funnits under lång tid, nämligen vikariat, provanställning och så kallad behovsanställning. Den senare regleras inte i LAS och avser bland annat de fall där den anställde kontaktas av arbetsgivaren för kortare arbetsinsatser vid behov. Under perioden 1990–2009 minskade andelen av samtliga tidsbegränsat anställda med vikariat, från 45 till 20 procent, enligt SCB. Samtidigt fördubblades andelen med behovsanställning, till 20 procent. Andelen med provanställning uppvisar ingen trend, utan har varierat med konjunkturen (procykliskt) och utgjorde 9 procent 2009. SCB tycks inte ha publicerat någon statistik be-

Figur 3. Andel tidsbegränsat anställda av samtliga anställda och arbetslösa som andel av arbetskraften, 16-64 år, 1990-2010



Källa: SCB

träffande förekomsten av ALVA, men denna anställningsform är av allt att döma inte utbredd på arbetsmarknaden. År 2008 klassificerades 1,4 procent av de intervjuade tidsbegränsat anställda med anställningsformen ALVA i Arbetskraftsundersökningarna (AKU) och för 2010 var andelen 4,4 procent (enligt e-postkommunikation med Dan Berglund, SCB).

Flera orsaker kan finnas till de låga siffrorna. Antagligen finns en del arbetsgivare, särskilt småföretagare, som inte känner till ALVA och det är dessutom möjligt att anställningsformen ännu inte implementerats i vissa kollektivavtal. Den nya anställningsformen kan också ha klassificerats felaktigt i AKU. Sammantaget talar utvecklingen av de olika anställningsformerna för att andelen *korta* tidsbegränsade anställningar kan ha ökat, eftersom vikariat minskat kraftigt, behovsanställningar ökat och ALVA hittills utnyttjats endast marginellt.

Som framgår av Tabell 1 påverkades sysselsättningen för tidsbegränsat och fast anställda på mycket olika sätt under de djupa kriserna 1990–1994 respektive 2008–2010. Under 1990-talskrisen var det enbart sysselsättningen bland fast anställda som minskade (–15,8 procent), medan antalet tidsbegränsat anställda ökade (+5,6 procent). Under den senaste krisen minskade sysselsättningen i båda grupperna, men det var denna gång främst de tidsbegränsat anställda som fick bära bördan i form av förlorade jobb (–11,1 procent). Av det totala antalet jobb som försvann utgjorde de tidsbegränsade anställningarna omkring två tredjedelar. Den ökade stocken av tidsbegränsat anställda, i jämförelse med läget innan 1990-talskrisen, kan ha bidragit till det förändrade anpassningsmönstret. Arbetsgivare har fått mer erfarenhet av att hantera tidsbegränsat anställda i sin personalstyrka. Ett utgångsläge med fler korta tidsbegränsade anställningar, vilka kan avslutas snabbare än anställningar med längre kontrakt, kan också bidra till att de tidsbegränsade jobben i högre utsträckning får stå för flexibiliteten.

Tabell 1. Förändring i antalet fast respektive tidsbegränsat anställda under kriserna på 1990- och 2000-talet. Procent

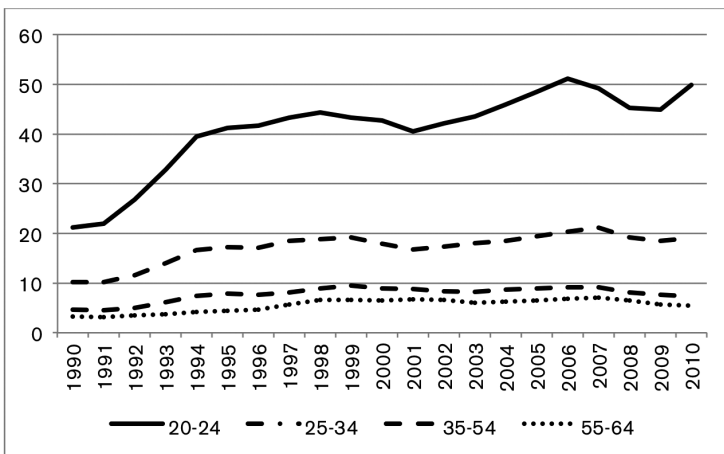
	1990-tals-krisen	2000-tals-krisen
Fast anställda	–15,8	–1,1
Tidsbegränsat anställda	5,6	–11,1

Anm.: Tidsperioderna är 1990:1–1994:1 respektive 2008:1–2010:1. Periodens början definieras som motsvarande kvartal året före första kvartalet som det totala antalet anställda minskar och periodens slut definieras som första kvartalet då totala antalet anställda återigen ökar.

Källa: SCB och egna beräkningar.

De tidsbegränsade anställningarna är inte jämnt fördelade mellan olika grupper på arbetsmarknaden. Det är främst bland yngre som anställningsformen är vanligt förekommande och det är också inom denna grupp som ökningen har varit störst. Bland anställda i åldersgruppen 20–24 ökade andelen från 20 till 50 procent under perioden 1990–2010 (se Figur 4). Tidsbegränsade anställningar är också vanligare bland kvinnor än män och bland utrikesfödda än svenskfödda.

Figur 4. Andel tidsbegränsat anställda i olika åldersgrupper av samtliga anställda i samma åldersgrupp, 1990–2010.



Källa: SCB

Den kanske viktigaste trygghetsaspekten med en tidsbegränsad anställning är i vilken utsträckning den leder till ett fast jobb eller till arbetslöshet. Tabell 2 nedan visar rörligheten på kort sikt (från ett kvartal till nästa) bland tidsbegränsat anställda under olika tidsperioder. Övergångarna till fast anställning respektive arbets-

löshet har inte förändrats nämnvärt mellan 1987–2000 och 2005–2010, de förra är omkring 10–11 procent i genomsnitt och de senare 6–7 procent. Det finns alltså ingen tydlig indikation på att utvecklingen mot fler och eventuellt mer kortvariga tidsbegränsade anställningar skulle ha medfört färre övergångar till fasta jobb eller ökad arbetslöshet, i varje fall på kort sikt. Beträffande etablering på arbetsmarknaden på längre sikt (1–2 år) saknas jämförbara siffror över tiden.

Tabell 2. Rörlighet från tidsbegränsad anställning. Kvartalsvisa flöden, 1987–2010. Procent

Från tidsbegränsad anställning	1987–2000	2005–2010
Till fast anställning	9,7	10,9
Till arbetslöshet	6,4	7,5

Anm.: Perioden 2005–10 avser tredje kvartalet 2005 till tredje kvartalet 2010.

Källa: 1987–2000: *Holmlund och Storrie (2002)*, 2005–10: *ungefärliga siffror, SCB (2010)*.

Hur ser andelen tidsbegränsat anställda ut i Sverige jämfört med andra länder? Enligt Tabell 3 nedan har Sverige fler tidsbegränsade anställningar än genomsnittet för OECD, särskilt bland ungdomar i åldern 15–24 där andelen är mer än dubbelt så hög i Sverige (53,4 respektive 24,5 procent år 2009). Inom OECD som helhet finns ingen tydlig trend mot mer tidsbegränsat arbete under det senaste decenniet.

Tabell 3. Andel tidsbegränsat anställda av samtliga anställda i olika åldersgrupper i OECD-länder, 2000–2009

	15–65+			15–24		
	2000	2005	2009	2000	2005	2009
Sverige	15,2	15,8	15,3	49,5	55,3	53,4
Danmark	10,2	9,8	8,9	29,8	26,9	23,6
Finland	16,5	16,6	14,6	45,6	44,2	39,0
Norge	9,3	9,5	9,2	28,5	27,8	32,4
Frankrike	15,5	14,1	13,5	55,0	41,4	51,2
Spanien	32,1	33,3	25,4	68,6	66,5	55,9
Storbritannien	6,8	5,8	5,7	13,2	12,3	11,9
Tyskland	12,7	14,2	14,5	52,4	58,0	57,2
Japan	12,5	14,0	13,7	24,9	27,9	25,5
USA	4,0 ^a	4,2	–	8,1 ^a	8,1	–
OECD	11,3	11,8	11,6	24,3	24,9	24,5

Anm.:^a 2001. Definitionen av tidsbegränsad anställning varierar något mellan olika länder.

Källa: OECD.

Länder med starkt skydd för fast anställda (Sverige, Finland, Frankrike, Spanien, och Tyskland) tycks ha en högre andel tidsbegränsat anställda än länder med svag reglering (Storbritannien och USA). Några samband med regleringen av tidsbegränsade anställningar är inte uppenbara. Exempelvis har Spanien många tidsbegränsat anställda trots mycket starka restriktioner i detta avseende, vilket kan bero på att arbetsgivare har möjligheter att kringgå lagstiftningen. Sverige utmärker sig också genom att ha en relativt hög andel, särskilt bland ungdomar, som betraktar sin tidsbegränsade anställning som ofrivillig (46,7 procent av ungdomarna år 2010, se Tabell 4 nedan).

Tabell 4. Andel som anser att deras tidsbegränsade anställning är ofrivillig, av samtliga tidsbegränsat anställda i olika åldersgrupper i europeiska länder, 2000–2010.

	15–64			15–24		
	2000	2005	2010	2000	2005	2010
Sverige	59,1	60,6	58,4	45,7	44,7	46,7
Danmark	41,0	49,6	46,7	23,4	30,9	29,9
Finland	60,1	66,4	65,1	30,7	39,6	39,8
Norge	9,8	18,5	47,2	–	29,3a	24,9
Frankrike	–	55,2	57,0	–	36,3	40,2
Spanien	93,5	85,7a	91,5	87,0	74,5a	81,0
Storbritannien	46,2	44,8	57,2	35,5	37,2	46,7
Tyskland	16,5	22,7	24,0	3,4	7,4	6,6
EU-15	50,5	49,0	58,6	30,5	26,3	33,2

Anm.: ^a 2006.

Källa: Eurostat.

Siffrorna talar för att Sveriges höga andel tidsbegränsat anställda knappast drivs av faktorer på utbudssidan, det vill säga att ungdomarna själva i hög utsträckning föredrar denna anställningsform. Att graden av ofrivillighet är så låg bland de tidsbegränsat anställda i Tyskland kan till stor del förklaras med dess omfattande lärlingssystem, vilket baseras på tidsbegränsade anställningskontrakt. Inom EU-15 som helhet finns en tendens till ökad andel ofrivilliga under de senaste tio åren, vilket kan bero på att en vikande konjunktur försämrat möjligheterna att få fasta jobb.

Forskning om tidsbegränsade anställningar

Vad betyder det för den enskilde individens upplevda jobbtrygghet och framtida arbetsmarknadsmöjligheter att ha en tidsbegrän-

sad anställning och vad betyder det för samhället i stort att tidsbegränsade anställningar blivit vanligare? Detta är frågor som arbetsmarknadsforskare ägnat allt större uppmärksamhet åt under senare år.

Vid en analys av den första frågan måste man skilja på vad som beror på själva anställningsformen och vad som beror på att personer med särskilda egenskaper kan sorteras in i tidsbegränsade anställningar. Om personer som redan i utgångsläget har en svag position på arbetsmarknaden har större sannolikhet att både erbjudas och acceptera ett tidsbegränsat kontrakt istället för ett fast, i jämförelse med personer i en gynnsammare situation, är det knappast förvånande att fast anställda lyckas bättre på arbetsmarknaden än tidsbegränsat anställda. Personer som sätter särskilt stort värde vid jobbtrygghet kan också i högre grad söka sig till relativt säkra jobb, i exempelvis offentlig sektor. Med tillgång till information om individens tidigare arbetslivshistoria har forskarna möjlighet att kontrollera för annars svårobserverade bakgrundsegenskaper som kan påverka de studerade utfallen. Den internationella och svenska forskningen pekar på följande huvudresultat för tidsbegränsat anställda, även efter kontroll för selektion betingad på personliga bakgrundsegenskaper:

- Mindre upplevd jobbtrygghet, jämfört med fast anställda.
- Lägre lön, jämfört med fast anställda.
- Mindre arbetsplatsutbildning, jämfört med fast anställda.
- Bättre framtida arbetsmarknadsmöjligheter, jämfört med arbetslösa.

Det första resultatet tycks gälla universellt, medan avvikelser kan förekomma för enskilda länder och grupper på arbetsmarknaden

avseende de övriga resultaten. Kombinationen av de två första resultaten är intressant, eftersom den visar att tidsbegränsat anställda i regel inte kompenseras för den förhöjda otryggheten med ökad lön. Tvärtom förstärker löneeffekten de negativa aspekterna av ett tidsbegränsat jobb, vilket kan bero på att otryggheten försvagar förhandlingspositionen gentemot arbetsgivarna. Det tredje resultatet kan förklaras med att en kort förväntad diskonteringsperiod avskräcker både arbetstagare och arbetsgivare från investeringar i företagsspecifika kunskaper. Det fjärde resultatet visar att det – trots resultaten i övrigt – i regel är bättre att ha en tidsbegränsad anställning än ingen alls.

De fyra resultaten sammantagna visar att tidsbegränsade jobb för det mesta tycks fungera som språngbrädor till mer stabila och bättre avlönade anställningar, men att priset för detta är en initialt större otrygghet, lägre lön och sämre förmåner. ”För det mesta” är en viktig reservation, eftersom mycket forskning också indikerar att personer med särskilt svag position på arbetsmarknaden, exempelvis lågutbildade och invandrare, i högre utsträckning än andra riskerar att fastna i en rundgång mellan olika tidsbegränsade jobb, varvade med perioder i arbetslöshet. I sådana fall fungerar inte tidsbegränsade anställningar som språngbrädor, utan leder till segmentering på arbetsmarknaden.

Vad säger de svenska resultaten om individeffekterna mer specifikt? Den negativa lönepremien för tidsbegränsad anställning under 1980- och 1990-talet har av Bertil Holmlund och Donald Storrie uppskattats till ungefär 10 procent, vilket inte är försumbart men lägre än i många utländska studier.

I sin doktorsavhandling kunde Märten Walleto konstatera att tidsbegränsat anställda under 1995–2000 fick mindre arbets-

platsutbildning än fast anställda och att detta i särskilt hög grad gällde för utrikes födda. Det fanns dock stora skillnader mellan olika former av tidsbegränsade anställningar: provanställda och vikarier hade störst sannolikhet att få arbetsplatsutbildning, medan den var klart lägre bland exempelvis behovsanställda. Resultaten ger en vink om att de två förstnämnda anställningsformerna i högre grad används för att bedöma kandidaters lämplighet för jobbet.

Laura Hartman, Linus Liljeberg och Oskar Nordström Skans fann stöd för språngbräde-hypotesen när de analyserade vikariat som påbörjades under 2002–2003, inom ramen för det så kallade friärsförsöket i arbetsmarknadspolitiken. De ursprungligen arbetslösa vikarierna hade i genomsnitt 23 dagar färre i arbetslöshet och arbetsmarknadspolitiska åtgärder än andra jämförbara arbetslösa under åren efter vikariatet. Vikariatets på förhand bestämda längd (3–12 månader) hade ingen betydelse för framtida lön eller arbetslöshet, men ett längre kontrakt ökade sannolikheten för ett fast jobb hos samma arbetsgivare två år efter vikariatets början. Dessa resultat tyder på att det var kontakten med arbetsgivaren och inte den ackumulerade mängden av erfarenhet under vikariatet som var avgörande för de förbättrade arbetsmarknadsutsikterna. Det är inte helt klart i vilken grad dessa resultat är tillämpliga även på andra former av tidsbegränsade anställningar.

Kristina Håkansson fann att sannolikheten att övergå från tidsbegränsad anställning till fast är betydligt högre för vikariat och provanställning än för övriga tidsbegränsade anställningar, men i studien, som avser en kohort från 1994 som följdes under fyra år, görs ingen kontroll för tidigare arbetslivshistoria som kan påverka selektionen in i olika typer av tidsbegränsade anställningar.

Sannolikheten för fast anställning var genomgående lägre bland personer med utländskt medborgarskap.

Tidsbegränsade anställningar kan också ha effekter på makronivån. En ökad andel av de sysselsatta i tidsbegränsad anställning kan medföra att den genomsnittliga jobbtryggheten minskar på arbetsmarknaden samt att produktivitet och tillväxt minskar, till följd av minskad arbetsplatsutbildning. Mycket få studier finns dock på området, så sambanden är långt från klarlagda. Mer forskning finns som specifikt tar sikte på effekterna av de ensidiga reformerna av anställningsskyddet i flera europeiska länder, där regelverket för tidsbegränsade anställningar liberaliserats samtidigt som skyddet för fast anställda förblivit oförändrat starkt.

Enligt en teori utvecklad av Olivier Blanchard och Augustin Landier har reformstrategin två effekter på arbetsgivarnas incitament: dels blir de mer benägna att anställa personal i tidsbegränsade anställningar, dels blir de mindre villiga att omvandla de tidsbegränsade kontrakten till fasta. Anledningen är att gapet i uppsägningskostnad ökat mellan de två anställningsformerna. Arbetsgivarna tar hellre en chans med en ny tidsbegränsat anställd. Den därav ökade personalomsättningen kan leda till högre arbetslöshet och även om arbetslösheten skulle minska blir priset ökad otrygghet för personer med korta kontrakt. Blanchard och Landier fann också empiriskt stöd för teorin i en analys av franska ungdomar, vars arbetsmarknadssituation försämrades efter genomförandet av ensidiga reformer av anställningsskyddet.

I flera uppsatser har Lawrence Kahn visat att de nedslående resultaten för Frankrike äger giltighet också för flera andra EU-länder som tillämpat samma strategi. Ett starkare anställningsskydd för fast anställda ökade sannolikheten för ett tidsbegränsat

kontrakt framför allt bland marginalgrupper på arbetsmarknaden – oerfaren och lågutbildad arbetskraft samt unga, kvinnor och invandrare. Effekten var starkare i länder med hög kollektivavtals-täckning. På motsvarande sätt ledde reformer som gjorde det enklare att anställa tidsbegränsat till ökad sannolikhet för tidsbegränsad anställning dock utan att fler jobb skapades totalt, vilket tyder på att arbetsgivare ersatte fast anställd personal med tidsbegränsat anställda.

Kahns studier inkluderar inte Sverige och det finns inga djuplodande undersökningar av anställningskyddslagstiftningens betydelse för tidsbegränsade anställningar som specifikt avser Sverige. Dispositiviteten i LAS medför att lagändringar inte självklart slår igenom i faktisk tillämpning. I en egen studie, vilken inkluderar Sverige, har jag emellertid funnit att ett starkare anställningskydd för fasta jobb ökade andelen ofrivilliga tidsbegränsade anställningar i EU-länder och att effekten var särskilt stor bland ungdomar. Även hög arbetslöshet bidrog till en ökad grad av ofrivillighet, medan ingen effekt från regleringen av tidsbegränsade anställningar kunde påvisas.

Avslutande diskussion

Forskningen pekar på att utvecklingen mot fler tidsbegränsade anställningar i Sverige kan ha medfört flera nackdelar för den enskilde individen och samhällsekonomin. Förutom välfärdsförluster i form av en ökad otrygghet på arbetsmarknaden påverkas även löner och tillgång till arbetsplatsutbildning negativt. På längre sikt kan tillväxten minska.

Det är svårt att finna belägg för gynnsamma effekter av de

ensidiga reformer av anställningsskyddet som genomförts i Sverige och andra länder, vilket går stick i stäv med intentionerna bakom reformerna. Varken arbetsmarknadens funktionsätt eller marginalgruppers ställning har förbättrats. Varför har reformerna då varit så populära bland så många politiker av skiftande kulörer? Svaret kan ligga i arbetsmarknadens politiska ekonomi. Att försvaga anställningsskyddet för fast anställda, vilka utgör en majoritet i väljarkåren, är förenat med en hög politisk kostnad. Givet att ett tryck uppstår på politikerna att reformera arbetsmarknaden i tider av hög arbetslöshet framstår då en uppluckring av regelverket för tidsbegränsade kontrakt som ett mer attraktivt handlingsalternativ. Faktum är att de fast anställda under rimliga antaganden till och med kan vinna på en sådan politik, vilket påvisats av Andrea Salvatori och flera andra forskare.

I den mån som de tidsbegränsat anställda fungerar som en buffert vid uppsägningar bidrar fler tidsbegränsade kontrakt till ökad trygghet bland de fast anställda. Som en konsekvens av den mer skyddade positionen ökar också de fast anställdas förhandlingsstyrka, vilket bidrar till att höja deras löner. Vidare kan fler tidsbegränsade jobb öka chanserna till nytt arbete om de fast anställda väl blivit uppsagda, vilket ytterligare förbättrar deras position. En potentiellt negativ faktor för fast anställda, som saknas i Salvatoris analys, är att produktivitet och tillväxt kan påverkas oförmånligt av fler tidsbegränsat anställda, vilket på sikt även drabbar fast anställd personal.

Det är väl dokumenterat att tidsbegränsat anställda är fackligt anslutna i betydligt mindre utsträckning än fast anställda. I Sverige är 40 procent av de tidsbegränsat anställda medlemmar i facket, medan motsvarande siffra för fast anställda är 74 procent

(enligt SCB:s uppgifter för 2010). Majoriteten av de tidsbegränsat anställda är alltså inte fackligt anslutna. Mycket få domar i Arbetsdomstolen tycks gälla tvister där personer med tidsbegränsad anställning är inblandade, i förhållande till deras representation på arbetsmarknaden. Det huvudsakliga skälet till detta torde vara att det är relativt enkelt att säga upp tidsbegränsat anställda vars kontrakt löpt ut. En kompletterande förklaring kan vara att tidsbegränsat anställda har mindre tillgång till facklig assistans i rättsproceduren än vad fast anställda har. Sannolikt företräder fackföreningar i första hand intressena hos kärngruppen av medlemmar med relativt trygga anställningar. Som framgått av diskussionen ovan kan det finnas rationella skäl till varför fackliga organisationer framför allt satsar sina resurser på att motverka försvagningar av fast anställdas anställningsskydd. Exempel finns dock på facklig kritik mot långtgående uppluckring av regelverk för tidsbegränsade kontrakt.

Det är uppenbart att LAS i allt mindre utsträckning levererar den trygghet på arbetsmarknaden som arbetstagarna efterfrågar. En växande del av arbetsmarknaden – den med tidsbegränsade anställningskontrakt – har i praktiken ett mycket svagt anställningsskydd och en personalomsättning som är omkring tio gånger högre än för fasta anställningskontrakt. Anpassningskostnaderna i samband med personalminskningar har i ökande utsträckning fått bäras av grupper med en svag position på arbetsmarknaden.

Källförteckning

- Blanchard, O. och A. Landier (2002), "The Perverse Effects of Partial Labour Market Reform: Fixed-term Contracts in France", *Economic Journal*, vol 112, s F214–F244.
- Hartman, L., L. Liljeberg och O. Nordström Skans (2010), "Stepping-stones, Dead-ends or Both? An Analysis of Swedish Replacement Contracts", *Empirical Economics*, vol 38, s 645–668.
- Holmlund, B. och D. Storrie (2002), "Temporary Work in Turbulent Times: The Swedish Experience", *Economic Journal*, vol 112, s F245–F269.
- Håkansson, K. (2001), "Språngbräda eller segmentering? En longitudinell studie av tidsbegränsat anställda", Forskningsrapport 2001:1, IFAU, Uppsala.
- Kahn, L.M. (2007), "The Impact of Employment Protection Mandates on Demographic Temporary Employment Patterns: International Microeconomic Evidence", *Economic Journal*, vol 117, s F333–F356.
- Kahn, L.M. (2010), "Employment Protection Reforms, Employment and the Incidence of Temporary Jobs in Europe: 1996–2001", *Labour Economics*, vol 17, s 1–15.
- Lunning, L. och G. Toijer (2007), *Anställningsskydd. Kommentarer till anställningsskyddslagen*, nionde upplagan, Norstedts Juridik, Stockholm.
- Medlingsinstitutet (2009), *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2008. Medlingsinstitutets årsrapport*, Medlingsinstitutet, Stockholm.
- Salvatori, A. (2010), "Labour Contract Regulation and Workers' Wellbeing: International Longitudinal Evidence", Discussion Paper No. 4685, IZA, Bonn.
- SCB, (2010), "Arbetsmarknadssituationen för hela befolkningen 15–74 år, AKU 3:e kvartalet 2010", Statistiska Meddelanden AM 11 SM 1005.

- Skedinger, P. (2008), *Effekter av anställningskydd – vad säger forskningen?*, SNS Förlag, Stockholm.
- Skedinger, P. (2010), *Employment Protection Legislation. Evolution, Effects, Winners and Losers*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, UK, and Northampton, MA, USA.
- Skedinger, P. (2011), "Employment Consequences of Employment Protection Legislation", *Nordic Economic Policy Review*, no. 1, s 45–83.
- Walette, M. (2004), *Temporary Jobs in Sweden: Incidence, Exit, and On-the-Job Training*, Lund Economic Studies No. 120, National-ekonomiska institutionen, Lunds universitet.