

Anders Wikman

Temporära kontrakt och inlåsnings effekter

ARBETSLIV I OMVANDLING | 2002:4

ISBN 91-7045-632-1 | ISSN 1404-8426



Arbetslivsinstitutet är ett nationellt kunskapscentrum för arbetslivsfrågor. På uppdrag av Näringsdepartementet bedriver institutet forskning, utveckling och utbildning. Institutet har ca 450 anställda och finns på sju orter i landet. Forskningen är mångvetenskaplig och utgår från problem och utvecklingstendenser i arbetslivet. En viktig uppgift är kommunikation och kunskapsspridning. För mer information, besök vår webbplats www.niwl.se

Arbetsliv i omvandling är en av Arbetslivsinstitutets vetenskapliga skriftserier. I serien publiceras avhandlingar, antologier och originalartiklar. Främst välkomnas bidrag avseende vad som i vid mening kan betraktas som arbetsorganisation och arbetsmarknad. De kan utgå från forskning om utvecklingen av arbetslivets organisationer och institutioner, men även behandla olika gruppers eller individers situation i arbetslivet. En mängd ämnesområden och olika perspektiv är således tänkbara.

Författarna till bidragen finns i första hand bland forskare från de samhälls- och beteendevetenskapliga samt humanistiska ämnesområdena, men även bland andra forskare som är engagerade i utvecklingsstödande forskning. Skrifterna vänder sig både till forskare och till andra som är intresserade av att fördjupa sin förståelse av arbetslivsfrågor.

Manuskripten lämnas till redaktören som ombesörjer att ett traditionellt ”refereeförfarande” genomförs. I huvudsak publiceras bidrag från forskare med anknytning till Arbetslivsinstitutet.

ARBETSLIV I OMVANDLING

Redaktör: Eskil Ekstedt

Redaktion: Christina Bergqvist, Marianne Döös, Jonas Malmberg, Lena Pettersson och Ann-Mari Sätre Åhlander

© Arbetslivsinstitutet & författare, 2002

Arbetslivsinstitutet,
SE-112 79 Stockholm

ISBN 91-7045-632-1

ISSN 1404-8426

Tryckt hos Elanders Gotab, Stockholm

Förord

Arbetslivsinstitutet har fått regeringens uppdrag att se över vissa arbetsrättsliga frågor, bl. a. sådana som berör arbetstagarbegreppet och de tidsbegränsade anställningarna. Centrala frågor för utredningen har varit att söka identifiera viktiga förändringar under senare år vad gäller anställningskontrakt och företagarrelationer och vilka konsekvenser sådana förändringar fört med sig.

Som ett led i detta arbete har denna studie genomförts. Studien bygger bl. a. på specialbearbetningar av SCB:s Arbetskrafts- och Arbetsmiljöundersökningar. Vi har med hjälp av några nyckelindikatorer följt utvecklingen över tid. Vi har också följt enskilda individer för att se hur deras situation förändrats allt eftersom. Avsikten har bl. a. varit att bedöma hur lätt de tillfälligt anställda haft att ta sig in till mer normala fasta anställningar.

Anders Wikman

Innehåll

	Sid
1. Bakgrund	1
Några föreslagna tolkningsperspektiv	2
Situationen betraktad ur individens synvinkel	5
Här utnyttjade datamaterial	7
Den översiktliga bild som datamaterialen kan ge	9
Sammanfattande kommentar om utvecklingen	17
2. Analys av individuella förändringsförutsättningar	19
Vad händer med de tillfälligt anställda på sikt	19
Försök till ett än längre tidsperspektiv	24
Skillnader i möjligheter mellan olika anställda	28
Sammanfattande kommentar	35
Sammanfattning	38
Referenser	39
Appendix	41
Bilaga – Lathund för uppskattning av konfidensintervall	46

1. Bakgrund

1990-talets Sverige kunde se en kraftig ökning av antalet behovsanställda, liksom av antalet projektanställda vilket tillsammans med en del andra förändringar gav en högst påtaglig ökning av hela gruppen med tidsbegränsade anställningar. Samtidigt var antalet deltidsarbetande som önskade längre arbetstid ovanligt stort. Vidare kunde observeras att antalet anställda vid personaluthyrningsföretag steg år från år, från att över huvud taget inte ha existerat vid decenniets inledning till att vid dess slut utgöra en procent av den totala sysselsättningen (enligt branschens egna uppgifter år 2001)¹.

Utvecklingen är inte unik för Sverige, utan går att iaktta också i flertalet andra länder inom den Europeiska Unionen (Dohnt m. Fl. 2000, Employment in Europe 1997).

Det tycks växa fram allt större grupper med begränsade anknytningar till de enskilda arbetsplatserna och kanske till arbetsmarknaden över huvud taget. Många tycks inte på samma sätt som tidigare rå över sin egen situation. Det tycks också som konsekvens skapas mer otrygga ekonomiska förhållanden och kanske också en allt tydligare polarisering av arbetskraften.

Enkla sammanställningar av tvärsnittsdata, som beskriver utvecklingen över tid, risker dock att ge en allt för begränsad information. En djupare förståelse kan kräva att enskilda individer följs över tid. Situationen måste nämligen betraktas mycket olika om vi tänker oss, att det är samma grupp människor, som vandrar in i och ut ur tillfälliga positioner, eller om det sker ett utbyte av personer hela tiden. Otrygga anställningsförhållanden är kanske för den enskilde ett relativt tillfälliga fenomen. Kanske är det som så att i stort sett alla med tillfälliga knytningar så småningom får normala arbeten. Är låsningen liten blir det mindre korrekt att tala om en faktisk polarisering.

Det ökade antalet tillfälliga anställningar kan betraktas ur fler skilda perspektiv. Ett är att utgå ifrån ett företagsperspektiv, dvs att ha ett fokus på de övergripande förändringarna och försöka förstå vad som ligger bakom företagets förändrade anställningsstrategier. Ett annat är att fokusera på de enskilda individerna och försöka förstå vilka konsekvenserna kommer att bli för dessa. I denna skrift är det senare det huvudsakliga föremålet för intresset. För att ge en utgångspunkt för resonemanget, görs dock inledningsvis också en genomgång av vissa mer övergripande tolkningsperspektiv som lagts på skeendet och frågeställningar som därigenom väckts. Utan denna bakgrund blir det svårare att förstå det fortsatta resonemanget och de prioriteringar som där görs. Som bakgrund presenteras också en del översiktliga statistikuppgiften, som också bör göra utgångspunkterna mer klara.

¹ Branschförbundet SPUR (Svenska Personaluthyrnings- och Rekryteringsförbundet) redovisar uppgifterna på sin hemsida www.spur.se.

Några föreslagna tolkningsperspektiv

De "nya" anställningsrelationerna har setts ur flera skilda perspektiv och tolkats på olika sätt. Några har sett det som sker mest som ett konjunkturfenomen och sålunda som något tillfälligt och övergående. Vid tider av ekonomiska besvärligheter blir företagen, kan det hävdas, mer försiktiga i sitt sätt att anställa arbetskraft. Företagen är inte lika benägna att låsa upp sig vid fasta anställningskontrakt. Samtidigt kan arbetstagarens "förhandlingsposition" bli sämre då arbetslösheten ligger på en högre nivå. Arbetstagaren blir mer beredda att ta vad som står till buds. Det blir mer av arbetsgivarens marknad.

Vanligare är nog ändå att man ser det ökade antalet tillfälliga knytningar som en följd av vissa mer grundläggande förändringar inom arbetsliv och företagande, som ett tecken på förändrade produktionsformer. Detta bl. a. därför att ökningarna varit monotont stigande år från år. Detta också av mer teoretiska skäl. Internationaliseringen nämns ofta, liksom ny teknologi. Vår allt mer globaliserade värld med ständigt krympande avstånd mellan länder och världsdelar ställer företagen i en ny och annorlunda situation. Konkurrenter som tidigare funnits långt borta, kommer mycket närmare. Konkurrensen hårdnar som följd. Potentiella samarbetsparter hamnar också närmare. Det skapas nya spelregler och förutsättningar för en "ny ekonomi" (Wikman 2001).

I denna nya värld talas det om att det finns ett ökat *krav på flexibilitet*. Det talas också om krav på kraftiga kostnadsreduceringar i form av mer "*slimmade*" *organisationer* för att göra företagen mer konkurrenskraftiga. Det antas också finnas mindre intresse hos företagen av att ta hänsyn till lokala/interna intressen och större att *ta hänsyn till externa intressen*. Det antas finnas en stark tendens till drastiska omstruktureringar, där kanske delar av den egna verksamheten läggs ned mot att den istället *köps in utifrån*. Det antas finnas mer fokus på samarbete mellan företag och personer i *nätverk*, mer av *projektorganisation*. Alla dessa förändringar tänks ha betydelse för utnyttjandet av tillfälliga knytningar.

(1) *Ökade krav på flexibilitet*: Särskilt framträdande är resonemangen kring ökade krav på flexibilitet. Man föreställer sig att i en värld, som krymper allt mer och som också av andra skäl snabbt förändras, ställs allt större krav på anpassbarhet.

En av de mer citerade förespråkarna för denna typ av perspektiv är John Atkinson (Atkinson 1985). Atkinson skiljer mellan krav på funktionell flexibilitet, numerisk och finansiell. Tanken bakom Atkinsons resonemang är att kraven på flexibilitet får olika effekter på olika delar av arbetskollektivet. Det finns en kärngrupp anställda, menar han, för vilka man söker skapa en större *funktionell flexibilitet* genom att dessa anställda lärs upp och ges tillfälle att klara fler olika typer av arbetsuppgifter. Också ansvarområdena breddas. Denna grupp tänks få mer varierande arbetsuppgifter och kompetensutveckling i anslutning härtill.

För andra mer perifert placerade arbetstagare strävar man i stället, enligt Atkinson, mot *numerisk flexibilitet*. Det är i detta sammanhang som de tillfälliga anställ-

ningsrelationerna främst kommer in. För vissa kan resultatet alltså bli korttidsanställningar och perioder av arbetslöshet där emellan. För andra kan det bli mer av önskad och varierad deltid. Till samma kategori av företeelse kan också räknas inhyrning av personer från bemanningsföretag. Polariseringen i arbetslivet tänks samtidigt öka, med en mer utsatt position för vissa. Atkinson tänker sig att kraven på flexibilitet också leder till en större *lönemässig flexibilitet*, dvs att lönerna anpassas mer till det ansvar och de befogenheter som växer fram och den kompetens människor har eller skaffar sig.

Atkinsons resonemang är ofta citerat, men har också ifrågasatts (Hyman 1991 och Karlsson m. fl. 2000). Man kan t. ex. fundera över hur pass nya förändringskraven faktiskt varit. Den mer utbildade arbetskraft, som vi idag har, med större möjlighet att snabbt kunna hoppa in i olika typer av arbeten, skapar också i sig förutsättningar för större flexibilitet helt oavsett yttre förändringar. Vissa tekniska förändringar och ny teknologi kan också bidra till ökade möjligheter till flexibla arrangemang helt oavsett annat som skett mm.

(2) *Mer mager produktion*: Ett delvis annorlunda perspektiv fokuserar på kraven att reducera kostnaderna i den hårdnande konkurrensen och på de konsekvenser som en sådan kostnadsreduktion kan leda till.² Försök att hårt driva kostnadsreduktionen, kan leda till mycket "slimmade organisationer", där allt som förefaller vara onödigt tas bort i verksamhetens olika led, alla onödiga buffertar, all lagerhållning, allt som inte löpande tänks vara nödvändigt. Produktionen sker då till en lägre kostnad. Man blir ur kostnadshänseende mer konkurrensmässig, men samtidigt mycket mer känslig för olika störningar och olika extraordinära krav. Det skapas en produktion "utan skyddsnet" där man för att kunna lösa akuta problem blir beroende av allehanda övertidstimmar, av olika former av tillfällig arbetskraft som utnyttjas vid behov, av tillfälliga kompetenser som knyts till verksamheten för att lösa akuta problem.

Med detta perspektiv blir inte arbetsstyrkan på samma sätt uppdelad i en kärntrupp med godare anställningsvillkor och en perifer grupp med sämre. Alla blir mer eller mindre utsatta för ständiga anpassningar efter produktionens olika krav.

(3) *Större fokus på kärnverksamhet och utläggning av annan verksamhet i nätverk*: Det har också funnits en diskussion kring olika tendenser till ifrågasättande av vad som egentligen skall konstituera den enskilda organisationen eller det enskilda företaget. Vissa aktiviteter tycks kunna släppas som följd (t. ex. sådant som inte uppfattas som ren "kärnverksamhet"). Kanske läggs de ned, knoppas av eller säljs ut. Vid behov köps motsvarande vara eller tjänst in från annat företag eller från enskilda individer, som i så fall temporärt knyts till verksamheten. Som ersättning för

² Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap (och föregångaren Rådet för arbetslivsforskning) har stött ett projekt kring "magra organisationer" som bidragit med tre antologier: (1) *Avveckla eller utveckla? Verksamhetskonsekvenser i magra organisationer*, (2) *Smärtgränsen? - Hälsokonsekvenser i magra organisationer*, (3) *Vägval? - Förändringsprocesser i magra organisationer*.

stora allomfattande mer stelbenta organisationer tänker man sig att det skapas nätverk mellan företag och mellan företag och individer (Reich 1994, Castells 1999).³

Man menar att fördelarna med sådana förändringar kan vara flera. Det kan t. ex. vara en stor konkurrensmässig poäng att fokusera på det som man är bäst på. Företaget har också större möjlighet att vraka och välja bland olika möjliga entreprenörer. Dessutom konkurrensutsätts verksamheter, som tidigare kanske levt ett relativt skyddat liv som del av en större organisation. Ofta anges ny teknik och förändrade internationella spelregler som grundläggande för att förändringarna blivit möjliga. Det tänks också vara naturligt att i en allt mer internationaliserad värld genomföra drastiska åtgärder som går emot lokala intressen. Kapitalet har blivit rörligare. Möjligheterna att flytta verksamheter större. Drastiska "omstruktureringar" uppmuntras ofta också av aktiemarknaden (Wikman 2001).

(4) *Mer utnyttjande av projektorganisation:* Det finns en snarlik typ av resonemang som fokuserar på företeelsen projektorganisation som grund för organisatoriska förändringar (Ekstedt m. fl. 1999). Projekt är per definition en tillfällig konstellation av individer och företag, som går samman för att lösa en viss typ av arbetsuppgift. Projekt kan förekomma såväl inom en och samma organisation, som mellan olika mer fristående aktörer - enskilda individer eller organisationer. Inom byggbranschen har detta arbetssätt varit vanligt sedan länge, med såväl företag som enskilda individer samverkande inom ramen av projekt. Det antas nu att arbetsuppgifter också inom andra sektorer allt mer kommit att organiseras på detta sätt. Som konsekvens har det, menar man, uppstått åtskilliga personer med tillfälliga knytningar under projektens löptid. Projektupplägg ger som konsekvens en hel del temporära anställningsformer.

Sammanfattningsvis: Vi kan alltså peka på flera olika perspektiv som lagts på förändringarna under senare tid. I tablån på nästa sida görs ett försök till sammanfattning av de olika resonemangen. Tablån tänks beskriva olika drivkrafter som kan ha bidragit till att tillfälliga arrangemang ökat, till att de temporära kontrakten blivit fler, till att användandet av variabel deltid ökat liksom att övertidsarbetet ökat. Personal kan också, som följd av dessa drivkrafter, ha kommit att mer inhyras ifrån bemanningsföretag, eller från tjänsteproducerande företag/underleverantörsföretag mm.

Varje perspektiv som presenteras i tablån kan ha fog för sig. Vad som skall betraktas som viktigast och mest centralt kan dock vara svårt att säga. I den första raden placerar vi in resonemang som utgår ifrån att ökade krav på flexibilitet varit viktiga ingredienser i det nya arbetslivet och drivit fram förändringar. I den andra raden placerar vi in resonemang som betonar framväxten av slimmade organisationer, mager produktion och liknande företeelser. Den tredje raden omfattar fokuse-

³ Castells går igenom en rad perspektiv av detta slag i sin skrift *Informationsåldern – ekonomi, samhälle och kultur*, i kapitel 3 sid. 196.

Förändringar som antagits vara av betydelse för det ökade antalet tillfälliga knytningar.

	Nya krav	Nya möjligheter att ställa gamla krav
Krav på ökad flexibilitet (insats efter behov)	X	X
"Slimmade" organisationer (minimum av "dötid")	X	X
Avknoppningar, utläggningar (koncentration på kärnverksamhet)	X	X
Mer av temporära organisationer (projektorganisation)	X	X

ringar på kärnverksamhet, avknoppning, outsourcing och utläggning på andra. Fjärde raden omfattar resonemang kring projektorganisation.

Kryssen i den första kolumnen markerar att respektive perspektiv beskrivits som nytt. Kryssen i den andra kolumnen markerar att perspektiven snarare tänks ha funnits sedan länge, men möjligheten att genomdriva dem kommit under senare år. Kraven på t. ex. större flexibilitet är kanske, kan det hävdas, inte något helt nytt. Nya möjligheter för företagen att genomdriva dem kanske istället kommit under senare tid. Försämras t. ex. de anställdas förhandlingsposition, som resultat t. ex. av en lågkonjunktur, kan det bli lättare för företagen att genomdriva produktionsönskemål som funnits hela tiden. Det samma kanske kan hända om konkurrensen ökat som följd av internationaliseringen. De anställda har då kanske inte samma möjlighet att ställa krav. De får inte lika lätt för att rösta med fötterna, dvs. lämna de företag i vilka villkoren är mindre bra. Kryssen i den andra kolumnen, markerar alltså snarast förändrade förhandlingsmöjligheter. Endast kryssen i den första kolumnen förutsätter något substantiellt nytt i företagandet.

På många sätt kan man alltså tänka sig att förutsättningarna för företagandet förändrats. Det finns många argument som kan andragas och som implicerar att arbetsmarknaden blivit delvis annorlunda.

Situationen betraktad ur individens synvinkel

Lämnar vi nu detta företagsperspektiv och riktar intresset mer mot den enskildes situation, blir perspektivet ett annat. En central frågeställning blir t. ex. huruvida utvecklingen skapat en mer polariserad arbetskraft än tidigare.

Inom arbetsmarknadsforskningen har sedan länge diskuterats möjligheten av fler separata arbetsmarknader som tänks existera delvis oberoende av varandra. Redan i början av 70-talet framförde Doeringer och Piore tanken på de dubbla arbetsmarknaderna ("the dual labour markets"), dvs existensen av en primär arbetsmarknad och en sekundär. (Doeringer & Pore, 1975. Se också Berg, 1981 och Kalleberg & Berg, 1987) För individer i den primära gällde hög lön, goda villkor, goda avancemangsmöjligheter och god anställningstrygghet. För individer i den sekundära gällde låg

lön, dåliga arbetsvillkor, små avancemangsmöjligheter, bristande anställningstrygghet och hög anställningsrörlighet.

I resonemangen tänkte man sig att skillnaderna först och främst hade sin grund i brist på arbetstillfällen inom den sekundära sektorn, brist på varaktighet hos dessa arbetstillfällen samt bristande möjligheter för människor att röra sig mellan de båda sektorerna.

Resonemang om tillfälliga anställningar skulle mycket väl kunna föras utifrån en liknande tankemodell. Personer med tillfälliga anställningar tycks ha en otryggare arbetsmarknadssituation, med stor osäkerhet om det fortsättningsvis skall finnas något arbete att få. Tillfälliga anställningar har vidare per definition bristande utsträckning i tiden. Löneförhållanden, arbetsvillkor och avancemangsmöjligheter tycks också vara sämre.

Svårigheten att röra sig mellan tillfälliga och fasta anställningar kan också tänkas vara betydande. Rimligt att tänka sig är t. ex. att människor med enbart lösa knytningar till arbetsplatser inte ges samma möjligheter till ansvar, vidareutbildning och personlig kompetensutveckling som andra. Tillfälligt anställda är man kanske inte beredda att satsa på, på samma sätt som andra, eftersom det mest kan vara någon annan arbetsgivare, som drar nytta av investeringen. Det är rimligt att tänka sig att de tillfälligt anställda härigenom halkar efter andra.

Kärnfrågan är dock hur begränsad rörligheten faktiskt är. Man kan föreställa sig inlåsnings effekter, som innebär att människor med lösare knytningar till arbetslivet kommer efter. Man kan dock också tänka sig att varje anställning ger möjligheter till nya kontakter, till att upprätta nya relationer, som i bästa fall kan utgöra språngbräddor in mot mer fasta relationer och normala anställningsförhållanden.

Många människor med temporära jobb är unga. Uppenbarligen måste de tillfälliga jobben för vissa unga människor just vara språngbräddor in mot mer normala anställningar, som de får allt eftersom de blir äldre. Alla med tillfälliga arbeten är dock inte unga.

Frågeställning här är alltså hur situationen skall beskrivas om hänsyn tas till den individuella levnadshistorien och det långsiktiga perspektivet. Att tala om polarisering är bara rimligt om det finns något relativt bestående som upprätthålls under lång tid, dvs. om det mest är samma människor som hela tiden kommer att inneha de perifera positionerna. I endast det fallet uppstår också mer bestående konsekvenser för levnadsnivå, ekonomisk situation, kompetensutveckling osv.

Levin (Levin 1998) har i en studie följt tidsbegränsat anställda som ingått i levnadsnivåundersökningen (LNU) 1991. Dessa personer följdes i AMS sökanderegister (HÄNDEL) under en femårsperiod efter LNU-intervjun. I studien gick det att se att de tillfälligt anställda hade ungefär fyra gånger så hög risk för senare arbetslöshet som övriga arbetstagare. I analysen kunde hänsyn också tas till olika andra skillnader mellan de anställda. Hänsyn kunde tas till skillnader i socioekonomisk grupp, arbetsplatsens storlek, arbetstid, fackföreningsmedlemskap, sektor och arbe-

tets kvalifikationsgrad. Det tillfälligt anställdas sämre arbetsmarknadsanknytning under den följande femårsperioden kvarstod även sedan en rad sådana väsentliga faktorer beaktats. Ett visst mått av inlåsning tycktes uppenbar.

Håkansson (Håkansson 2001) utnyttjade i en studie såväl SCB:s Arbetskraftsundersökning (AKU) som AMS-data för att följa individer under en fyraårsperiod. Hon kunde visa att de ursprungligen tillfälligt anställda, fortfarande efter fyra år, hade ett fyra gånger så stort inslag av arbetslöshet som övriga. Tydliga skillnader fanns också mellan olika typer av tillfälligt anställda. Också Håkansson kunde i analysen ta hänsyn till en rad individuella skillnader.

Om vi nu tycker oss kunna ana en mer permanent inlåsning, uppkommer samtidigt följdfrågan: Hur skapas denna inlåsning? Finns det någon speciell inlåsning-mekanik. Kan det t. ex. just vara bristande möjligheter till personlig utveckling, kompetensutveckling och lärande, som gör att personer med tillfälliga knytningar halkar allt mer efter andra allt eftersom. Eller kan det kanske ändå vara vissa individer med vissa karaktäristika som ständigt har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden och som därför lätt hamnar i mer perifera positioner.

Avsikten i denna skrift är att följa enskilda individer över tid och registrera deras fortlöpande position i arbetslivet. Samtidigt försöker vi också belysa de skilda möjligheter som olika grupper av människor har, till t. ex. kompetenshöjande och lärande, för att belysa något om bakgrunden till den eventuella dynamiken. Vi gör det utifrån specialanalyser av SCB:s Arbetskraftsundersökning (AKU) och SCB:s Arbetsmiljöundersökning.

Här utnyttjade datamaterial

Arbetskraftsundersökningen (AKU)⁴ utförs löpande av Statistiska centralbyrån (SCB). Syftet med undersökningen är att beskriva aktuella sysselsättningsförhållanden och att ge information om utvecklingen på arbetsmarknaden.

Den första svenska AKU:n gjordes 1959. 1987 gjordes en revision av AKU, som innebar fler metodologiska förändringar. Detta år tillkom bl. a. frågorna om tillfälliga anställningar.

Undersökningspopulationen i AKU består av alla i Sverige genom folkbokföringen registrerade personer, som fyllt 16 år men ej 65. AKU kan sägas vara en kvartalsundersökningen, där man återkommer till i huvudsak samma personer en gång varje kvartal, men där olika delurval täcker av den första, andra resp tredje månaden i kvartalet. Vart och ett av delurvalen roteras på så sätt att en åttandedel förnyas mellan varje undersökningstillfälle. Personer i urvalet intervjuas alltså en gång per kvartal, sammanlagt åtta gånger under en tvåårsperiod, varefter de byts ut mot nya.

⁴ Uppgifter finns t. ex. i sammanställningen "Beskrivning av statistiken. Arbetskraftsundersökningarna (AKU)" AM0401 som går att läsa på SCB:s hemsida www.scb.se.

Undersökningens omfattning vad gäller urvalsstorlek har varierat över tiden. Antalet intervjuade var som högst under perioden 1976-1977, då det uppgick till 24 000 personer/månad. Mellan 1988 och 1996 omfattades 18 000. Fr. o. m. januari 1996 är antalet 17 000 personer/månad.

Frågorna rör vanligen situationen under en vecka, den s. k. mätveckan. De ställs på telefon i nära anslutning till denna mätvecka. Ett par veckor efter datainsamlingens slut redovisas månadsvisa resultat. Dessa månadssiffror ligger också till grund för senare redovisningar av kvartals- och årsgenomsnitt.

Bortfallet i AKU låg under första hälften av 1980-talet på 6-7 procent av nettourvalet. Under 1986 ökade bortfallet till 10 procent och har därefter fortsatt att öka till närmare 16 procent.

Vi utnyttjar i denna skrift en del officiella statistikuppgifter från AKU, hämtade från SCB. Dessutom har vi analyserat två AKU-material, som utgått ifrån, dels de som ingick i AKU för första gången under året 1993 (27 104 personer), dels de som ingick första gången under året 1998 (25 782 personer). Dessa personer har sedan följts vid sammanlagt åtta tillfällen, dvs. under hela den tid de deltagit i AKU.

*Arbetsmiljöundersökningen*⁵ baseras på tilläggsfrågor till AKU. Vissa av de personer som deltagit i AKU för 2:a till 7:e gången ingår, vilket mer konkret innebär delurval ur AKU oktober-december vart annat år från 1989 till 1999. Endast sysselsatta (enligt AKU:s definition) omfattas.

De flesta frågor avser ett tremånadersperspektiv på arbetsförhållanden. I några variabler beskrivs en 12 månadersperiod. Vidare ställs frågor om tid i yrket och tid hos nuvarande arbetsgivare mm.

Undersökningen har genomförts med samma definitioner och metodik sedan starten 1989. Undersökningarna 1989, 1991 och 1993 är i stort sett jämförbara med avseende på variabelinnehåll. 1995 ändrades ett 25-tal frågor. 1999 däremot utgick några frågor och ett par nya tillkom. Totalt sätt under 10-årsperioden omfattas ca 75 000 individer.

Datainsamlingen startar normalt med telefonintervjufrågor som ställs direkt efter AKU-intervjun. Härefter skickas en enkät med ytterligare frågor.

Beräkningen av bortfallet startar med det initiala i AKU. P.g.a. vägran, språksvårigheter och indirekta intervjuer m.m. skapas ytterligare ett bortfall i den efterföljande telefonintervjun. Enkät delen ger ytterligare ett bortfall. Kompensation för bortfallet görs i samband med skattningsförfarandet. Den totala bortfallssiffran går inte att ange eftersom bortfallet för de sysselsatta i AKU är okänt. De sysselsatta har sannolikt lägre bortfall än övriga. Man kan dock misstänka att heltäckande svar för 1999 endast finns för varannan urvalsperson. Tidigare år är situationen bättre. För de (ganska många) frågor som ställs på telefon är bortfallet också betydligt lägre.

⁵ Uppgifter om undersökningen finns t. ex. i sammanställningen "Beskrivning av statistiken Arbetsmiljöundersökningen" AM0501 som går att läsa på SCB:s hemsida www.scb.se.

Tabell 1. Bortfall i Arbetsmiljöundersökningen. Procent.

	1989	1991	1993	1995	1997	1999
Bortfall i ordinarie AKU	8	10	12*	13*	14*	16*
Bortfall i extra telefonintervju	4	6	6	7	9	12
Bortfall i postenkät	17	18	17	24	26	31

*Siffran avser det totala bortfallet i AKU. Någon beräkning av bortfallet speciellt bland de sysselsatta finns inte.

Den översiktliga bild som datamaterialen ger

Som vi redan sagt tycks anställningsrelationerna ha försvagats en hel del under senare år och de löst knutna kommit att utgöra en betydande andel av arbetskraften. Låt oss först stanna något vid just detta uttalande och med hjälp av en del data fördjupa beskrivningen något.

AKU innehåller i princip två frågor om temporära anställningar. Den ena är en allmän fråga om den svarande har en tidsbegränsad eller en fast/tillsvidare-anställning. Den andra rör viken sorts tidsbegränsad anställning som det i så fall kan vara fråga om. I det senare fallet kodar intervjuaren in svaret som ett av 16 olika alternativ.⁶ (Ges otydliga svar begär intervjuaren förtydliganden.)

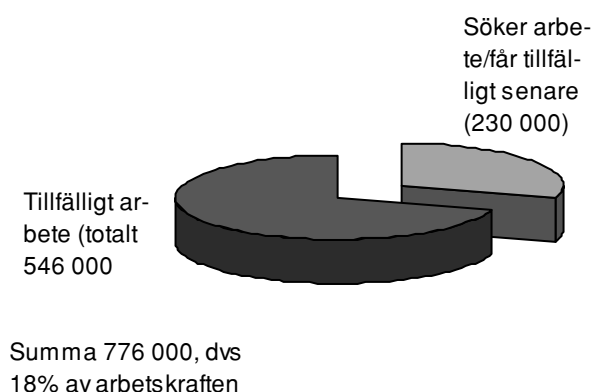
Dessa frågor är normalt de som används i olika statistikredovisningar. De leder t. ex. till beräkningar av sammanlagt ca 550 000 tillfälliga anställningar 1998, dvs till ca 13 procent av arbetskraften..

Det finns dock vissa svårigheter att utifrån svaren på frågorna exakt ”slå fast” hur många som på olika sätt är löst knutna till arbetsplatsen. Orsaken är mätvecksansatsen i AKU, dvs. att frågorna i huvudsak rör vad personen gjorde under en kort referensperiod, nämligen en visst vald mätvecka. Är man sysselsatt under denna vecka räknas man som sysselsatt. Söker man arbete räknas man som arbetslös. De rörliga, som vandrar ut och in i olika tillstånd läses vid den position de befann sig i under mätveckan. Med ett lite vidare perspektiv skulle situationen alltså kunna te sig annorlunda. En del arbetslösa skulle visa sig inte vara helt arbetslösa utan jobba av och an. En del sysselsatta skulle visa sig vara arbetslösa då och då. De tillhör båda de löst knutna. Vi bör kunna anta att det typiska för många tillfälligt anställda är just att de ibland arbetar och ibland väntar på arbete.

Nu intervjuas som sagt intervjupersonerna fler gånger i AKU, sammanlagt vid åtta tillfällen under två år. Detta ger möjlighet att ändå säga något om det vidare

6 Alternativen är vikariat utan fast tjänst i botten, provanställning, praktik/lärling, feriearbete, säsongsarbete, objekts/projektsanställning, kallas vid behov, förtroendevald, terminsanställd skolpersonal, beredskapsarbete, utbildningsvikariat, arbetslivsutveckling (ALU), arbetsmarknadsutveckling t. ex. AMU, arbetsplatsintroduktion (API), datortek, övrig arbetsmarknadspolitisk åtgärd. De senare kategorierna kan varieras en del över tid. Exakt hur de 16 olika alternativ skall tolkas är upp till den svarande att avgöra.

Figur 1. Personer med tillfälliga anställningsrelationer 1998.



perspektivet. Vi kan, om vi utnyttjar fler intervjutillfällen, försöka skatta storleken på den instabila gruppen. Det har vi gjort i figuren 1, där vi redovisar dels andelen, som var tillfälligt anställda under mätveckan, dels de som visserligen var arbetslösa då, men som senare hade perioder av tillfälliga anställningar. Under mätveckan var det 546 000⁷ som var tillfälligt anställda. Till detta kommer 230 000 personer som alltså sökt arbete under mätveckan och senare faktiskt fått ett eller flera tillfälliga arbeten.⁸

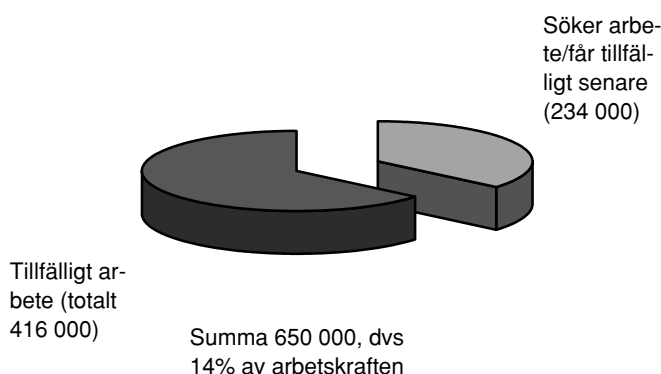
Eftersom vi också har data från 1993-95 kan situationen beskrivas också för denna period. (Se figur 2.) Vi ser att antalet tillfälliga knytningar, så som de här beräknas, ökat från 650 000 till 776 000. I procentuella tal är det en ökning från 14 procent till 18 procent. Det bör observeras att antalet som rör sig in och ut ur arbetslivet är i stort sett det samma över tid, trots att arbetslösheten minskat påtagligt under slutet av 1990-talet. Man kanske skulle förväntat att denna "reservarmé" minskat i storlek allt eftersom tiderna förbättras. Sannolikheten att få ett arbete ökar ju, vilket borde innebära att också sannolikheten att arbeta under mätveckan ökat. Men sökandegruppen fylls uppenbarligen också på allt eftersom.

Nästa datasammanställning ger en mer detaljerad bild av utvecklingen. Den baseras på uppgifter från arbetsmiljöstatistiken. Fördelen med detta datamaterial är att det ger möjlighet att utnyttja fler uppgifter. För vårt syfte här är av särskild vikt att vi får möjlighet att redovisa sådant övertidsarbete, som inte är begränsat enbart till mätveckan. Vi kan skilja heltidare, med generellt mycket övertid, från övriga hel-

⁷ Siffran avviker med några få tusental ifrån den i AKU:s grundtabeller, beroende på ett något annorlunda skattningsförfarande.

⁸ Till de arbets sökande räknas här också de "latent arbets sökande", dvs. de som visserligen inte sökt arbete, men som i svaren på SCB:s frågor säger att de både vill och kan ta ett arbete. I gruppen "latent arbets sökande" ingår personer som inte bryr sig om att söka för att de inte tror sig om att få något arbete.

Figur 2. Personer med tillfälliga anställningsrelationer 1993.



tidare. I Arbetsmiljöstatistikens material kan vi också (liksom i AKU) skilja mellan två kategorier av deltidare, dels de som önskar arbeta mer än de gör och dels de som inte önskar det. Deltidare som önskar arbeta mer, kan tänkas utgöra en grupp som spelar rollen av buffert.

I tabell 2 redovisas dessa grupper liksom företagare med eller utan anställda, vikariats- och projektanställda, samt en restkategori av övriga tillfälligt anställda (vilka domineras av gruppen behovsanställda), samt lantbrukare och medhjälpare i närståendes verksamhet.

Inga möjligheter finns i Arbetsmiljöstatistikens material att följa samma individer vid flera svarstillfällen, varför siffrorna beskriver situationen under mätveckan (bortsett ifrån overtiden).

Vi ser att antalet vikariat inte förändras så särskilt mycket under 90-talet. De stora förändringarna sker för de projektanställda och behovsanställda m. fl. Andelen projektanställda ökar fyra, fem gånger. De behovsanställda m. fl. ökar till det dubbla.⁹ Den snabba utveckling av andelen projektanställda under första halvan av 1990-talet, antyder att projekt som arbetsform fått påtagligt ökad betydelse.

Det är också intressant att notera att gruppen heltidsanställda, som arbetar overtid också ökar under perioden, medan de heltidare som inte arbetar overtid minskar. Andelen deltidare, som önskar arbeta mer, tycks också öka i relation till övriga deltidare. (Relationen är för män 1:7,8 resp. 1:4,3 resp. 1:3,5 resp. 1:3 resp. 1:3,8 resp. 1:2,8 och för kvinnor 1:7,5 resp. 1:5,2 resp. 1:3,2 resp. 1:3,0 resp. 1:3,2 resp. 1:3,8.)

Tillsammans ger de skilda resultaten en rätt tydlig bild av ett arbetsliv som förändras mycket mot olika tillfälliga arbetsinsatser. Den fortlöpande och monotona förändringen i vissa av dessa tidsserier antyder att här bakom inte bara finns ett

⁹ Den största kategorin i gruppen utgöres som sagt av de som "kallas vid behov". Med finns också provanställningar, praktik, feriearbete, säsongarbete och en del andra mycket små kategorier.

Tabell 2. Fördelning av de sysselsatta efter anställningssituation. Arbetsmiljöstatistiken 1989-1999. Procent.

Män	1989	1991	1993	1995	1997	1999
Fast anställda						
Heltid/övertid mm ¹⁰	24,9	24,0	25,1	27,4	27,8	28,1
Heltid ej övertid	53,8	52,9	45,8	43,6	44,5	44,6
Deltid, önskar ej arbeta mer	3,9	3,9	4,5	3,6	3,4	3,1
Deltid önskar arbeta mer	0,5	0,9	1,3	1,2	0,9	1,1
Företagare (exkl. lantbrukare)						
Företagare med anställda	4,7	4,4	5,0	5,3	5,0	4,7
Egenföretagare	5,0	5,6	7,2	7,1	6,3	6,3
Tidsbegränsat anställda						
Vikariat	1,7	1,8	2,4	2,0	2,2	2,1
Projektanställda	0,5	0,8	1,9	2,8	2,7	2,7
Behovsanställda m. fl. ¹¹	2,2	3,0	3,4	4,2	4,9	5,0
Övriga						
Lantbrukare	2,7	2,4	3,2	2,7	2,1	2,1
Medhjälpare	0,1	0,2	0,3	0,3	0,2	0,2

Kvinnor	1989	1991	1993	1995	1997	1999
Fast anställda						
Heltid/övertid mm ¹⁰	14,4	13,3	13,6	16,2	17,5	19,3
Heltid ej övertid	32,5	33,6	30,8	28,9	29,6	28,8
Deltid, önskar ej arbeta mer	32,9	31,6	28,8	26,0	24,8	23,7
Deltid önskar arbeta mer	4,4	6,1	8,9	8,8	7,7	6,3
Företagare (exkl. lantbrukare)						
Företagare med anställda	1,6	1,2	1,6	1,8	1,4	1,5
Egenföretagare	2,4	2,3	3,1	3,5	2,9	3,1
Tidsbegränsat anställda						
Vikariat	6,0	6,1	6,2	6,7	6,5	7,1
Projektanställda	0,7	0,8	1,3	1,8	2,3	2,5
Behovsanställda m. fl. ¹¹	3,7	3,8	4,1	5,1	6,3	6,8
Övriga						
Lantbrukare	0,8	1,0	1,1	0,7	0,6	0,6
Medhjälpare	0,5	0,4	0,5	0,5	0,6	0,4

¹⁰ Övertid minst en dag per vecka

¹¹ Innefattande förutom behovsanställda provanställningar, säsonganställningar och vissa andra mindre grupper

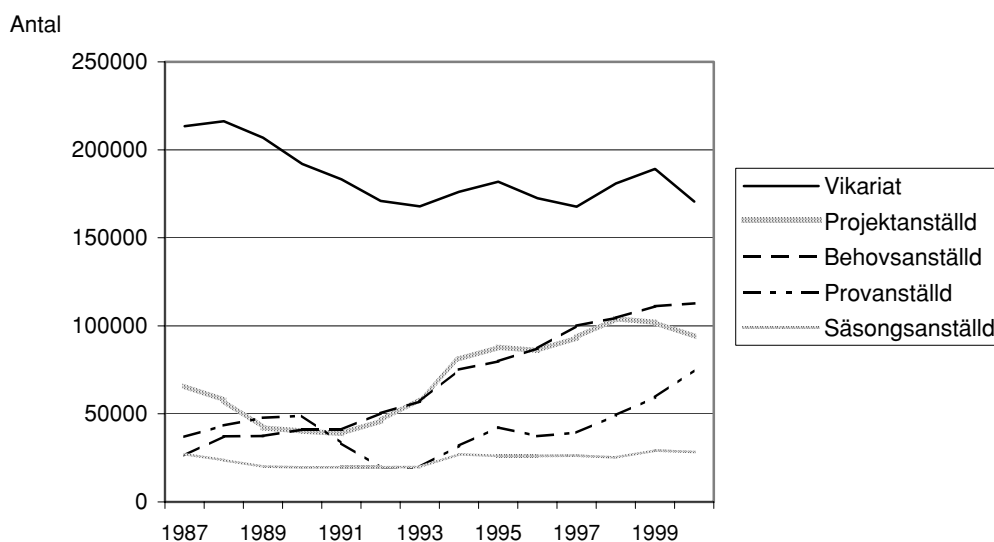
konjunkturfenomen. Konjunkturen var mycket god i början av sifferserien. Den artade sig också mycket väl mot slutet. Där emellan fanns mycket stora problem och en djup konjunktursvacka.

En kompletterande bild kan vi få från vissa andra uppgifter. I AKU finns möjlighet för en mer detaljerad uppdelningar efter typ av anställningsform. Utvecklingen kan följas år från år från 1987 fram till år 2000.¹² (Redovisningen i figur 3 gäller inte som tidigare procentandelar utan det faktiska antalet inom resp. grupp.)

Vi ser en ständig ökning av antalet behovsanställda, liksom av antalet provanställda. Antalet projektanställningar tycks här liksom tidigare stabiliseras på en förhållandevis hög nivå under senare delen av 1990-talet. Vikariatet tycks först minska fram till 1992, för att sedan mest hålla sig på någorlunda samma nivå. Vikariatens tidsserie avviker uppenbarligen mest ifrån de övrigas. Vikariatet utgör dock en alldeles speciell företeelse. De bör nog mest ses som en traditionell typ av anställningsform, med sin koppling till mer varaktiga positioner inom verksamheterna. Vikariatens utvecklingstrend återspeglar sannolikt dåligt de nya tendenserna inom arbetslivet. Dessa tendenser tycks slå igenom bättre i vissa av de andra sifferserierna.

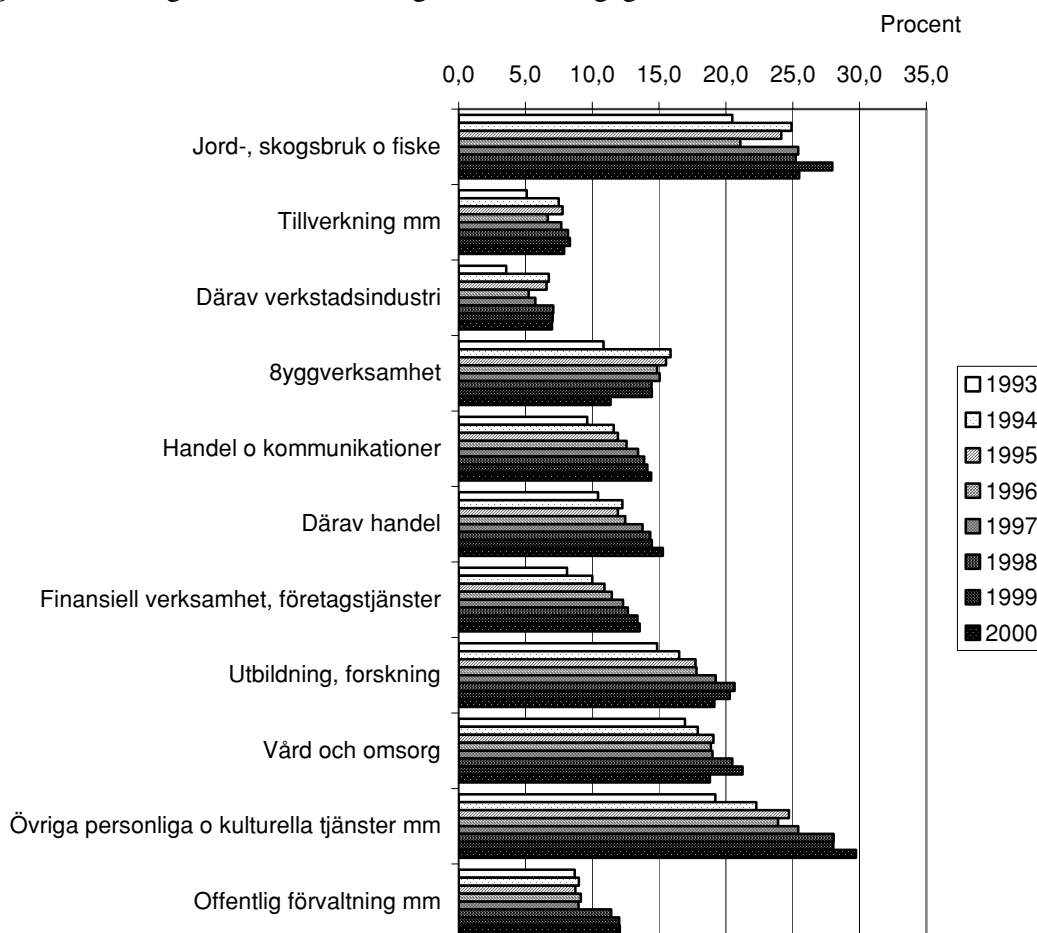
Diagrammet i figur 4 redovisar antalet tidsbegränsade anställda efter grov närings-grensuppdelning enligt AKU. Vi ser att inom de flesta näringsgrenar finns en högst påtagliga ökning. Denna är framför allt framträdande inom tjänstesektorn

Figur 3. Förändringar vad gäller de vanligaste typerna av tidsbegränsade anställningar 1987-2000. AKU. Antal.



¹² AKUs uppgifter täcker varje månad under varje år, medan arbetsmiljöstatistiken täcker 3 månader (under oktober-november) vart annat år. De resultat som här redovisas är hämtade från AKU-sammanställningar som gjorts på SCB.

Figur 4. Tidsbegränsade anställningar efter näringsgren 1993-2000. AKU. Procent.



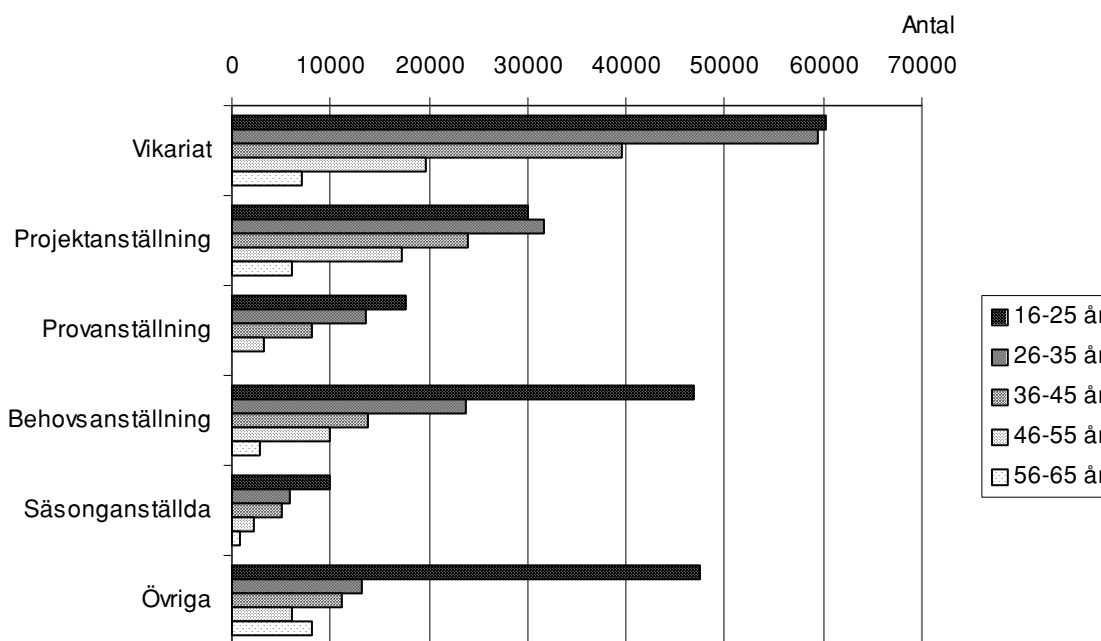
och där särskilt tydlig för "övriga personliga och kulturella tjänster mm" som också har den största andelen tillfälliga anställda. Men ökningen är också mycket tydlig inom utbildning, forskning, olika företagstjänster, handel och på andra håll. Vi finner också tydliga andelar tidsbegränsat anställda inom bl a jord- och skogsbruk och också här en viss tendens till ökning.

Ytterligare ett diagram baserat på AKU-data redovisas i figur 5, som beskriver skillnader mellan olika åldersgrupper.¹³ Diagrammet illustrerar de uppenbart stora skillnader, som finns efter ålder. Vi ser att de allra yngsta, dvs de i åldern 16-25 år, liksom de i åldern 26-35 år, dominerar bilden. De äldre har betydligt mindre antal inom varje kategori.

Observera att också detta diagram bygger på antalsuppgifter. Räkna vi procentandelar av anställda med olika typer av tillfälliga anställningar dominerar de unga ännu mer (vilket alltså inte visas i figuren).

¹³ De som deltagit första gången i AKU 1998.

Figur 5. Tidsbegränsade anställningar efter typ och ålder 1998. AKU. Antal.



Slutligen redovisar vi här några uppgifter från en helt annat typ av undersökning, som bygger på svar, inte från enskilda individer, utan från ett slumpmässigt urval av företag. Uppgifterna är hämtade från den s. k. FLEX 2-studien.¹⁴

Frågorna i FLEX 2 rörde arbetsställen. De handlade bl. a. om man på arbetsställen använt sig av temporära anställningskontrakt och i så fall hur många av de anställda som hade sådana. 73 procent av arbetsställen visade sig ha temporära kontrakt med i alla fall några anställda, dvs en klar majoritet av alla.

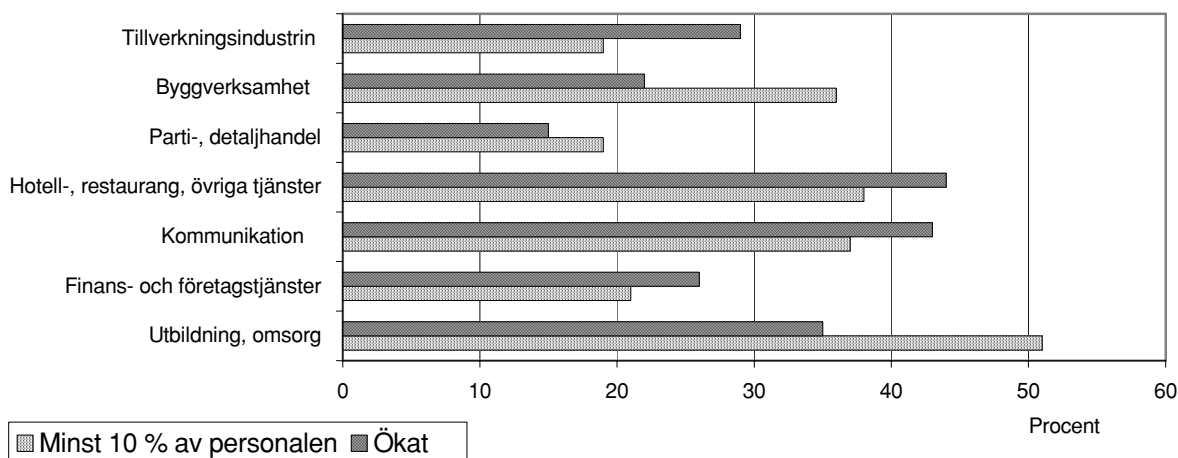
I 25 procent av fallen hade 10 procent eller fler kontrakt av detta slag. (Se figur 6.) Endast i ett par procent av fallen var minst 50 procent av personalen tillfälligt anställd. Nästan inga arbetsställen utnyttjade temporära kontrakt för samtliga anställda.

Flertalet arbetsställen utnyttjade uppenbarligen denna anställningsform, men gjorde det alltså endast för en rätt begränsad del av personalen. Antalsuppgifterna i FLEX 2 ger en bild som stämmer rätt väl överens med den från AKU.

I FLEX 2 fanns också frågor om ökning och minskning i användandet av de temporära kontrakten. Ökningarna visade sig vara de som var mest framträdande. Den genomsnittliga andelen arbetsställen, som ökat sin användning av temporära kontrakt under treårsperioden 1995 till 1997, var i genomsnitt 30 procent. 10 procent angav minskningar. I figur 6 ges också en redovisning av dessa ökning.

¹⁴ Undersökningen baserade sig på ett slumpmässigt urval om ca 5000 av landets arbetsställen. De frågor som ställdes rörde olika aspekter på företagets sätt att organisera sitt arbete. 72 procent av de utvalda arbetsställena deltog helt eller delvis i undersökningen. Se Wikman (2001).

Figur 6. Andelen arbetsställen där 10 procent eller fler har temporära kontrakt samt arbetsställen där de temporära kontrakten ökat 1995-1997. Branschuppdelat FLEX 2-material. Endast arbetsställen med 20 anställda eller fler.



Det är nu vidare intressant att notera från FLEX 2 att arbetsställen, som ökat sitt utnyttjande av tillfälliga anställningskontrakt, också ökat sitt utnyttjande av bemanningsföretag (i 30 procent av fallen jämfört med betydligt lägre andelar för övriga) liksom i större utsträckning hävdade att antalet kunder och tjänster ökat under perioden (i 62 procent av fallen) liksom hävdade att övertidsarbetet gått upp (i 53 procent av fallen). Resultaten finns redovisade i tabell 3.

Det antyds alltså att flertalet arbetsställen utnyttjar temporära kontrakt, men gör det i begränsad utsträckning och mest, tycks det, som följd av att man blivit knapp på interna resurser. Det antyds att det ökande antalet tillfälliga anställningar har en hel del att göra med bristande bemanning och bristande interna resurser hos företagen. Man får intryck av att förändringarna har mycket att göra med "slimmade organisationer" och "mager" produktion.

Samtidigt går det i andra data från FLEX 2 att se att "utläggning" av verksamhet inte bara handlar om temporära kontrakt och personal från uthyrningsföretag. Många arbetsställen verkar dessutom nu lita mer till andra företag för sådant som tidigare var centralt i den egna verksamheten, liksom mer utnyttja andra företag för

Tabell 3. Samband mellan ökning/minskning av antalet tillfälligt anställda 1995-97 och förändringar vad gäller kunder, inhyrd personal, övertid. Endast företag med 20 anställda eller fler. FLEX 2. Procent som ökat inom resp. grupp.

Grupp där antalet tillfälliga anställda	Av vilka också antalet kunder ökat	Av vilka också inhyrd personal från annat företag ökat	Av vilka också övertiden ökat
Ökat	62	30	53
varit oförändrat	59	13	32
Minskat	51	6	44
Ej aktuellt	59	12	28

olika hjälp- och stödtjänster. Förändringarna tycks skapa mer av projektorganisation och nätverkssamverkan. Också i projekt kommer de tillfälligt anställa in som en del, främst genom projektanställningar (en anställningsform som också enligt AKU ökat högst substantiellt under 90-talet).

Sammanfattande kommentar om utvecklingen

Antalet tillfälligt anställda har ökat högst påtagligt under 1990-talet. Förändringstendenserna ter sig än mer framträdande om en uppdelning görs efter typ av anställning. Vikariatet, som ursprungligen helt dominerade sammanhanget och fortfarande dominerar en del, har inte förändrats särskilt mycket. Tas de bort ifrån de övriga ter sig förändringstendenserna än mer tydliga.

Antalet projektanställda har ökat fler gånger om fram till toppen under 1998. Antalet behovsanställda, dvs. de som utnyttjas tillfälligt vid behov, har också ökat påtagligt.

Ökningstakten visar en viss avmattning mot slutet av decenniet, indikerande att konjunkturen haft viss betydelse för sammanhanget. Sannolikt har dock konjunkturen inte spelat någon huvudroll vad gäller utvecklingens huvuddrag. Därtill är ökningen allt för monotont stigande under allt för kraftiga konjunkturella svängningar, från den inledande högkonjunkturer, över den djupa lågkonjunkturer och sen till de allt bättre tiderna härefter.

Huvudrollen har sannolikt i stället spelats av vissa mer långsiktiga förändringar, som i mycket tycks handla om förändrade organisationsformer hos företagen och andra verksamheter, vilka i mycket tycks innebära förändringar i riktning bort ifrån storskalighet (bort från strävanden att göra sig så oberoende som möjligt och kunna kontrollera så stora delar av produktionsprocessen som möjligt. Man tycks inte längre eller i samma utsträckning vilja vara sig själv nog.) Vi kan märka det inte bara på det ökade antalet tillfälliga anställningar, utan också på utläggningar av hela verksamheter på andra (på ökad förekomst av outsourcing), på tendenser till koncentrationen på egen kärnverksamhet (som vi alltså också tycker oss se), på företagsuppstyckningar och avknoppningar. Vi kan märka det i tendenser till mer slimmade produktionsformer, mot mer av projektorganisation och mer av nätverksföretagande. Sammantagna är sannolikt dessa olika förändringen högst betydande.

Det handlar sannolikt alltså inte bara om ett ökat utnyttjande av vissa tillfälliga knytningar för att brygga över viss osäkerhet i marknaden. Det handlar inte bara om vissa enskilda individer som tillfälligtvis fått mer ytliga relationer, utan om såväl individer som verksamheter, som blivit mer flexibla och rörliga i förhållande till varandra.

LeGrand, Szulkin och Thålin (LeGrand m. fl. 2001) har hävdad, efter att ha gått igenom data från Levnadsnivåundersökningen (LNU), att trots att vissa typer av tillfälliga kontrakt blivit vanligare så har, menar de, anställningstiderna på arbetsplatserna inte förändrats så särskilt mycket. Förändringarna skulle alltså enligt deras sätt

att se, inte varit så särskilt dramatiska. Under de senaste 10-15 åren, dvs. under den period som här utgör fokus för intresset, går det dock att se både i deras data och våra att antalet korttidsanställda faktiskt ökat. I Arbetsmiljöundersökningarna, som innehåller betydligt fler individer och fler observationer, syns denna tendens mycket tydligt.¹⁵ Vi kommer längre fram att något mer fördjupa oss i data kring anställningstidens längd. Här och nu räcker det med att understryka att också de korttidsanställda blivit fler.

¹⁵ Vi kan i Arbetsmiljöundersökningen se en i stort sett fördubbling av antalet som arbetar *korttid som mest ett år*, från 1991 till 1999. Det är svårare att se den här typen av förändringar i *medianvärden* eller i *andelar som arbetat 10 år eller mer på en och samma arbetsplats*, dvs i de mått som LeGrand m. fl. främst utnyttjar. Medianvärden beräknas på alla sysselsatta av vilka de korttidsanställda bara utgör en mindre del.

LeGrand m. fl. använder sig alltså av LNU-data, vilket ger dem möjlighet att beskriva utvecklingen också under en längre tid, totalt under en 30-årsperiod. Sett i detta längre tidsperspektiv tycks tendensen mot ökat antal korta anställningar inte lika enhetliga, som under de senaste 15 åren. Samtidigt inkorporerar dock det längre tidsperspektivet många fler förändringar och mer av den strukturomvandling som fortlöpande sker. Branschstrukturen har förändrats kraftigt över åren. Vissa yrken har minskat eller försvunnit. Andra har tillkommit eller ökat. Jämförelserna blir därför svårare att tolka då så mycket mer måste hållas under kontroll.

2. Analys av individuella förändringsförutsättningar

Vad händer med de tillfälligt anställda på sikt?

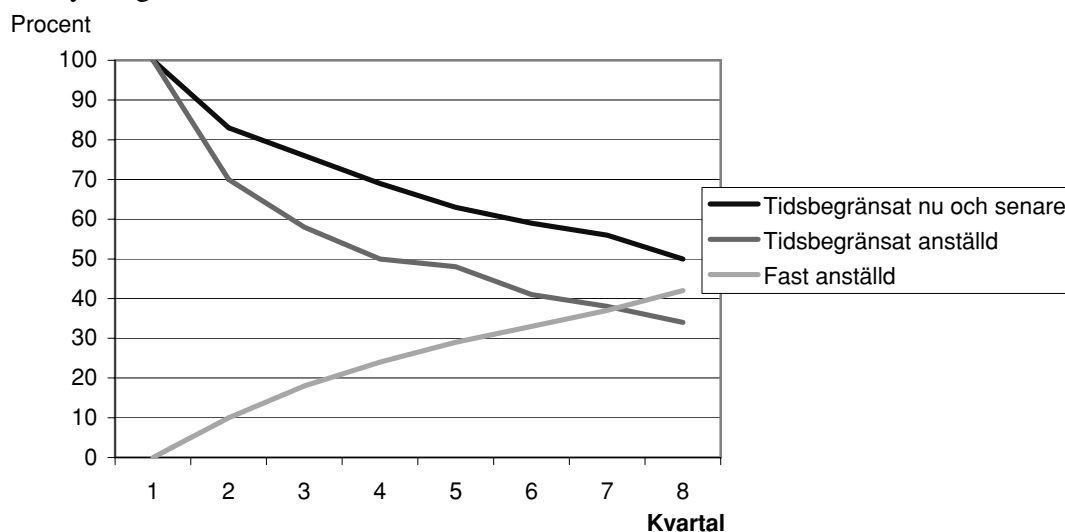
Efter denna redovisning av översiktliga fördelningar i tid och rum, övergår vi nu till en granskning av de enskilda individernas situation. Perspektivet förflyttas från samhället och företagen (med räkning av totala antal och frekvenser) till den enskilde och dennes utveckling.

Vid varje mättillfälle i AKU ställs alltså frågor till respondenterna om deras förhållanden under en viss given mätvecka. Detta sker för varje individ åtta gånger under en tvåårsperiod. Vi kan därigenom t ex se vad som händer med dem som inledningsvis haft tidsbegränsade anställningar, se om de så småningom hittar in i mer fasta anställningspositioner. I diagrammet nedan följer vi en sådan tidsserie. Andelen med fasta anställningar ökar hela tiden, men den når efter sju kvartal inte upp till mer än i stort 40 procent. Systematiken i utvecklingen antyder dock att det är fråga om en kontinuerlig utvecklingsprocess mot allt mer fasta relationer, men att denna process efter knappt två år inte "hinner" inkorporera mer än en minoritet av alla fall. De flesta kvarstår i tillfälliga anställningar eller har inga anställningar alls.

Den kontinuerliga utvecklingen kan kanske ses som ett tecken på att marknadens olika aktörer prövar sig fram. Företagen prövar de anställda och känner sig för när det gäller sina expensionsmöjligheter. Individerna prövar kanske också olika arbetsgivare och skaffar sig efter hand erfarenheter. Om detta är vad som sker måste processen dock ses som tämligen långsam och trög.

I figur 7 finns inritat, förutom de fast anställda, ytterligare två grupper, (1) de tidsbegränsat anställda under mätveckan, (2) sammanslagningen av de tidsbegränsat

Figur 7. Andelen av de tidsbegränsat anställda som fått fasta anställningar resp bibehållit sin lösa knytning 1998 och framåt. Procent.

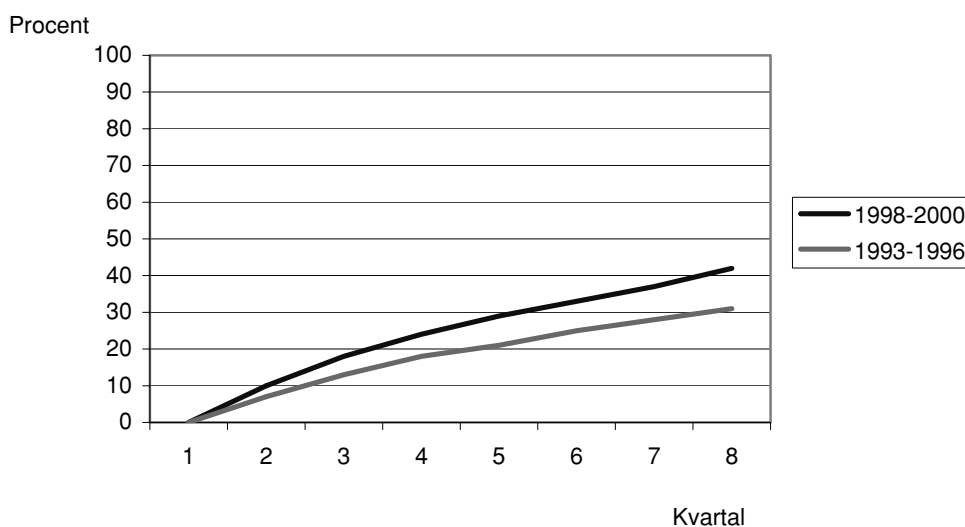


anställda och de utan arbete under mätveckan, som tidigare eller senare haft tillfälliga anställningar. Kurvan (2) är sannolikt den som bäst återspeglar andelen löst knutna till arbetslivet. Det typiska är ju ofta att perioder av tillfälliga anställningar och perioder av arbetslöshet ofta avlöser varandra. Kurvan (2) når ned till 50 procent efter sju kvartal. Resterande 10 procent saknar arbete eller har helt lämnat arbetsmarknaden.

I figur 8 jämförs situationen 1993-1996 med den 1998-2000. Under senare delen av 1990-talet har arbetsmarknadssituationen förbättrats. Vi finner dock att denna förbättring rätt litet påverkat sannolikheten för de tillfälligt anställda att få fasta anställningar. Lite drygt 30 procent hade fasta anställningar efter 2 år under den tidigare perioden, mot lite drygt 40 procent under den senare.

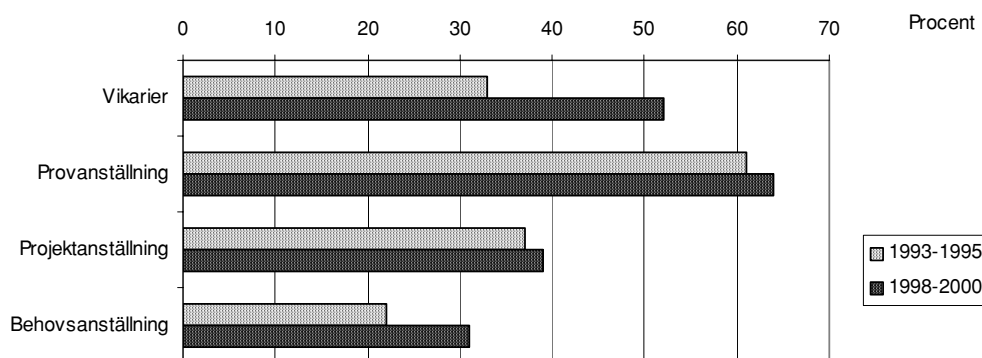
Den tröghet i utvecklingsförloppen, som kan utläsas ur dessa diagram, bör nu inte egentligen vara så förvånande. Ett enkelt matematiskt räknande ger som resultat att så många som 18 procent av arbetskraften inte kan ha tillfälliga anställningar om de främst skapas av (1) människors introduktion in till sina resp. yrken och (2) att introduktionen in mot fasta jobb går relativt snabbt. Om vi antar att totala antalet år i arbetslivet är ca 40 år (från några år före 25 till några år före 65)¹⁶ och samtidigt antar att varje individ har en och samma introduktionsperiod, ger varje årskull och år ca 2,5 procent. Först om alla får vänta 7 år på fasta anställningar kommer vi upp till ca 18 procent. Naturligtvis går det inte lika trögt för alla. Kanske finns det män-

Figur 8. Andel av de tidsbegränsat anställda som med tiden fått fasta anställningar. Procent.



¹⁶ Den faktiska tidpunkt när en genomsnittlig arbetstagare försvinner från arbetslivet är inte vid 65 års ålder, utan betydligt tidigare. Enligt de beräkningar av faktisk arbetstidslängd, som vi gjort, försvinner människor ur arbetslivet redan ca 4 år tidigare i genomsnitt. Se Wikman (2000b)

Figur 9. Andelen tidsbegränsat anställda som efter 7 kvartal fått fast anställning. Efter typ. Procent.¹⁷



niskor som knappast alls har fått några tillfälliga anställningar och andra som över huvud taget inte har några fasta jobb.

Sannolikheten att få fasta arbeten varierar naturligtvis också beroende på typ av tidsbegränsad anställning vilket framgår av figur 9. Sannolikheten är högst för provanställningar. Ändå är andelen i detta sammanhang inte stort mer än 60 procent. Uppenbarligen leder många provanställningar inte till fasta arbeten. Man kan fundera över orsaken till att så är fallet. Kanske används ibland provanställningar inte som prov i någon egentlig mening. Det verkar snarare som beteckningen provanställning i många fall används liktydigt med vilken annan tillfällig anställning som helst.

Många fler vikariat leder i dag till fasta anställningar jämfört med tidigare. Förändringen har sannolikt en del att göra med den regelförändring som genomförts. Regelförändringen innebar att personer som vikarierat hos sin arbetsgivare tre år under den senaste femårsperioden med automatik skall få fasta anställningar.

Projektanställningar leder till fasta anställningar i ca 40 procent av fallen. Behovsanställningar leder till fasta anställningar i ca 30 procent av fallen. För den sista gruppen innebar slutet av 90-talet en viss förbättring jämfört med tidigare. Förbättringen tycks dock inte särskilt stor.

En analys av liknande slag har gjorts av Håkansson (Håkansson 2001). Också hon har följt de tillfälligt anställda i AKU under en serie med mättillfällen, men startat år 1994. Håkansson fann att 36 procent av de tillfälligt anställda efter sju kvartal hade fått fasta anställningar. Siffran ligger mitt emellan de vi fått för åren 1993 och 1998. Det mest intressanta med Håkanssons analys, är dock att hon också har haft tillgång till andra material (bl. a. från AMS) i vilka människors situation kunnat följas under en längre period. Det visar sig att fortfarande efter fyra år har en stor andel av gruppen med tidsbegränsade anställningar problem med sin försörj-

¹⁷ Bastal vikarier 678/660, provanställning 62/134, projektanställning 212/359, behovsanställning 222/345.

ning. Ca 40 procent har fortfarande efter fyra år åtminstone någon arbetslöshetsersättning bland sina inkomster¹⁸.

Många som har tillfälliga anställningar är unga. Man kanske kan ställa upp hypotesen att det, som vi här ser som tröga tendenser mot fasta anställningar, mest återspeglar ungdomars lite tröga etablering på arbetsmarknaden. Har man den förväntan, måste situationen dock se mycket annorlunda ut för andra grupper inom befolkningen. Vi övergår därför till en särredovisning efter åldersgrupp och efter andra uppdelningar av befolkningen.

Av tabell 4 nedan framgår att de unga visserligen har extra svårt att etablera sig på arbetsmarknaden, men skillnaderna är inte så avgörande stora. Också de äldre har stora problem. Bäst tycks situationen vara för de medelålders. 34 procent av de i intervallet 16-25 år har fasta anställningar efter sju kvartal, mot 47 procent för de i åldern 36-45 år. Andelen är 26 procent i gruppen 56-65 år. Det går uppenbarligen trögt för alla åldersgrupper.

Har man som lite äldre förlorat sin fasta relation till arbetslivet tycks det också då vara svårt att hitta tillbaka in i fasta positioner. Delvis kan det dock vara som så att det bland de äldre tillfälligt anställda ansamlats en del personer, som varit mindre attraktiva på arbetsmarknaden, som kanske också har lägre kvalifikationer. De äldre tillfälligt anställda blir då kanske inte helt jämförbara med de yngre. Men samtidigt bör det noteras att det inte bara är mellan olika åldersgrupper som skillnaderna är begränsade, vad gäller olika tillfälligt anställdas möjlighet att få fasta anställningar. Samma resultatmönster dyker upp om och om igen inom många skilda befolkningsgrupper.

Ser vi t. ex. (som i tabell 5) på olika utbildningsgrupper, finner vi också i detta sammanhang ganska modesta skillnader. Den sämsta utvecklingen har de mist kva-

Tabell 4. Andelen tillfälligt anställda vid första mättillfället som fått fasta anställningar efter 1-7 kvartal. Åldersuppdelat. Procent.¹⁹

	16-25 år	26-35 år	36-45 år	46-55 år	56-65 år
Kvartal 1	0	0	0	0	0
Kvartal 2	9	11	13	10	4
Kvartal 3	15	20	24	15	6
Kvartal 4	21	26	29	24	10
Kvartal 5	26	34	33	29	17
Kvartal 6	29	39	36	35	20
Kvartal 7	32	43	41	40	20
Kvartal 8	36	48	47	43	25

¹⁸ Ca 60 procent hade alltså efter fyra år förvärvsinkomst (enbart eller förvärvsinkomst plus studerandeinkomst). Huruvida inkomsten för dessa kommit från fasta eller tillfälliga arbeten går dock inte att säga utifrån uppgifterna.

¹⁹ Bastal för 16-25 år (4125-4263), 26-35 år (4733-4831), 36-45 år (4544-4653), 46-55 år (4961-5067), 56-65 år 2618-3114.

Tabell 5. Andelen tillfälligt anställda vid första mättillfället som fått fasta anställningar efter 1-7 kvartal. Efter utbildningsnivå. Procent.²⁰

	förgymnasial utbildning	gymnasium 2 år	gymnasium 3 år	eftergymnasial utbildning <3 år	eftergymnasial utbildning 3 år eller mer	forskarutbildning
Kvartal 1	0	0	0	0	0	0
Kvartal 2	8	11	11	10	11	11
Kvartal 3	14	20	18	18	19	15
Kvartal 4	18	26	22	28	28	24
Kvartal 5	20	33	28	34	40	25
Kvartal 6	23	37	33	38	45	25
Kvartal 7	28	40	35	43	47	32
Kvartal 8	33	45	39	51	52	35

lificerade, de som bara har förgymnasial utbildning. 31 procent i denna grupp har efter sju kvartal fasta anställningar. Bäst lyckas de med eftergymnasial utbildning på minst 3 år. 51 procent har i denna grupp efter sju kvartal fasta anställningar. För de forskarutbildade sjunker procenttalet igen. Kanske hänger detta senare samman med att de forskarutbildade utgör en liten grupp som främst är verksam inom utbildning och forskning, där det finns många temporära kontrakt. En del kanske också förklaras av att vissa i denna grupp är anställda i projekt som kvalificerade experter. Vissa kan naturligtvis också vara tillfälligt anställda av fri vilja. De kanske uppskattar den frihet som hänger samman med av att de är attraktiva på arbetsmarknaden och har många alternativ att välja bland. Antalet individer är dock få, så siffrorna är rätt osäkra.

I tabell 6 har en uppdelning gjorts efter socioekonomisk indelning. De icke facklärdade arbetarna har en något sämre utveckling än de facklärdade. Tjänstemän på mellannivå har den bästa utvecklingen. De högre tjänstemännen har inte, som man kanske skulle förvänta sig, en lika god utveckling som tjänstemännen på mellannivå. Detta kanske kan förklaras av att det också i denna grupp kan finnas sådana som är

Tabell 6. Andelen tillfälligt anställda vid första mättillfället som fått fasta anställningar efter 1-7 kvartal. Efter socioekonomisk indelning. Procent.

	ej facklärdade arbetare	facklärdade arbetare	lägre tjänstemän	tjänstemän på mellannivå	högre tjänstemän
Kvartal 1	0	0	0	0	0
Kvartal 2	9	12	11	12	8
Kvartal 3	13	24	22	20	14
Kvartal 4	20	27	27	27	22
Kvartal 5	24	31	32	37	32
Kvartal 6	29	34	36	40	36
Kvartal 7	32	39	38	47	38
Kvartal 8	36	43	42	55	42

²⁰ Bastal (5452-5784), (6432-6660), (3424-3584), (3003-3065), (2165-2254), (116-131).

anställda som kvalificerade experter inom projekt, eller är individer som delvis av fri vilja valt en friare anställningsform.²¹

Också en uppdelning efter kön visar på små skillnader. 1998 når män och kvinnor upp till ganska exakt samma nivå. 1993 var skillnaderna något större.²²

Det övergripande intrycket som dessa populationsjämförelser ger är alltså att differenserna är begränsade. Mycket stora andelar inom alla grupper har fortfarande vid periodens slut tidsbegränsade anställningar. Etableringen på den fasta arbetsmarknaden går trögt för alla, om dock lite olika trögt.

I första hand verkar det inte vara skillnader vad gäller utbildning, socioekonomisk indelning, ålder eller kön, som gör att man som tillfälligt anställd får eller inte får fasta anställningar. Eftersom mönstret är så lika inom många skiftande befolkningsgrupper, verkar det snarare vara egenskaper hos själva anställningen i sig, som gör att det går trögt. Kanske finns här en mekanik som gör det rimligt att t. ex. tala om inlåsnings effekter.

Det bör kanske också tillfogas att det knappast kan vara bristande utbud på arbetstillfällen på arbetsmarknaden, som skapar förutsättningar för den tröghet vi ser. Under tvåårsperioden mellan 1997 och 1999 bytte 33 procent av arbetskraften arbetsgivare. (Gällde för de som var 50 år eller yngre.) Än fler bytte naturligtvis arbetsgivare under en längre period. Under femårsperioden 1994 till 1999 bytte åtminstone 50 procent arbetsgivare åtminstone någon gång (i samma åldersintervall). Detta måste innebära att ett mycket stort antal arbeten bjuds ut.

Försök till ett än längre tidsperspektiv

I AKU går det att följa individer under knappt två år. Genom att utnyttja sammanställningar av kontrolluppgifter och AMS-data kan man följa individer under längre tid. Håkansson följde med hjälp av sådana uppgifter individer under en fyraårsperiod. Uppgifter av detta senare slag ger dock inga möjligheter att skilja mellan tillfälligt och fast anställda. Den information som kan härledas därifrån är av annat slag och mer begränsad.

Vad som skulle vara av stort värde vore, om man kunde följa samma individer genom regelbundet återkommande frågeundersökningar under mycket lång tid, dvs om man hade tillgång till en äkta kohortstudie. Först då skulle det vara möjligt att exakt se hur väl människor på lång sikt lyckades etablera fasta knytningar till arbetslivet. Vi känner inte till någon sådan kohortstudie.

Ett alternativ skulle kunna vara att be människor beskriva vilka tidigare arbeten de haft under sina liv och be dem ge vissa allmänna upplysningar om dessa sina tidigare arbeten. Retrospektiva frågor av detta slag brukar dock anses ha låg kvalitet, därför att man menar att minnesproblemen är stora. Huruvida en retrospektiv metod

²¹ Bastal (3614-3837), (2347-2448), (2067-2187), (2732-2853), (1750-1871).

²² 1994 tycks de ha varit ännu större enligt Håkansson.

fungerar eller inte måste dock vara beroende av hur lätt eller svår själva svarsuppgiften faktiskt är. Sannolikt varierar svarsuppgiftens svårighetsgrad, liksom kvalitén, mycket från sammanhang till sammanhang. På SCB gjordes för ett par decennier sedan en studie av retrospektiva yrkesfrågor, där individernas svar ställdes emot folk- och bostadsräkningens uppgifter.

De retrospektiva frågorna kom i detta fall ifrån SCB:s Undersökning om levnadsförhållanden (ULF). I denna undersökning lät man människor beskriva sin yrkeshistorik, dvs. berätta om vilka arbeten (om minst två års längd) som de haft under sina yrkesliv. Dessa arbeten kodades efter en standardiserad yrkeskod (NYK). Motsvarande yrkeskoder hämtades parallellt från ett antal folk- och bostadsräkningar bakåt i tiden. Informationen i folk- och bostadsräkningarna var bunden till respektive registreringstillfälle och kunde inte betraktas som retrospektiv. De båda typerna av uppgifter jämfördes med varandra.

Det visade sig, när det gällde dessa yrkeskoder, att överensstämmelsen var förhållandevis god. Det var dessutom ingalunda klart att folk- och bostadsräkningen gav den mest tillförlitliga informationen i de mindre antal fall då differenser förekom. Uppenbarligen hade den retrospektiva metoden i detta fall visst fog för sig (Wärneryd m. fl. 1989).

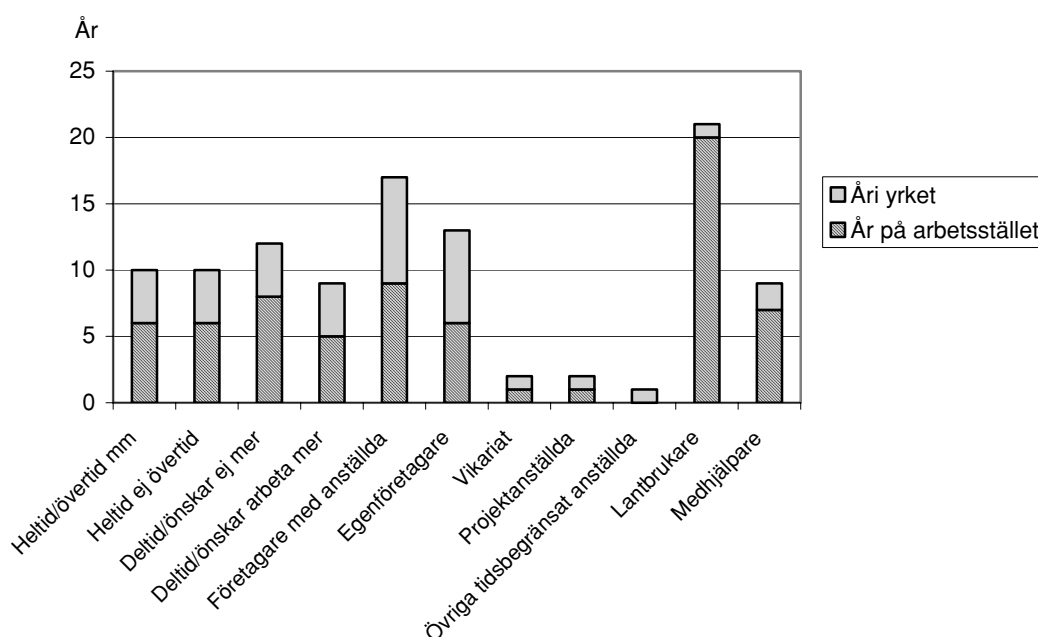
Arbetsmiljöstatistiken innehåller en fråga om hur länge man arbetat i sitt nuvarande yrke, liksom en fråga om hur länge man arbetat på sin nuvarande arbetsplats. Kanske kan vi anta att dessa retrospektiva frågor är av ungefär samma kvalitet som yrkeshistorikfrågorna i ULF. I så fall borde vi vara benägna att sätta en hel del tilltro till informationen.

I figur 13 redovisas medianerna för tiden i yrket och tiden på den aktuella arbetsplatsen för våra 11 grupper med olika anställningsrelationer. Vi ser att skillnaderna är mycket stora. Det är inte bara så att de tillfälligt anställda har mycket kortare anställningstid på sina nuvarande arbetsplatser än övriga. De tycks uppenbarligen också ha befunnit sig mycket kortare tid inom vad de kallar sina nuvarande yrken. Tillfälliga anställningar och tid i yrket hänger starkt samman.

10 år som medianvärde för yrkestiden för de heltidsanställda kan kanske förefalla vara en förvånansvärt kort tid. Värdet måste implicera att yrkesbyten faktiskt är vanliga, åtminstone att många högst påtagliga arbetsbyten förekommer, som människor är beredda att kalla för yrkesbyten.²³

²³ Det är möjligt att en del av detta starka samband mellan tillfälligt arbete och tid i yrket hänger samman med en större yrkesrörlighet för människor med svag position på arbetsmarknaden, en rörlighet som i så fall skulle kunna förklaras av att människor i denna grupp är mer benägna att pröva på nya verksamheter än andra.

Figur 13. År i yrket och år på arbetsplatsen. Efter anställningssituation. Medianer.²⁴



Vår avsikt är nu att försöka utnyttja den här informationen för att göra vissa beräkningar och uppskattningar av hur lång tid det tar att få fasta anställningar, givet att man kommit att arbeta med något som respondenterna kallar "nytt yrke". Det vi då gör är att beräkna hur snabbt andelen fasta anställningar går ned med tid i yrket.²⁵

Vissa resultat redovisas i figur 14. På x-axeln finns år i yrket och på y-axeln andelen av de sysselsatta som har tillfälliga anställningar. Det förefaller av diagrammet som andelen tillfälligt anställda krymper till ca en fjärdedel efter fem år i yrket. Efter 10 år har den krympt till en tiondel av det den var från början.

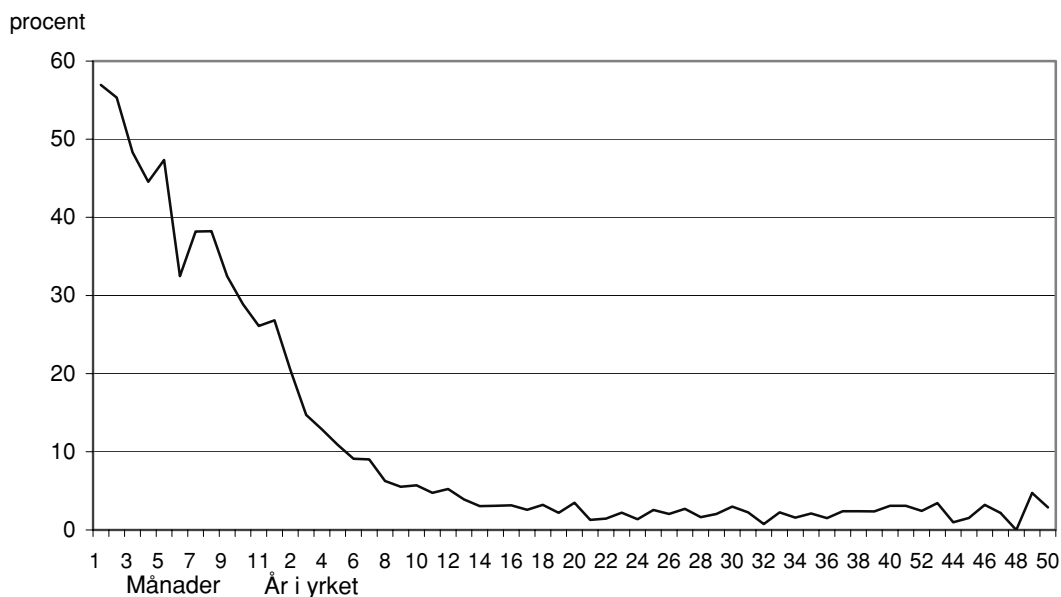
Informationen tyder på att andelen tillfälligt anställda efter 5 år har minskat rejält. Efter tio år är andelen som är kvar i tillfälliga positioner tämligen liten. Diagrammet tar dock ingen hänsyn till att byte av arbetsuppgifter ibland kanske betraktas som byte av yrke. Människor med mycket varierande sysselsättning tenderar att om och om igen hamna långt till vänster på skalan. Diagrammet ger därför en överskattning av hur snabbt det går för människor att etablerar fasta relationer på arbetsmarknaden.

Att följa människor efter tid i yrket är också något annorlunda än att följa tillfälligt anställda under några år, vilket ju var det vi tidigare gjorde. Vissa tillfälligt anställda kan ha varit längre i sina yrken än andra och återfinns i så fall längre till höger på skalan i figur 14. För de som ligger långt till höger tycks förändringen mot fasta jobb inte vara lika snabb som för dem som ligger längre till vänster.

²⁴ Bastal (13586/11994), (32766/29265), (11767 /10613), (3013/2882), (2349/2166), (3315/3103), (3116/2883), (1291/1282), (3216/3127), (1240/1112), (247/242).

²⁵ Det bör observeras, att det material vi räknar på täcker hela perioden mellan 1989 och 1999. Vad vi får fram är någon slags genomsnitt för svaren under den perioden.

Figur 14. Andelen tillfälligt anställda efter månader/år i yrket.



Vill vi få jämförbara siffror med de tidigare AKU-uppgifterna, bör vi beräkna den procentuella utveckling, från tillfälliga till fasta anställningar, för de som är nya i yrkeslivet, för de som varit där mellan ett och två år, för de som varit där mellan två och tre år osv. Vi bör härefter lägga samman dessa beräknade utvecklingstendenser för skilda grupper på ett sätt som motsvarar deras procentuella fördelning inom populationen och sedan skapa ett tvärsnitt av alla. Gör vi det får vi ett skattat värde för utveckling mot fasta positioner, som under det första året är 25 procent och under de första två åren 37 procent. Resultatet överensstämmer faktiskt ganska väl med ett genomsnitt av de tidigare resultaten från AKU-materialen 1993-1995 och 1998-2000.

Överensstämmelsen tycks alltså god. Vi vågar oss därför på att också beräkna vad, som skulle hända om vi på "AKU-sättet" kunde följa människor låt säga under 10 år. Enligt vårt sätt att räkna får vi fram att 72 procent av de tillfälligt anställda efter 10 år skulle befinna sig i fasta positioner.²⁶

Sammanfattningsvis får vi alltså ytterligare stöd för tanken att det tar åtskillig tid för många att etablera fasta positioner i arbetslivet. Det vi ser framför oss måste betecknas som en förhållandevis trög process.

²⁶ Viktigt att observera är att dessa data i och med att de beskriver en lång tidsperiod också går tillbaka i historien och täcker skilda historiska sammanhang. Det är t ex möjligt att människor som etablerade sig på arbetsmarknaden före den dramatiska krisen under 90- talet delvis speglar en mer gynnsam arbetsmarknad, än de yngre som mer konfronterats med det senaste decenniets problem. Resultaten kan alltså inte frikopplas från den historiska epok som genererat dem. Det är möjligt att dagens unga som har lösa knytningar till arbetslivet långsiktigt kommer att ha en sämre utveckling, men detta kan vi endast spekulera om.

Skillnader i möjligheter mellan olika anställda

Det finns uppenbara svårigheter för många tillfälligt anställda att skaffa sig fasta knytningar till arbetslivet. Denna svårighet, att mer stabilt etablera sig på arbetsmarknaden, verkar inte enbart vara en konsekvens av att de tillfälligt anställda ofta är unga och att det för många unga tar tid att skaffa sig fasta knytningar. Svårigheter tycks finnas inom många olika grupper.

Det verkar finnas mer generella förhållanden, kanske en mer generell mekanik, som gör att människor med tillfälliga knytningar lätt "fastnar" i tillfälliga positioner. Denna mekanik kan hänga samman med, och det är en av hypoteserna här, att de har sämre möjligheter till erfarenhets- och kunskapsutveckling, att de i mer begränsad utsträckning erbjuds kurser på betald arbetstid, har mer begränsade möjligheter att pröva svårare utmaningar och mindre möjligheter att över huvud taget rå över sin egen arbetssituation. Som följd härav kan de tänkas hamna allt mer efter andra i kompetenshänseende. Mekaniken leder i så fall till en "rundgång", som gör att vissa blir kvar i ogynnsamma positioner medan andra utvecklas allt mer allt eftersom.

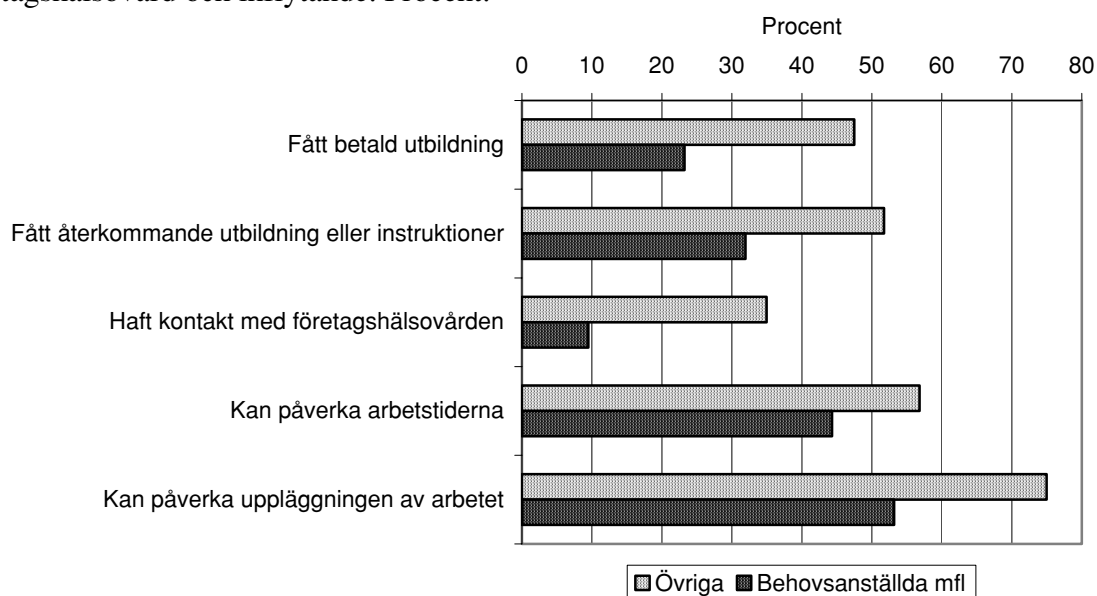
Vi kommer i detta avsnitt att något närmare försöka analysera rimligheten i ett sådant perspektiv. Redovisningen bygger på data från Arbetsmiljöstatistiken, i vilken det finns en hel del uppgifter om arbetsförhållanden inom svenskt arbetsliv. Där finns t ex uppgifter om de anställda fått utbildning på betald arbetstid (under de senaste 12 månaderna före intervjun). Där finns uppgifter om det krävs återkommande utbildning för att den enskilde skall klara arbetet. Där finns uppgifter om han/hon i så fall fått sådan återkommande utbildning. Där finns uppgifter om den enskilde är med och beslutar om uppläggningsen av sitt arbete och om han/hon kan bestämma, när olika arbetsuppgifter skall göras, m. fl. indikatorer på en mer eller mindre perifer ställning på arbetsplatsen.

Det finns i detta material tydliga skillnader i alla dessa olika avseenden mellan de tillfälligt och fast anställda.²⁷ I figur 10 har vi illustrerat förhållandet med hjälp av några siffror, som beskriver två grupper, de behovsanställda m. fl. kontra övriga sysselsatta (dvs. majoriteten av alla). Vi ser att gruppen behovsanställda m. fl. i betydligt lägre grad får utbildning på betald arbetstid, i mindre grad får återkommande utbildning, har mindre inflytande över sitt arbete och också har mindre kontakt med företagshälsovård. Skillnaderna är stora. Många behovsanställda har uppenbarligen en mer perifer ställning än andra, vilket torde ge dem sämre möjligheter att utveckla sina kvalifikationer.

Figuren ger dock en allt för grov bild av sammanhanget, eftersom de båda grupperna som jämförs skiljer sig åt på många sätt. De behovsanställda utgör ingen representativ grupp av alla anställda eller sysselsatta. Snarare utgör de en alldeles spe-

²⁷ Data av detta slag redovisades t ex i skriften *Nya relationer i arbetslivet* (författare Wikman A, Andersson A och Bastin M) som utgivits av Arbetslivsinstitutet tillsammans med SCB.

Figur 10. Skillnader mellan behovsanställda (m. fl.) och övriga vad gäller utbildning, företagshälsovård och inflytande. Procent.²⁸



ciell kategori, med lägre utbildning, med större andel kvinnor, med fler unga mm. Människor med lägre utbildning tycks rent generellt ha sämre chanser till vidareutbildning betald av arbetsgivaren och har också mindre inflytande. Samma sak gäller för de allra yngsta, som dessutom har mindre behov av att utnyttja företagshälsovård osv. En rättvisande analys kräver att hänsyn tas till en hel serie med möjliga inverkanförhållanden. Det innebär att en multivariat analys bör göras, där många olika faktorer hanteras samtidigt.²⁹

Det finns en hel arsenal med mer eller mindre sofistikerade multivariata metoder, som skulle kunna användas. Varje metod har sina för- och nackdelar. Det gör dem också olika användbara i olika sammanhang. Vi kommer här att pröva ett par olika alternativ. Vi startar med en variansanalys (av en typ som kallas MCA - "multiclas-sification analyses"), som har den uppenbara fördelen att den ger oss förhållandevis lätt gripbara resultat. Möjliga nackdelar med metoden återkommer vi till senare.

Det är skillnaderna mellan de 11 olika anställningsrelationerna, som utgör fokus för analysen, dvs. vi utnyttjar samma indelningsgrund som i den tidigare tabell 2.

²⁸ Bastal för behovsanställda m.fl (1403-2406) samt övriga (29107-60709)

²⁹ Sambandet mellan utbildningskraven för arbetet och möjligheterna till vidareutbildning är starkt, vilket framgår av figur 11. Det framgår där att 25 procent av de, som har arbeten utan utbildningskrav, får utbildning på betald arbetstid, vilket skall jämföras med 64 procent för de, som har arbeten med höga utbildningskrav (4 år eller mer). Samtidigt har behovsanställda, som vi sagt, arbeten med lägre utbildningskrav. För 44 procent av de behovsanställda (m. fl.) krävs ingen utbildning alls. Motsvarande siffra för övriga sysselsatta (dvs för den stora majoriteten) är 23 procent. Uppgifter som dessa ger oss dock också möjlighet att beräkna förväntade procentskillnader, givet att inget annat påverkar situationen än t. ex. utbildningskraven. De förväntade värdena kan jämföras med de faktiska. Sådana jämförelser är precis vad den multivariata analysen utgår ifrån och räknar på.

Tabell 6. Andel som fått utbildning på betald arbetstid under de senaste 12 månaderna. Skattningar utgående från MCA-analys samt ursprungliga bruttovärden.

	Ursprungliga värden	Efter konstanthållning
Heltid/övertid mm	62	57
Heltid ej övertid	49	51
Deltid, önskar ej arbeta mer	44	45
Deltid önskar arbeta mer	41	43
Företagare med anställda	26	26
Egenföretagare	12	11
Vikariat	38	37
Projektanställda	37	35
Behovsanställda m. fl.	23	30
Lantbrukare	7	15
Medhjälpare	6	17
Män	45	43
Kvinnor	48	50
16-25 år	37	45
26-35 år	49	48
36-45 år	51	50
46-55 år	48	46
56-65 år	37	39
Inga utbildningskrav	25	27
Några dagar	39	40
Några veckor	43	43
Några månader	40	41
1/2 år	45	45
1 år	47	47
2 år	47	46
3 år	56	55
4 år eller mer	64	63

Resultatet av våra beräkningar ger vid handen att flertalet av de skillnader som uppträder i ursprungliga bruttotabeller kvarstår efter det att hänsyn tagits till andra centrala förhållanden, som utbildningskrav, lärotidskrav, ålder, socioekonomisk grupp, kön, anställningstid på arbetsplatsen, tid i yrket mm. Det visar sig också att ett förhållandevis begränsat antal variabler ger ungefär samma resultat som en mer omfattande grupp. Sålunda visar det sig att vi får ett bra grepp över bakgrundsvariablernas inflytande om vi begränsar oss till följande tre: utbildningskrav, kön och ålder. Våra modellberäkningar utifrån dessa variabler redovisas här. Tabell 6 rör utbildning på betald arbetstid.

Första kolumnen i tabellen anger bruttovärden hämtade från ursprungliga korstabeller. Den andra kolumnen anger korrigerade värden, som beräknats med hjälp av MCA-analys. De första 11 raderna i tabellen redovisar procenten för de skilda anställningssituationerna. Vi ser att skillnaderna blir något mindre, sedan hänsyn tagits till övriga variabler, men inte uppseendeväckande mycket mindre.

Mest utbildning på betald arbetstid får heltidarna som har mycket övertid. Dessa tycks alltså utgöra en grupp som både har en central ställning och många chanser till utbildning.

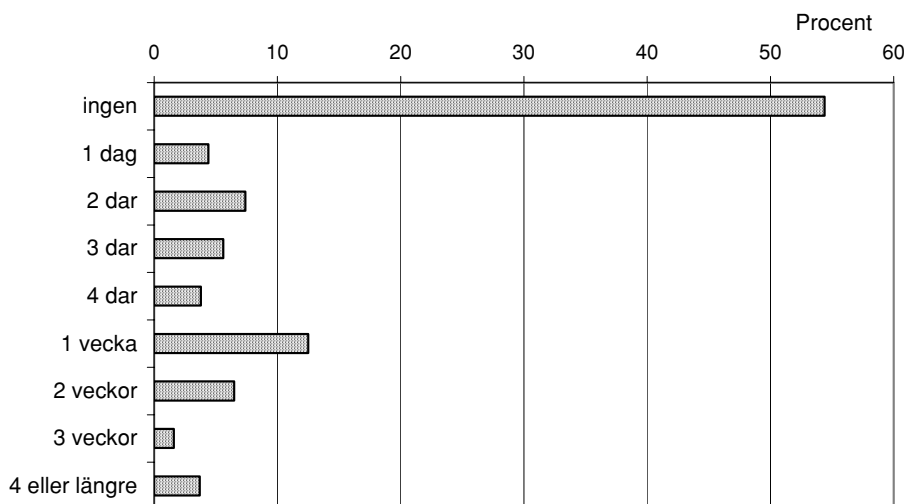
Behovsanställda m. fl. tycks vara de mest perifert placerade av de anställda. De ges kanske hälften så ofta utbildning på betald arbetstid som den första gruppen (59 procent mot 30), övrigt taget i beaktande.

Följande två rader beskriver de procentuella skillnaderna mellan män och kvinnor. Dessa minskar uppenbarligen inte alls som följd av konstanthållningen. Skillnaderna blir snarast något större. Åldersskillnaderna jämnas ut något. Skillnaderna efter utbildningskrav förblir i stort de samma före som efter den multivariata analysen.

Tabellen utgår dock ifrån en dikotom uppdelning, som kanske kan förefalla lite fyrkantig, dvs. den utgår ifrån huruvida man fått utbildning på betald arbetstid eller inte. Den tar ingen hänsyn till hur pass omfattande utbildningen varit. Det finns dock också möjlighet att (utifrån Arbetsmiljöstatistiken) göra en mer detaljerad beskrivning av utbildningens omfattning räknat i antalet utbildningsdagar per år. I figur 12 ges en översikt över sådana mer detaljerade uppgifter. Vi ser att det för det mesta handlar om korta utbildningsinsatser. 24 procent av de sysselsatta har dock genomgått en utbildning om en vecka eller mer.

Multivariata analyser kan nu också göras utgående ifrån dessa mer detaljerade utbildningsuppgifter. Vi kan t. ex. räkna på vilka som fått de lite längre utbildningarna (om en vecka eller mer). Det visar sig att 34 procent av de heltidsanställda (med mycket övertid) genomgått sådana längre utbildningar mot 15 procent av de behovsanställda m. fl. Det bör påpekas att utbildningen sannolikt är av delvis annat slag för de tillfälligt anställda, jämfört med övriga. För de tillfälligt anställda kan det i viss mån ha handlat om olika former av introduktionsutbildningar, nödvändiga

Figur 12. Antal utbildningsdagar på betald arbetstid. Procent.



för att komma in i jobbet. Sorterar vi bort de nyanställda och upprepar analysen, ökar skillnaderna ytterligare något.

Svar på frågor om utbildning på betald arbetstid ger en fingervisning av skillnader, som följer av människors centrala/perifera ställning på arbetsplatsen. I Arbetsmiljöstatistiken finns som sagt också en del andra frågor, som kan användas för att ge en belysning av de konsekvenser som kan följa av en perifer ställning.

Fortsättningsvis upprepas alltså samma typ av analys för några andra sammanhang. Resultaten vi får visar sig ge ungefär samma resultatbild som de tidigare. Den multivariata analysen reducerar ursprungsskillnaderna något, men inte särskilt mycket. Endast ett begränsat antal bakgrundsvariabler ger i stort sett samma resultatbild som ett bredare antal.

De resultat som redovisas i tabell 7-10 innefattar endast de första 11 raderna av analysens tabeller. Denna begränsning är gjord för att lyfta fram det som bedöms vara av störst intresse.

Det utfall, som förklaras i den första av dessa tabeller, baseras på uppgifter från två frågor. För det första en fråga om "arbetet kräver återkommande utbildning (information och/eller instruktioner)". För det andra en följdfråga om "man i så fall fått sådan återkommande utbildning". Vi ser alltså att skillnader i svaren på dessa frågor kvarstår, även sedan hänsyn tagits till övriga variabelers inflytande. Åter igen ligger de behovsanställda m. fl. sämst till av olika kategorier av anställda, medan heltidare med övertid ligger bäst till. 54 procent har fått återkommande utbildning i gruppen heltid/övertid, mot 42 procent bland de behovsanställda m. fl. (övrigt taget i beaktande). Det kan vara intressant att notera att olika företagarkategorier inte skiljer ut sig särskilt mycket i denna tabell, vilket var fallet i den tidigare. Dessa senare frågor kring utbildningsinsatser likställer uppenbarligen på ett bättre sätt situationen för företagare och anställda.

Tabell 8 handlar om kontakter med företagshälsovård under det senaste året. 13 procent av de behovsanställda m. fl. har haft sådana kontakter, mot ca 40 procent av

Tabell 7. Andel som fått återkommande utbildning. Skattningar utgående från MCA-analys samt ursprungliga bruttovärden.

	Ursprungliga värden	Procenttal efter konstanthållning
Heltid/övertid	59	54
Heltid/ej övertid	51	52
Deltid/önskar ej arbeta mer	46	48
Deltid/önskar arbeta mer	42	47
Företagare med anställda	58	56
Egenföretagare	56	54
Vikariat	35	38
Projektanställda	44	44
Behovsanställda m fl	32	42
Lantbrukare	47	51
Medhjälpare	29	41

Tabell 8. Andel som varit i kontakt med företagshälsovården. Skattningar utgående från MCA-analys samt ursprungliga bruttovärden.

	Ursprungliga värden	Procenttal efter konstanthållning
Heltid/övertid	39	38
Heltid/ej övertid	43	42
Deltid/önskar ej arbeta mer	30	33
Deltid/önskar arbeta mer	25	29
Företagare med anställda	22	19
Egenföretagare	6	4
Vikariat	17	22
Projektanställda	13	14
Behovsanställda m fl	10	13
Lantbrukare	22	19
Medhjälpare	7	11

de fast heltidsanställda (efter konstanthållning), dvs det är tre gånger så många i den senare gruppen jämfört med den första. Det som här registrerats, kan kanske tyckas vara något rätt speciellt. Ändå knyter det an till samma förhållanden, som de vi tidigare fokuserat. Också dessa resultat säger antagligen en hel del om de tillfälligt anställdas speciella utanförskap, om att de resurser som finns på arbetsplatsen främst kommer de fast anställda till del (och bland dem främst de heltidsanställda och bland dem främst de med mycket övertid).

Tabellerna 9 och 10 handlar om de anställdas inflytande över sitt arbete. Inflytande mäts med hjälp av två förhållandevis precist formulerade frågor, "kan du bestämma när olika arbetsuppgifter skall göras (t. ex. genom att välja att jobba lite fortare vissa dagar och ta det lite lugnare andra dagar)" resp. "är du med och beslutar om uppläggningsen av ditt arbetet (t. ex. vad som skall göras, hur det skall göras, eller vilka som skall arbeta tillsammans med dig)". Vi ser att också här kvarstår mycket av skillnaderna sedan hänsyn tagits till övriga variablers inflytande. Mest framträdande är nog skillnaderna i den senare tabellen. Ca 80 procent av de heltids-

Tabell 9. Andel som för det mesta själv kan bestämma när olika arbetsuppgifter skall göras. Skattningar utgående från MCA-analys samt ursprungliga bruttovärden.

	Ursprungliga värden	Procenttal efter konstanthållning
Heltid/övertid	60	56
Heltid/ej övertid	57	57
Deltid/önskar ej arbeta mer	46	50
Deltid/önskar arbeta mer	43	49
Företagare med anställda	76	73
Egenföretagare	80	78
Vikariat	42	46
Projektanställda	64	63
Behovsanställda m fl	44	49
Lantbrukare	85	85
Medhjälpare	77	83

Tabell 10. Andel som för det mesta är med och beslutar om uppläggnings av arbetet. Skattningar utgående från MCA-analys samt ursprungliga bruttovärden.

	Ursprungliga värden	Procenttal efter konstanthållning
Heltid/övertid	83	79
Heltid/ej övertid	72	72
Deltid/önskar ej arbeta mer	66	68
Deltid/önskar arbeta mer	64	67
Företagare med anställda	97	95
Egenföretagare	92	90
Vikariat	65	67
Projektanställda	75	75
Behovsanställda m fl	53	60
Lantbrukare	92	95
Medhjälpare	82	90

anställda (med mycket övertid) indikerar inflytande över arbetets uppläggning mot 60 procent av de behovsanställda (m. fl.). Man kanske bör observera att frågorna, som utnyttjas, är rätt försiktigt formulerade. Frågorna handlar inte om ytterlighetsfall, att man helt och hållet själv beslutar eller inte alls gör det. Svaren ger bara indikationer. Någon helt precis information om inflytandet får man inte. Resultaten kan användas för jämförelser, för att peka ut skillnader, men de kan inte användas för att säga något helt exakt om hur stora skillnaderna är.

Metodkommentar

De beräkningar vi här gjort känns intressanta eftersom de leder till så synbarligen lätt tolkbara resultat. Bakom beräkningarna finns dock en del antaganden som möjligen kan ifrågasättas. Om man, som vi gjort, räknar på dikotoma utfallsvariabler (som beskriver om något förekommer eller inte förekommer) är det vanligare att man använder sig av logistisk regression än av varians-/regressionsanalys.

Den logistiska regressionen har fler tilltalande egenskaper. Den skapar en modell som ger sannolikheter som aldrig överstiger 1 eller understiger 0, vilket däremot våra hittills använda modeller skulle kunna göra. Den logistiska regressionen introducerar inte heller lika lätt en skevhet i resultaten, som kommer av brott emot grundläggande statistiska antaganden. Vanlig varians-/regressionsanalys förutsätter som princip, att variationen kring skattade värden är normalfördelad och att den är ungefär lika stor över allt. Detta kan knappast vara fallet för dikotoma utfallsvariabler. Ändå kan i praktiken den vanliga regressionen ge ungefär samma resultat som den logistiska regressionen och leda till ungefär samma typ av slutsatser. Detta är möjligt om inte fördelningarna i utfallsvariablerna är alltför sneda.³⁰

Det finns dock också vissa nackdelar med logistisk regression. Den leder till mer svårgripbara resultat. Istället för att resonera kring andelar och procent talar man där

³⁰ Cox och Wermuth talar om att värdena skall ligga mellan 20 och 80 procent. Howell D diskuterar en del kring detta i Howell (1992).

om oddset för en viss händelse. Med odds menar man då relationen mellan sannolikheten för att en händelse skall inträffa och sannolikheten att den inte skall inträffa. Är frekvensen 66 procent för en viss händelse i en viss grupp, innebär det att oddset är 2 till 1 för att händelsen inträffar mot att den inte inträffar.

Vidare, i den logistiska regressionsanalysen estimeras främst relationen mellan olika odds (dvs. oddskvoter). Man räknar sig fram till hur mycket större oddset är i en situation jämfört med i en annan, för en grupp jämfört med en annan osv. Totalt sett gör detta sammanhanget rätt svårgripbart.

I tabellerna i Appendix jämförs oddsen för samma 11 grupper som vi tidigare utnyttjat. Oddset för resp. grupp ställs emot oddset för de behovsanställda m. fl. (som då definitionsmässigt får värdet ett). Vi ser att det, på samma sätt som tidigare, kvarstår uppenbara skillnader mellan grupperna. De behovsanställda m. fl. har också betydligt lägre odds, när det t. ex. gäller utbildning på betald arbetstid, även sedan hänsyn tagits till olika mellankommande och inverkan av variabler.

För att kunna ge information om betydelsen av konstanthållningen genom den logistiska regressionen, har vi i tabellerna också redovisat ursprungliga oddskvoter. Vi ser att oddskvoten minskar en del men inte uppseendeväckande mycket. Den korrigerade bilden liknar den ursprungliga. Resultaten liknar de vi fick vid MCA-analysen.

Den logistiska regressionen och variansanalysen ger anledning till ungefär samma slutsatser. Bilden kan knappast sägas förändras nämnvärt, sedan vi infört de mer strikta antaganden som den logistiska regressionen innebär.

Sammanfattande kommentar

Det tycks alltså vara som så att de flesta tillfälligt anställda inte kvarstår i tillfälliga positioner under en så stor del av sina yrkesverksamma liv. Med tiden får de flesta ändå fasta jobb. Denna process verkar dock, i de data vi presenterat i denna skrift, vara tämligen trög. De tar trots allt rätt lång tid för många. Vi har velat se detta bl. a. som en konsekvens av bristande möjligheter för de tillfälligt anställda att hänga med i den allmänna kompetensutvecklingen.

Vissa individer ges inte samma möjligheter att skaffa sig gynnsamma positioner i arbetslivet. De får som följd därav inte samma ansvar, eller ges möjlighet till samma utmaningar som andra. Samtidigt leder detta till att de får sämre möjligheter att efter hand öka sin egen kompetens. De tenderar att halka allt mer efter. De tillfälligt anställda tycks många gånger tillhöra just denna grupp.

För deras del är det inte lika självklart att företagen vill satsa på kompetenshöjande utbildningsinsatser, eftersom inte företagen själva, utan kanske någon annan, kommer att kunna dra nytta av investeringen.

Lägg därtill de återkommande perioderna av arbetslöshet, som minskar förutsättningarna att hänga med ytterligare. Istället för att utnyttja perioder av lugnare arbetsförhållanden på arbetsplatsen till fortbildning och utveckling, vilket kanske

skulle varit konsekvensen om personerna varit fast anställda, ställs de nu mer uttalat vid sidan om.

Vidare, de nyanställda kunde tidigare kanske (med en annan produktionslogik och med en mer långsiktigt tänkt anställningsform) tillgodoräkna sig en mer gedigen introduktionsutbildning och upplärning. När produktionsordningen mer fått karaktären av tillfälliga knytningar och kanske av ren projektorganisation, kommer personer som anställs att från början förväntas ha den kompetensen som efterfrågas.

En ofta uppgiven egenskap hos äldre tiders företag var att man där gärna gav fasta anställningar åt okvalificerad personal, som istället fick läras upp inom företaget. På det viset bands de närmare till verksamheten. Människor gavs ofta också möjlighet att göra karriär inom företaget och därigenom ytterligare utveckla sig inom verksamheten. Ett centralt intresse för arbetsmarknadsforskningen rörde sålunda länge den *interna* arbetsmarknadens speciella karaktäristiska. Förhållandena var i detta sammanhang uppenbarligen klart skilda från de som rådde på den öppna *externa* arbetsmarknaden, där mer normala marknadskrafter präglade situationen.

Det finns en hel del som tyder på att utvecklingen i Sverige gått emot en allt mindre roll för den interna arbetsmarknaden och en allt större roll för den externa. Personer tycks allt mer anställas efter akuta behov, vilket innebär en strävan att sätta in dem i verksamhet så snabbt som möjligt. De som anställs tänks från början ha den nödvändiga kompetensen och inte behöva långa igångkörningstider. Ansvar för utbildning och lärande läggs då i högre grad utanför företaget, på individen själv eller på offentligheten.

Vi har i annat sammanhang redovisat resultat kring hur de genomsnittliga utbildningskraven för arbetet gått upp, samtidigt som den genomsnittliga lärotiden på arbetsplatsen gått ned. Kraven på utbildning, om tre år eller mer utöver grundskolan, steg under en period under 1990-talet från närmare 30 procent till närmare 50 procent. Under samma tid sjönk lärotidskraven/lärotidsperioden om 1 år eller mer med ca 10 procent (Wikman 2000a, Lundgren 1999). Naturligtvis behöver sammanhanget utredas närmare innan vi har någon klar bild av hur mycket av upplärningen som faktiskt flyttats bort från företagets ansvar.

Resultaten i denna skrift tycks tyda på att många tillfälligt anställda haft svårt att komplettera sina kunskaper och förkovra sig, att skaffa sig den nödvändiga kompetens som krävs för att blir lika konkurrensmässiga som andra.

Mycket tyder på att de bristande möjligheter till kompetensutveckling som de nya produktionsordningarna skapat, leder till att många tillfälligt anställda förblir i ett slags utanförskap, förblir mer perifert placerade i otryggare anställningsrelationer under långa tider.

Inledningsvis berörde vi resonemang som utgick ifrån att fler arbetsmarknader existerade parallellt med varandra med delvis vattentäta skott dem emellan. Vi talade om en primär arbetsmarknad och om en sekundär. De tillfälligt anställdas situation tänktes ha många drag, som stämde överens med vad som ansetts vara typiskt

för den sekundära. Det finns brist på arbetstillfällen, brist på varaktighet hos dessa arbetstillfällen och på många sätt sämre arbetsvillkor. Det tycks finnas bristande rörlighet mellan tillfälliga och fasta positioner, precis som den bristande rörligheten mellan den primära och den sekundära arbetsmarknaden.

De resultat vi lyft fram i denna skrift ger tankemodellen ett visst stöd, men uppenbarligen kan vi knappast tala om några vattentäta skott mellan olika sektorer, bara en viss tröghet i förändringsmönstren.

Samtidigt bör vi kunna säga att kompetensförsörjningen också ur en mer generell synvinkel tycks ha blivit eftersatt. Förändringarna vi sett under senare år tycks ha skapat en ur kompetenshänseende mindre väl fungerande arbetsmarknad. Viss form av kompetensutvecklingen tycks ha hamnat mellan stolarna, utan tydligt ansvar för någon. Många skaffar sig inte eller ges inte möjlighet att skaffa sig den kompetens som behövs. Vissa blir mindre kompetenta än de skulle blivit under andra förhållanden. Vi bör följaktligen också kunna hävda att det inte bara är en del enskilda som drabbats av utvecklingen, utan att det också kastas in en hel del sand i själva produktionsmaskineriet.

Sammanfattning

Med hjälp av bland annat frågor från SCB:s Arbetskrafts- och Arbetsmiljöundersökningar har situationen för de tillfälligt anställda beskrivits. Frågor är i dessa sammanhang ställda vid många tillfällen och under lång tid. Vi har kunnat följa olika trender, men också enskilda individer och hur deras situation förändrats allt eftersom. Även frågor ställda till representanter för företag och arbetsplatser har kunnat utnyttjas för att beskriva hur situationen utvecklats.

Antalet tillfälligt anställda har ökat högst påtagligt under 1990-talet. Förändringstendenserna ter sig än mer framträdande om en uppdelning görs efter typ av anställning. Vikariaten, som ursprungligen helt dominerade sammanhanget och fortfarande dominerar en del, har inte förändrats särskilt mycket. Tas de bort ifrån de övriga ter sig förändringstendenserna än mer tydliga.

Antalet projektanställda har ökat fler gånger om fram till en topp under 1998. Antalet behovsanställda, dvs. de som utnyttjas tillfälligt vid behov, har också ökat högst påtagligt.

Orsakerna tycks bl. a ha en del att göra med förändrade organisationsformer hos företag och verksamheter. De nya formerna tycks innebära förändringar i riktning bort ifrån strävan till storskalighet, bort från strävanden att vara sig själv nog och hän emot samverkan med andra i tillfälliga konstellationer.

Ökningar av den temporära arbetskraften handlar uppenbarligen inte bara om ett ökat utnyttjande av vissa tillfälliga knytningar för att brygga över osäkerhet i marknaden.

Det tycks inte vara som så att de flesta tillfälligt anställda kvarstår i tillfälliga positioner under en stor del av sina yrkesverksamma liv. Med tiden får de flesta fasta jobb. Denna process verkar dock, i de data vi studerat, vara tämligen trög. De tar trots allt rätt lång tid för många. Vi har velat se trögheten bl. a. som en konsekvens av bristande möjligheter för de tillfälligt anställda att hänga med i den allmänna kompetensutvecklingen.

Vissa individer ges uppenbarligen inte samma möjligheter att skaffa sig erfarenheter i arbetslivet. De får inte samma ansvar, eller ges möjlighet till samma utmaningar som andra. De får inte upplärning eller ges inte tillfälle till vidareutbildning som andra. De får på många sätt sämre möjligheter att efter hand öka sin egen kompetens. De tenderar att allt mer halka efter.

Utvecklingen drabbar vissa enskilda. Utifrån ett generellt perspektiv innebär dock också de nya förutsättningarna att viss form av kompetensförsörjning blir eftersatt. När många företag samtidigt slutar ta ansvar för viss fortbildning, när många förväntar sig att kompetensen bara skall finnas att tillgå, uppstår till slut en kompetensbrist, som får produktionssystemen att fungera sämre.

Referenser

- Atkinson, J (1985): *The Changing Corporation* i Clutterbuck (Ed.): *New Patterns of Work*. Gower. Aldershot.
- Barklöf K (red.) (2000) *Smärtgränsen? : en antologi om hälsokonsekvenser i magra organisationer*. Rådet för arbetslivsforskning. Stockholm.
- Barklöf K (red.) (2000) *Vägval? : en antologi om förändringsprocesser i magra organisationer*. Rådet för arbetslivsforskning. Stockholm.
- Berg I (1981) *Sociological Perspectives in Labour Market*. Academic Press. New York.
- Beskrivning av statistiken, Arbetsmiljöundersökningen, AM0501, som går att läsa på SCB:s hemsida www.scb.se.
- Beskrivning av statistiken, Arbetskraftsundersökningarna (AKU), AM0401, som går att läsa på SCB:s hemsida www.scb.se.
- Castells M (1999) *Informationsåldern – ekonomi, samhälle och kultur*. Göteborg: Daidalos.
- Dhont S m.fl. (2000): *Research on the Changing World of Work*. European Agency for Safety and Health at Work. Bilbao.
- Doeringer P & Piore, M (1975) Unemployment and the "Dual Labour Market". *The Public Interest*, 38, Win 1975.
- Ekstedt E, Lundin R A, Söderholm A & Wirdenius H (1999) *Neo-industrial organising: renewal by action and knowledge formation in a project-intensive economy*. Routledge advances in management and business studies 9. London.
- Employment in Europe (1997) Office for Official Publications in the European Communities. European Commission. Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs. Luxembourg.
- Howell D (1992): *Statistical Methods for Psychology*. Calif Duxbury Press, Belmont 1992.
- Hyman R (1991): Plus ca change? The Theory of Production and the Production of Theory. i Pollert (ed.) *Farewell to Flexibility?* Blackwell. Oxford
- Håkansson K (2001): *Språngbräda eller segmentering? En longitudinell studie av tidsbegränsade anställda*. IFAU 2001:1. Uppsala.
- Kallenberg A & Berg (1987) *Work and Industry - Structures, Markets and Processes*. Plenum Press. New York.
- Karlson J Ch & Eriksson B (2000): *Flexibla arbetsplatser och arbetsvillkor - En empirisk prövning av en retorisk figur*. Arkiv förlag. Lund.
- LeGrand C, Szulkin R & Thålin M (2001): Har jobben blivit bättre? En analys av arbetsinnehållet under tre decennier i *Välfärd och arbete i arbetslöshetens årtionde*. Forskarantologi från kommittén Välfärdsbokslut. SOU 2001:53.
- Lennerlöf L (red) (2000) *Avveckla eller utveckla? : en antologi om verksamhetskonskvenser i magra organisationer*. Rådet för arbetslivsforskning. Stockholm.
- Levin H (1998) *Arbetslöshet, tidsbegränsade anställningar och rörlighet på arbetsmarknaden i 1990-talets Sverige*. Institutet för social forskning. Licentiatserien 10/1998. Stockholm.

- Lundgren, K (1999) Kortare lärotider och ett nytt lärandesystem. Hur nya organisationsformer och informationsteknik påverkat lärandet i arbetslivet i *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 5:4, vintern 1999.
- Office for Official Publications in the European Communities. Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs. *Employment in Europe*. European Commission. Luxembourg 1997.
- Reich R (1994) *Arbetsmarknaden inför 2000-talet*. Stockholm. SNS.
- SPUR/Svenska Personaluthyrnings och Rekryteringsförbundets hemsida www.spur.se.
- Wikman A (2001): *Internationalisering, flexibilitet och förändrade företagsformer - En statistisk analys av arbetsställets utveckling under 90-talet*. Arbetslivsinstitutet. Stockholm.
- Wikman A, Andersson A & Bastin (1998) M: *Nya relationer i arbetslivet - en rapport om tendenser mot flexibla marknadsrelationer istället för permanenta anställningsrelationer*. Arbetslivsinstitutet och Statistiska centralbyrån. Stockholm.
- Wikman, A (2000a): *Arbetsmarknadens utveckling i Sverige i Marklund S (red) Arbetsliv och hälsa*. Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Wikman, A (2000b): *Arbetslivslängd i yrken i Marklund, S (red.): Arbetsliv och hälsa 2000*. Arbetslivsinstitutet. Stockholm.
- Wärneryd B, Östlin P & Thorslund M (1989): *Kvaliteten vid retrospektiva frågor om tidigare yrkesexponering en utvärdering av yrkeshistoriken i undersökningen av levnadsförhållanden (ULF)*. Stockholm Statistiska centralbyrån.

Appendix

Tabell A:1. Oddskvoter för utbildning på betald arbetstid. Personer med olika anställningsrelationer jämförs med de behovsanställda (m. fl.). Män jämförs med kvinnor. Olika åldersgrupper jämförs med de i ålder 16-25. De med olika utbildningskrav för arbetet jämförs med den lägsta kategorin.

	Ursprungliga oddskvoter	Efter konstanthållning
Heltid/övertid mm	5,4	3,6*
Heltid ej övertid	3,2	2,9*
Deltid, önskar ej arbeta mer	2,6	2,2*
Deltid önskar arbeta mer	2,3	2,0*
Företagare med anställda	1,1	0,9*
Egenföretagare	0,4	0,3*
Vikariat	2,0	1,5*
Projektanställda	1,9	1,4*
Behovsanställda m. fl.	1	1
Lantbrukare	0,2	0,3*
Medhjälpare	0,2	0,3*
Kvinnor		1
Män		0,7*
16-25 år		1
26-35 år		1,2*
36-45 år		1,2*
46-55 år		1,0*
56-65 år		0,7*
Inga utbildningskrav		1
Några dagar		1,9*
Några veckor		2,2*
Några månader		2,0*
1/2 år		2,3*
1 år		2,5*
2 år		2,5*
3 år		3,7*
4 år eller mer		5,3*

* Avviker signifikant från referensgrupp

Tabell A:2. Oddskvoter för återkommande utbildningar. Personer med olika anställningsrelationer jämförs med de behovsanställda (m. fl.). Män jämförs med kvinnor. Olika åldersgrupper jämförs med de i åldern 16-25. Arbeten med olika utbildningskrav jämförs med den lägsta kategorin.

	Ursprungliga oddkvoter	Efter konstanthållning
Heltid/övertid mm	3,1	1,8*
Heltid ej övertid	2,2	1,6*
Deltid, önskar ej arbeta mer	1,8	1,3*
Deltid önskar arbeta mer	1,5	1,3*
Företagare med anställda	3,0	1,9*
Egenföretagare	2,8	1,7*
Vikariat	1,1	0,9*
Projektanställda	1,6	1,1*
Behovsanställda m. fl.	1	1,0
Lantbrukare	1,9	1,5*
Medhjälpare	0,8	1,0*
Kvinnor		1
Män		1,0*
16-25 år		1
26-35 år		1,2*
36-45 år		1,3*
46-55 år		1,3*
56-65 år		1,4*
Inga utbildningskrav		1
Några dagar		1,9*
Några veckor		3,1*
Några månader		3,3*
1/2 år		3,2*
1 år		3,1*
2 år		3,1*
3 år		3,7*
4 år eller mer		5,4*

* Avviker signifikant från referensgrupp

Tabell A:3. Oddskvoter för kontakter med företagshälsovården. Personer med olika anställningsrelationer jämförs med de behovsanställda (m. fl.). Män jämförs med kvinnor. Olika åldersgrupper jämförs med de i åldern 16-25. Arbeten med olika utbildningskrav jämförs med den lägsta kategorin.

	Ursprungliga oddkvoter	Efter konstanthållning
Heltid/övertid mm	6,1	4,9*
Heltid ej övertid	7,1	5,8*
Deltid, önskar ej arbeta mer	4,1	4,0*
Deltid önskar arbeta mer	3,1	3,2*
Företagare med anställda	2,7	2,0*
Egenföretagare	0,6	0,5*
Vikariat	1,9	2,0*
Projektanställda	1,4	1,2*
Behovsanställda m. fl.	1	1
Lantbrukare	2,7	2,0*
Medhjälpare	0,7	0,7*
Kvinnor		1
Män		1,5*
16-25 år		1
26-35 år		1,4*
36-45 år		1,5*
46-55 år		1,7*
56-65 år		1,7*
Inga utbildningskrav		1
Några dagar		1,2*
Några veckor		1,1*
Några månader		1,1*
1/2 år		1,2*
1 år		1,1*
2 år		1,1*
3 år		1,0*
4 år eller mer		1,1*

* Avviker signifikant från referensgrupp

Tabell A:4. Oddskvoter för möjligheten att (för det mesta) själv bestämma när olika arbetsuppgifter skall göras. Personer med olika anställningsrelationer jämförs med de behovsanställda (m. fl.). Män jämförs med kvinnor. Olika åldersgrupper jämförs med de i åldern 16-25. Arbeten med olika utbildningskrav jämförs med den lägsta kategorin.

	Ursprungliga oddkvoter	Efter konstanthållning
Heltid/övertid mm	1,9	1,3*
Heltid ej övertid	1,7	1,4*
Deltid, önskar ej arbeta mer	1,1	1,1*
Deltid önskar arbeta mer	0,9	1,0
Företagare med anställda	4,0	2,9*
Egenföretagare	5,1	3,9*
Vikariat	0,9	0,9*
Projektanställda	2,2	1,8*
Behovsanställda m. fl.	1	1
Lantbrukare	6,8	5,8*
Medhjälpare	4,3	4,5*
Kvinnor		1
Män		1,4*
16-25 år		1
26-35 år		1,2*
36-45 år		1,2*
46-55 år		1,2*
56-65 år		1,4*
Inga utbildningskrav		1
Några dagar		0,9*
Några veckor		0,9*
Några månader		0,9*
1/2 år		0,9*
1 år		1,1*
2 år		1,1*
3 år		1,3*
4 år eller mer		1,9*

* Avviker signifikant från referensgrupp

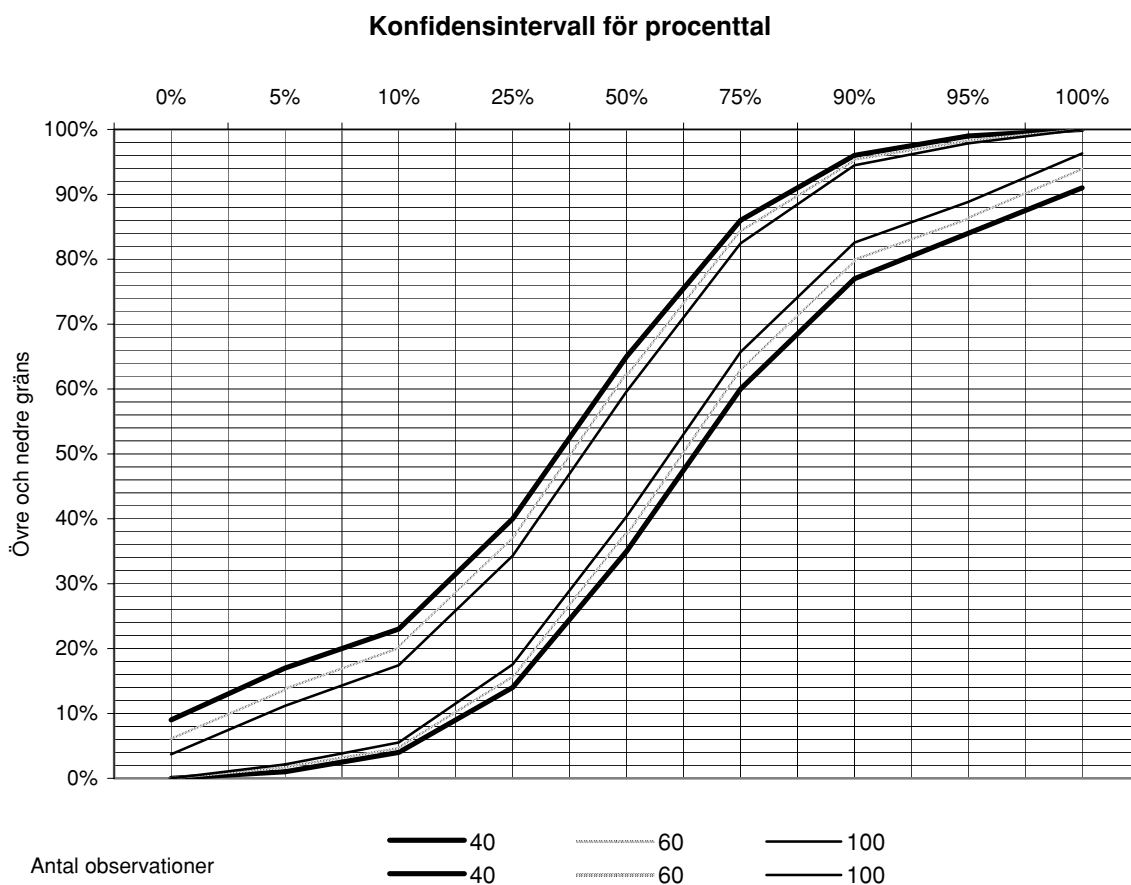
Tabell A:5. Oddskvoter för möjligheten att (för det mesta) vara med och besluta om upp-
läggningen av arbetet. Personer med olika anställningsrelationer jämförs med de behovsan-
ställda (m. fl.). Män jämförs med kvinnor. Olika åldersgrupper jämförs med de i åldern 16-
25. Arbeten med olika utbildningskrav jämförs med den lägsta kategorin.

	Ursprungliga oddkvoter	Efter konstanthållning
Heltid/övertid mm	4,4	2,5*
Heltid ej övertid	2,3	1,7*
Deltid, önskar ej arbeta mer	1,7	1,3*
Deltid önskar arbeta mer	1,6	1,4*
Företagare med anställda	24,7	18,3*
Egenföretagare	9,9	6,9*
Vikariat	1,7	1,3*
Projektanställda	2,7	1,9*
Behovsanställda m. fl.	1	1
Lantbrukare	10,4	9,1*
Medhjälpare	3,8	4,5*
Kvinnor		1
Män		1,0*
16-25 år		1
26-35 år		1,4*
36-45 år		1,5*
46-55 år		1,4*
56-65 år		1,4*
Inga utbildningskrav		1
Några dagar		1,0
Några veckor		1,1*
Några månader		1,4*
1/2 år		1,6*
1 år		2,2*
2 år		2,1*
3 år		2,7*
4 år eller mer		4,0*

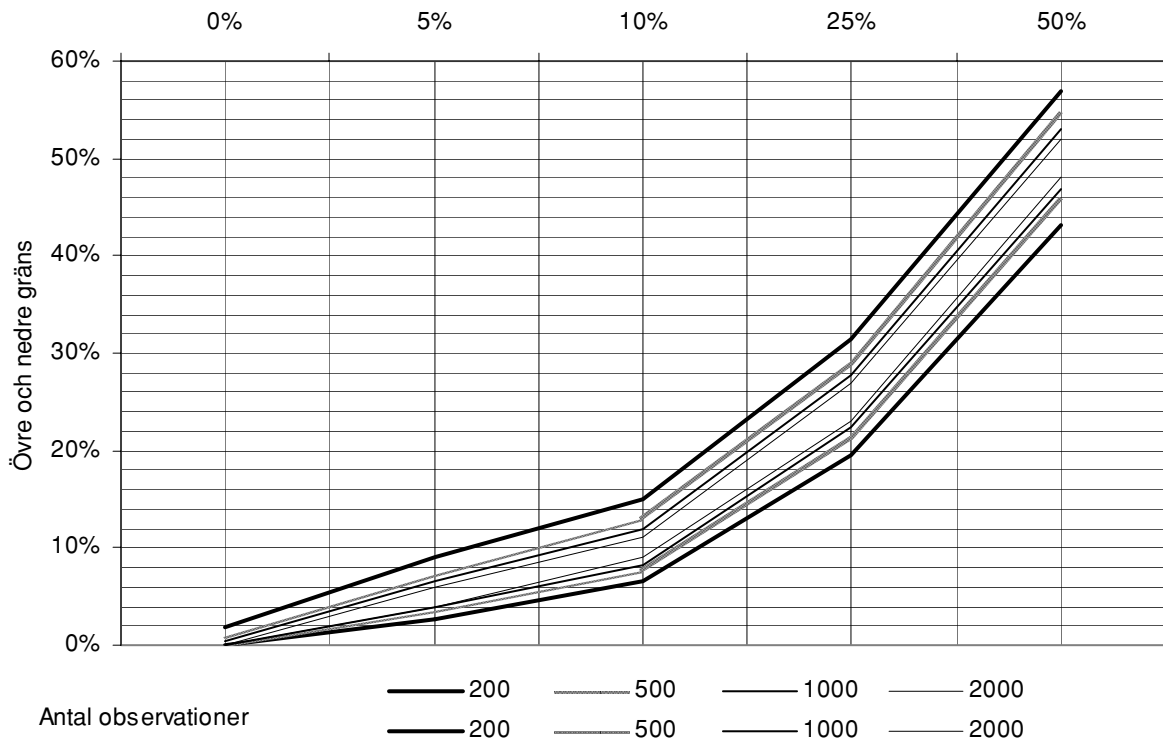
* Avviker signifikant från referensgrupp

Bilaga - Lathund för uppskattning av konfidensintervall

AKU och Arbetsmiljöundersökningen baseras på ett stratifierat urval, vilket innebär att svaren i undersökningen viktas efter skilda urvalssannolikheter. Dessutom sker en viktning efter skillnader i svarsinflöde inom respektive strata. För att exakt beräkna osäkerhetsintervall kring varje skattat värde, krävs en relativt komplex beräkning. Intervallen varierar inte enbart beroende på det totala antalet svarande i respektive redovisning, utan också beroende på antalet inom respektive strata, liksom på skillnader i procenttal mellan olika strata. Vi redovisar här inga mer exakta beräkningar. Vi ger istället en enkel lathund för uppskattning av osäkerhetsintervall som utgår ifrån ett vanligt oberoende slumpmässigt urval, dvs. som om stratifiering inte skett. Utnyttjar man en sådan lathund överskattas osäkerheten i viss mån. Man gör en konservativ skattning, dvs. gör en försiktig bedömning av vilka skillnader som inte beror på slumpen.



Konfidensintervall för procenttal



Konfidensintervall för procenttal

