

Tidsbegränsat anställdas framtida arbetsmarknadssituation

Tomas Berglund, Kristina Håkansson, Tommy Isidorsson och Johan Alfonsson

Artikeln analyserar tidsbegränsat anställdas övergångar till olika arbetsmarknadssituationer med hjälp av AKU-data för perioden 1992-2010. Varje årgång består av två-åriga paneler och fokuserar vad som hänt mellan första och sista mätpunkten. Resultaten visar att typ av tidsbegränsad anställning är avgörande för om den utgör ett trappsteg mot en tillsvidare anställning eller inte. Chanserna är större vid till exempel vikariat, men är betydligt mindre vid behovsanställningar. Vissa typer av tidsbegränsade anställningar verkar således arbetsgivaren använda för att screena anställningsbarheten hos den anställda, men andra för att uppnå flexibilitet.

En tidsbegränsad anställning benämns ofta som en atypisk anställningsform. För unga är det dock snarare en typisk anställningsform, eftersom mer än hälften av alla arbetande i åldersgruppen 15-24 år är tidsbegränsat anställda. Sannolikheten att hamna i en tidsbegränsad anställning beror också på födelseland, yrkesgrupp, arbetstidsomfattning och näringsgren. En viktig samhällsfråga är då hur tillfällig den här arbetssituationen är och vad som händer efter en tidsbegränsad anställning. I den politiska debatten framhåller fackliga organisationer anställningsformens otrygga villkor, medan arbetsgivarsidan argumenterar för att det är ett bra sätt att komma in

FÖRFATTARE

Tomas Berglund, professor, Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet, tomas.berglund@socav.gu.se

Kristina Håkansson, professor, Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet, kristina.hakansson@socav.gu.se

Tommy Isidorsson, docent, Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet, tommy.isidorsson@socav.gu.se

Johan Alfonsson, doktorand, Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet, johan.alfonsson@socav.gu.se

på arbetsmarknaden –tidsbegränsade anställningar ses då som ett trappsteg till fast jobb (se t ex Sveriges radio 150224).

Syftet med den här artikeln är att med hjälp av AKU-data beskriva utvecklingen av olika former av tidsbegränsade anställningar under perioden 1992 till 2010 samt undersöka effekterna av dessa former av tidsbegränsade anställningar för den framtida arbetsmarknadssituationen. I vilken utsträckning leder olika former av tidsbegränsade anställningar till fast jobb, till arbetslöshet, till eget företag respektive till att man lämnar arbetskraften? Vilka andra faktorer, såsom kön, ålder, utbildning, födelseland och arbetstid, kan förklara de olika utfallen?

Sverige har i ett europeiskt perspektiv en hög andel tidsbegränsat anställda och hamnar på sjätte plats av 33 länder i Europa 2014 (Eurostat 2015). I ett nordiskt sammanhang kännetecknas Sverige tillsammans med Finland av betydligt högre nivåer än Danmark och Norge (Berglund m fl 2010). Historiskt har andelen tidsbegränsat anställda långsiktigt ökat i Sverige sedan mätningarna började i slutet av åttiotalet (SCB 2015, s 37). Ökningen skedde framförallt under 1990-talet, från en nivå på ca 10 procent i början av decenniet till ca 16 procent 1999. Därefter var nivån tämligen stabil (ca 15 procent) fram till andra halvan av 00-talet då det skedde en ökning fram till 2007 med ett toppvärde på drygt 17 procent av de anställda. Den senaste tillgängliga siffran från SCB ligger på 16,5 procent för 2015. Statistiken visar alltså en stark ökning sedan 1990-talets början. Men vilka typer av tidsbegränsade anställningar är det som ökat och vad innebär det för möjligheten att få ett fast jobb?

REGLERINGEN AV TIDSBEGRÄNSAT ANSTÄLLDA

Parallellt med ökningen av andelen tidsbegränsat anställda har också lagstiftningen successivt luckrats upp (SFS 1982:80, 5 §). De förändringar som skett i Lag om anställningsskydd (LAS) sedan tillkomsten 1974 har i princip alltid handlat om förenklade möjligheter för användningen av tidsbegränsade anställningar, medan få ändringar har skett för ordinarie anställda. 1982 ändrades LAS så att fler typer av tidsbegränsade anställningar blev tillåtna: provanställning, möjligt att tidsbegränsat anställa före värnpliktstjänstgöring, efter pensionering och på viss tid för arbetsanhopning. Anställning för arbetsanhopning var dock begränsad till max 6 månader under en tvåårsperiod. Det kan påpekas att en provanställning innebär en tillsvidareanställning i botten och att anställningen automatiskt övergår till att bli tillsvidare om inte arbetsgivare eller arbetstagare senast inom sexmånadersperioden avbryter anställningen. Värt att notera är att en provanställning inte kan förlängas utöver den tillåtna tiden och heller inte upprepas (Ulander-Wänman 2012, s 18). År 1997 mjukades lagen upp något genom att det blev möjligt för arbetsgivare att utan särskilda skäl anställa upp till fem personer,

så kallad Överenskommen visstidsanställning. Samtidigt stärktes möjligheterna till tillsvidareanställning för de vikariatsanställda. En arbetstagare som haft ett vikariat i sammanlagt mer än tre år hos en arbetsgivare under en femårsperiod skulle övergå i en tillsvidareanställning.

Ett decennium senare, 2007, genomfördes en större förändring av LAS genom tillkomsten av Allmän visstidsanställning (Alva). Regelförändringen innebär att arbetsgivaren kan ha obegränsat antal tidsbegränsade kontrakt utan särskilda skäl. Samtidigt som förändringen i LAS underlättar för arbetsgivaren att anställa personal på tidsbegränsade kontrakt ger den också ett ökat skydd för de tidsbegränsat anställda: Regeln om övergång till tillsvidareanställning efter mer än två års anställning hos en arbetsgivare under en femårsperiod gäller förutom dem med vikariatsanställning nu också för dem som är anställda på Allmän visstidsanställning. Lagstiftningen är semi-dispositiv vilket innebär att parterna kan avtala bort denna del.

Den nya formen, Allmän visstidsanställning, ersatte flera olika typer av tidsbegränsade anställningar, som vid arbetsanhopning, viss tid, visst arbete, samt överenskommen visstidsanställning. De typer som nu specificeras i LAS är förutom Allmän visstidsanställning, också vikariat, provanställning, säsongarbete samt när arbetstagaren fyllt 67 år (SFS 1982:80 §5 och §6). Även om lagändringarna 2007 om Allmän visstidsanställning avsåg att ge tidsbegränsat anställda ett ökat skydd i form av rätt till fast anställning efter vissa villkor, innebar det i praktiken möjligheter för arbetsgivare att ”stapla” olika tidsbegränsade anställningar på varandra. Därmed kunde en person först vara anställd på vikariat i knappt två år för att därefter få en Allmän visstidsanställning i knappt två år hos samma arbetsgivare och efter ett kortare uppehåll i anställningen börja om anställningsperioden. För att komma till rätta med detta gjordes 2016 (SFS 2016:248) en justering av lagen som begränsar möjligheterna för arbetsgivare att stapla olika typer av tidsbegränsade anställningar efter varandra med korta uppehåll för att kringgå arbetstagarens möjlighet att kvalificera sig för en fast anställning. Det nya tillägget innebär att den anställda erhåller en tillsvidareanställning också under en längre tidsperiod än fem år om anställningarna följt på varandra. En anställning ska anses ha följt på en annan om den tillträtts inom sex månader från den föregående anställningen avslutades.

En analys av OECD:s index över anställningsskyddets stränghet (EPL-index) visar att det i Sverige skett en avsevärd liberalisering i regleringen kring användandet av tidsbegränsade kontrakt de senaste 25 åren. Förändringarna i lagstiftningen 2007 innebar att Sveriges värde på EPL-indexet föll från 1,44 till 0,81 (OECD 2016). OECD-länderna hade 2008 ett genomsnittsvärde på 1,75. Det kan även nämnas att det svenska EPL-indexet för tidsbegränsat anställda 1990 låg på 4,08. EPL-indexet för tillsvidareanställda har inte förändrats nämnvärt sedan 1970-talet.

I Sverige har vi således gjort ett tydligt val att öka den numerära flexibiliteten genom att ge arbetsgivarna större möjligheter att anställa med tidsbegränsade kontrakt. Det har också uppmärksamats i internationell forskning, till exempel av Kathleen Thelen (2014, s 188) som menar att Sverige starkt riskerar uppkomsten av en dual arbetsmarknad.

TIDIGARE FORSKNING

Möjligheterna att etablera sig på arbetsmarknaden genom tidsbegränsade anställningar kan förstås och analyseras med hjälp av teorier om arbetsgivares motiv till att använda tidsbegränsade anställningar samt teorier om förändringar av konjunkturella och institutionella förhållanden över tid.

Arbetsgivarens motiv som förklaring

När det gäller teorier om arbetsgivarens motiv så kan tidsbegränsade kontrakt tänkas ha två generella funktioner. För det första kan de skapa en möjlighet för arbetsgivaren att "screena" mer svårsmätbara aspekter av den tidsbegränsat anställdes anställningsbarhet, till exempel motivation (Gash 2008, Korpi & Levin 2001). Ur ett sådant perspektiv ses generellt varje form av tillfällig anställning som en sorts provanställning. Enligt Gash (2008) bör detta framförallt gälla vid mer kvalificerade arbeten på grund av de höga transaktionskostnader det innebär att söka sådan information. Teorin implicerar att tidsbegränsade anställningar framförallt skall ses som ett trappsteg in mot en mer etablerad position på arbetsmarknaden.

Den andra funktionen är att arbetsgivaren använder anställningsformen av flexibilitetsskäl (Gash 2008; Houseman 2001). Tidsbegränsade anställningar skapar således numerär flexibilitet i institutionella kontexter med starkt skydd för reguljära tillsvidareanställningar. Detta kan leda till en segmentering av arbetsmarknaden, där grupper med lågt humankapital har små möjligheter att få en mer stabil etablering i form av ett tillsvidarekontrakt, medan personer med mer eftertraktade kvalifikationer skyddas inom den organisatoriska kärnan av anställda (Barbieri 2009; Kalleberg 2003).

Tidsbegränsade anställningar som språngbräda eller återvändsgränd för individen

Vad gäller svensk empirisk forskning som försöker avgöra om tidsbegränsade anställningar är en väg in till en fast anställning eller inte så finns det ett fåtal studier, där huvuddelen av dessa bygger på data från 1990- eller tidigt 2000-tal. Levin (1998) har jämfört risken för arbetslöshet mellan visstids- och tillsvidareanställda. Han fann att visstidsanställda har ungefär fyra gånger så stor risk för arbetslöshet. Levin gör dock ingen analys av olika typer av tidsbegränsade anställningar. Håkansson (2001) framhåller att typ av tidsbegränsad anställning

är en viktig förklaring till om den tidsbegränsat anställde senare etablerar sig på arbetsmarknaden genom en tillsvidareanställning. Hennes studie visar att tidsbegränsade anställningar som syftar till att ge arbetsgivaren numerär flexibilitet, till exempel behovsanställningar och säsongsanställningar, i större utsträckning leder till en osäker arbetsmarknadssituation. Dessa grupper av tidsbegränsat anställda har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden och de har i större utsträckning perioder av arbetslöshet varvat med perioder av arbete. Den tidsbegränsade anställningen blir i dessa fall en återvändsgränd. Vikariat och projektanställningar däremot, kan ses som ett sätt för arbetsgivaren att erhålla viktig kompetens (och en slags provanställning) och leder i större utsträckning till en stabil etablering på arbetsmarknaden. Håkansson's studie (2001) visade också att män hade betydligt större möjligheter att etablera sig på arbetsmarknaden efter en visstidsanställning, detta även efter kontroll av bland annat bransch, utbildning och typ av tidsbegränsad anställning. Walette (2004) visar också i en studie av tidsbegränsade anställningar under perioden 1991-99 med hjälp av AKU-data att typ av tidsbegränsad anställning spelar en viktig roll för sannolikheten att övergå i en tillsvidareanställning. Hans resultat pekar på att framförallt provanställningar ofta och efter en kort tid leder till en tillsvidareanställning, medan vikariat, projekt och behovsanställningar har betydligt lägre sannolikhet för denna övergång.

Under senare år har den så kallade språngbrädes-, eller trappstegshypotesen testats empiriskt i flera länder. Det är dock svårt att dra några generella slutsatser av dessa studier eftersom de är gjorda i olika institutionella kontexter. Några skillnader inom gruppen tidsbegränsat anställda är dock intressanta att lyfta fram. Flera studier pekar på betydelsen av att särskilja mellan olika typer av tidsbegränsade anställningar (Berton m fl 2011, Booth m fl 2002, Hipp, Bernhardt och Allmendinger 2015). De olika typerna av tidsbegränsade anställningar har olika funktion för arbetsgivaren men skiljer sig också i möjligheter till kompetensutveckling, vilket i sin tur påverkar anställningsbarheten. En norsk studie visade dock inga skillnader mellan olika typer av tidsbegränsade anställningar (Nergaard 2004). Vidare undersöker flera studier om möjligheten att få en tillsvidareanställning skiljer sig för män och kvinnor. Här finns inte heller några entydiga resultat. Neergaard (2016), som utgår från AKU-data i Norge finner att varken kön, ålder eller utbildning har någon betydelse. Booth m fl (2002) fann att män som etablerar sig på den brittiska arbetsmarknaden via en tidsbegränsad anställning kommer efter i löneutvecklingen under lång tid. Detta lönegap gäller inte för kvinnor. Buddelmeyer och Wooden (2011) fann stora könsskillnader i möjligheten att etablera sig på arbetsmarknaden i Australien. Tidsbegränsade anställningar fungerar där som trappsteg till en etablering på arbetsmarknaden för män i större utsträckning än för kvinnor.

Ett fåtal studier visar på betydelsen av jobbets karaktär. Mooi-Reci och Dekker (2015) har i en longitudinell studie jämfört risken för arbetslöshet bland tidsbegränsat anställda och tillsvidareanställda i Holland. De visar att personer som tidigare varit tidsbegränsat anställda i större utsträckning har återkommande arbetslöshetsperioder. Förklaringen, enligt författaren, är arbetsgivarens synsätt på tidsbegränsat anställda som en sekundär arbetskraft, passande till mindre kvalificerande arbeten som inte avses att bli permanenta. Även Reichelts (2015) longitudinella studie av tidsbegränsat anställda i Tyskland visar att lågkvalificerade jobb tycks fylla en buffertfunktion som i minde utsträckning leder vidare till fast jobb. Reichelt fann att anställda i medelkvalificerade jobb hade störst chans att vara kvar i arbete. Varken Reichelt eller Mooi-Reci och Dekker skiljer dock mellan olika typer av tidsbegränsade anställningar, detta stigma antas gälla för hela gruppen oberoende av typ av tidsbegränsad anställning.

Institutionella och konjunkturella förklaringar

Möjlighet för tidsbegränsat anställda att etablera sig kan också bero på förändringar i lagstiftning samt konjunkurläge. Regleringen av både visstids- och tillsvidareanställningar är en viktig institutionell faktor att ta hänsyn till. Tidigare forskning har visat att en liberal reglering av tidsbegränsat anställda i kombination med starkt anställningsskydd för tillsvidareanställda korrelerar med hög andel tidsbegränsat anställda (OECD 2004, Hevenstone 2010). En studie av rörlighet bland tidsbegränsat anställda i länder med olika grad av av reglering visar dock inget tydligt mönster. Rörligheten var hög både i Storbritannien som utmärks av mycket liberal lagstiftning och i Spanien som tvärtom har mycket strikt lagstiftning (Leschke 2009, s 708). Möjligheten för tidsbegränsat anställda att etablera sig på arbetsmarknaden har dock visat sig svårare i länder med strikt reglering. När tillsvidareanställningar är förenade med ett starkt anställningsskydd finns det risk att de tidsbegränsat anställda fastnar i osäkra anställningar (Barbieri 2009).

En annan faktor som sannolikt påverkar möjligheten för visstidsanställda att etablera sig på arbetsmarknaden är konjunkurläget. Holmlund och Storrie (2002) har undersökt utvecklingen av tidsbegränsade anställningar under 1990-talet då den svenska lagstiftningen förändrades. Deras slutsats är att lagstiftningen knappast kan förklara utvecklingen. De framhåller istället den djupa lågkonjunkturen i början av 1990-talet som en viktig förklaring till den kraftiga ökningen av tidsbegränsade anställningar. De lyfter fram att ökningen av tillfälliga anställningar står att finna i makroekonomiska förändringar och då framförallt i recessioner och kriser. Deras studie gör gällande att andelen tillfälligt anställda minskar i början av en kris för att sedan öka. Sambandet beror enligt forskarna på att efterdyningarna av en ekonomisk kris minskar antalet tillsvidareanställda. Eftersom ekonomin uppfattas som osäkrare blir företagen mer benägna att minimera sina risker

genom att erbjuda tillfälliga kontrakt snarare än fast anställning. Arbetssökande är på grund av erfarenheterna från ett försämrat arbetsmarknadsläge också mer villiga att acceptera kontraktformen. Holmlund (2009) menar att argumentet stärks i en jämförelse med andra länder. Som exempel pekar han på att Norge, som haft låg arbetslöshet, inte heller sett en ökning av andelen tillfälligt anställda, att jämföra med Finland där både arbetslösheten och andelen i tillfälliga anställningar ökade dramatiskt under 1990-talet.

Emmenegger (2014, s 289ff) menar, liksom Homlund och Storrie, att det inte är lagförändringar i sig som förklarar ökningen av tidsbegränsat anställda utan det är en konsekvens av den maktförskjutning som sker i och med en ökad arbetslöshetsnivå. Utifrån ett maktperspektiv kan de anställdas makt öka och anställningsvillkor förbättras då utbudet av arbetskraft är lågt. Då arbetslösheten är hög försämras istället de anställdas förhandlingsläge (Korpi 1978, s 130). Att andelen arbetslösa ökar vid en konjunkturedgång kan med detta resonemang anses skapa ett större tryck på arbetskraften att acceptera tillfälliga anställningar.

Sammantaget visar genomgången att det finns en del forskning om den så kallade språngbrädeshypotesen. Även om dessa bygger på longitudinella data är de begränsade till en kohort. Internationella studier behandlar ofta tidsbegränsat anställda som en grupp vilket döljer det faktum att olika typer av tidsbegränsade anställningar såsom t ex behovsanställda, vikariatsanställda och projektanställda har olika villkor och kan ha helt olika möjligheter att gå från den tidsbegränsade anställningen till fast jobb. Det finns inga svenska studier av hur möjligheterna för övergångar till fast jobb för tidsbegränsade har förändrats över tid och hur detta kan förklaras.

MATERIAL OCH METOD

Denna studie bygger på data från arbetskraftsundersökningarna (AKU) för perioden 1992-2010, där varje årgång utgörs av 2-åriga paneler. AKU har detaljerade uppgifter om den vuxna befolkningen och deras arbetsmarknadsstatus, bland annat om anställningsform och typ av tidsbegränsat kontrakt. AKU är uppbyggd av tre separata månatliga urval varje kvartal med ca 20 000 individer per urval. Respektive urval består av 8 olika paneler (rotationsgrupper) där varje individ intervjuas en gång i kvartalet, totalt 8 gånger under en tvåårsperiod. Vid varje kvartal byts en rotationsgrupp ut. Vår data består av AKU-deltagare 1992-2010, dvs totalt 20 årgångar, och inkluderar dem som tillhör den första rotationsgruppen varje kvartal respektive år. Det betyder att individerna i panelerna för ett visst år har startpunkter fördelade varje månad under det året, vilket minskar betydelsen av säsongeffekter. Regressionsanalyserna nedan utgår från dem som var tidsbegränsat anställda vid den första intervjun (totalt 30 536 individer, 16-64 år). Vi

I dessa analyser ingår inte årgångarna 2003-2004 (på grund av omläggning i AKU), samt årgången 2010, då vi inte har data för hela utfallsåret 2011.

undersöker sedan vilken arbetsmarknadssituation som den tidsbegränsat anställda befinner sig i vid mätpunkt 8, dvs. knappt två år efter den första intervjun.

Den centrala beroende variabeln i de kommande analyserna är arbetsmarknadssituation. Här skiljer vi mellan tillsvidareanställning, tidsbegränsad anställning, egenföretagare, arbetslös och ej i arbetskraften. I analyserna kommer vi således att studera oddset för att en person med en tidsbegränsad anställning vid mätpunkt 1 kommer att befinna sig i någon av de fem ovan angivna situationerna vid tidpunkt 8 (knappt 2 år senare).

Analysernas centrala oberoende variabler är typ av tidsbegränsad anställning, kön, ålder, utbildning, födelseland och vanligen arbetad tid vilka alla har en relation till risken för att befinna sig i ett tidsbegränsat anställningskontrakt eller arbetslöshet. Av centralt intresse är den förstnämnda oberoende variabeln. Såsom Håkansson (2001) har visat är typen av tidsbegränsad anställning centralt för att förstå möjligheterna till stabil etablering på arbetsmarknaden. I AKU går det att under alla de år som här studeras urskilja de centrala formerna, nämligen vikariat, provanställning, säsongsarbete, projektanställning och att kallas vid behov. Utöver dessa finns också en kategori kallad förtroendevald samt några olika kategorier av arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Dessa kategorier kommer dock utelämnas i de kommande analyserna.

Några kategorier har dock förändrats eller tillkommit i AKU. Det gäller "termins- och läsårsanställd skolpersonal" som började särredovisas från och med 1996-års AKU. År 2005 tillkommer ytterligare två kategorier: "Anställd per timme med överenskommen schema för viss tid" samt kategorin "tillfälligt arbete referensveckan". Från 2008 används också kategorin "allmän visstidsanställning (ALVA)". Dessa fyra kategorier har vi slagit samman och kallar "övrig tidsbegränsad anställning" i analyserna. Noteras bör att AKU är en frågeundersökning vilket innebär att det är respondenternas egen klassificering som avgör hur de svarar, dvs. det är inte lagens kategorier av tidsbegränsade anställningar som mäts. Det märks framför allt när det gäller allmän visstidsanställning då bara 1,8 procent av alla tidsbegränsat anställda anser sig tillhöra kategorin då den införs 2008.

En annan central variabel i de kommande analyserna är arbetslöshetsnivå. Vi mäter här arbetslösheten på månadsnivå genom att tillföra SCBs månadsstatistik. Det är dock viktigt att lägga märke till att arbetslösheten mäts samtidigt som utfallsvariabeln, dvs vid den 8:e mätpunkten. Skälet är att arbetslösheten bör spela större roll när utfallet mäts än två år tidigare (1:a mättillfället). Som tidigare beskrivits har vi haft en stark utveckling av tidsbegränsade kontrakt sedan 1990-talet. Andelen tidsbegränsade anställningar kan också spela en roll för möjligheterna att göra de övergångar som studerats. Vi har således inkluderat andel tidsbegränsat anställda på månadsnivå i analyserna. Vi har också lagt in en tidstrendsvariabel i analysen (1992, januari=0) för att studera om det finns en generell utveckling vad gäller möjligheten för olika övergångar.

I artikeln använder vi framförallt flernivås binomial logistisk regression som analysmetod. Det betyder, för det första, att vi gör separata analyser för respektive övergång (t.ex. tidsbegränsad (t1)→fastanställd (t8); tidsbegränsad (t1)→arbetslös (t8) etc.) vilket gör att vi får en dikotom utfallsvariabel i respektive analys. Vid sådana utfallsvariabler passar binomiala logistiska regressioner (Long 1997). För det andra vill vi genom flernivåsanalysen ta hänsyn till att data är klustrad, eftersom data består av skilda samples på månadsnivå. Vi kommer således skatta en blandad modell (mixed model), där variabelkoefficienter beräknas som fasta estimat (fixed effects), men där interceptet tillåts variera mellan månaderna (random effect). Härigenom kan de generella riskerna för övergångar (t.ex. från tidsbegränsad till fast anställd) skattas av de olika variablerna på månadsnivå (arbetslöshetsnivå, andel tidsbegränsade, tidstrend) med korrekt antal frihetsgrader och standardfel.

RESULTAT

Vi inleder analyserna med en beskrivning av utvecklingen av olika typer av tidsbegränsade anställningar. I *diagram 1* visas de huvudsakliga former som mäts i AKU samt några hopslagningar som fått göras av pragmatiska skäl (se metodavsnittet).

Tabell 1. Typer av tidsbegränsade anställningar 1992-2009. Andel av alla tidsbegränsade anställningar. Procent. N=37081.

	Vikariat	Prov-anställd	Praktik	Ferie-arbete	Säs-arbete	Projekt/Obj.anställd	Behov-anställd	Övrig tidsbeg.	Totalt
1992	50,0	4,6	1,6	7,6	5,5	13,8	12,6	4,3	100
1993	46,1	4,2	2,5	6,8	6,2	15,1	15,2	3,7	100
1994	41,4	6,3	1,1	8,2	5,4	19,4	16,4	1,7	100
1995	40,0	8,7	1,8	8,4	5,2	18,8	15,4	1,7	100
1996	38,0	6,8	1,4	8,5	4,0	19,2	19,1	3,1	100
1997	34,6	6,0	2,0	7,5	5,0	20,8	20,6	3,5	100
1998	35,7	7,8	1,5	7,6	4,2	20,4	18,6	4,1	100
1999	35,5	9,6	1,0	6,8	5,1	18,0	18,1	6,1	100
2000	34,1	11,7	1,5	6,3	5,4	17,9	18,3	4,8	100
2001	33,1	10,1	1,2	8,3	5,1	17,3	19,9	4,9	100
2002	34,1	9,1	1,3	7,0	5,7	16,4	20,8	5,5	100
2003	35,3	8,9	0,7	6,8	5,7	17,3	21,5	3,9	100
2004*	32,3	7,8	1,2	8,9	7,1	16,5	22,4	3,8	100
2005	28,3	7,8	1,3	6,7	4,3	14,8	21,1	15,7	100
2006	28,1	10,1	1,2	5,3	5,5	13,0	17,7	19,1	100
2007	24,9	11,5	0,9	6,0	4,2	13,9	18,1	20,5	100
2008	23,2	11,3	1,0	5,7	5,3	11,1	18,2	24,2	100
2009	23,1	8,0	1,1	4,6	4,9	11,7	20,6	26,1	100
Genomsnitt	33,6	8,6	1,4	6,9	5,0	16,2	18,3	9,9	100

*På grund av omläggningen av AKU 2005 innehåller år 2004 månatliga mätpunkter t.o.m september, men sista kvartalet saknas.

Tabellen tyder på ganska stora förändringar vad gäller fördelningen av olika typer av tidsbegränsade kontrakt. Vikariat har successivt minskat sin relativa andel av alla tidsbegränsade anställningar, från att ha varit den klart dominerande formen med ungefär hälften av alla tidsbegränsade anställningar 1992 till knappt en fjärdedel 2008. Även om vikariatens relativa andel av de tidsbegränsade anställningarna minskat kan det vara värt att notera att vikariat utgjort ca 5 procent av alla anställda från 1992-2004, vilket självklart förklaras av att den totala andelen tidsbegränsade anställningar under samma period ökat från ca 10 procent av alla anställda till 15 procent. Behovsanställda har tydligt ökat sin andel under tidsperioden, den starkaste ökningen sker under 1990-talet då dessa anställningars andel av alla tidsbegränsade anställningar närmar sig 20 procent. Projektanställningar visar ett eget mönster med en stark ökning under 90-talet följt av en kraftig minskning under 2000-talet. Vi har också en kategori som ökat betydligt under den senare delen av tidsperioden och det är de som vi har valt att kalla ”övriga tidsbegränsade”. Inom kategorin återfinns sedan 2005 en typ av tidsbegränsad anställning som benämns ”anställd per timme med överenskommet arbetsschema för viss tid”. I denna grupp ingår de som arbetar på timbasis vilket kan jämföras med behovsanställda. En skillnad mot behovsanställda är dock att de har någon form av arbetsschema i botten. Hur denna grupp tidigare har klassificerats är svårt att exakt utröna, men troligtvis återfinns gruppen inom flera av de tidigare kategorierna. I antal minskar alla typer av tidsbegränsade anställningar under krisen 2008-2009, men bland de tidsbegränsade anställningarna ökar andelen behovsanställda respektive övriga tidsbegränsade anställningar, de två grupper som kan sägas ha den mest osäkra anställningsformen. Sammantaget innebär det att drygt 45 procent av alla tidsbegränsade anställda är behovs- eller timanställda 2009.

Om man tittar på vad som utmärker kategorierna behovsanställda respektive övrig tidsbegränsad anställd så är de unga (16-24 år) – drygt 49 procent respektive 40 procent tillhör kategorierna, jämfört med ca 31 procent av vikarierna – och går på deltid under 30 timmar i veckan (73 respektive 48 procent jämfört med 25 procent av vikarierna). När det gäller könsfördelning är det något färre kvinnor bland övrigt tidsbegränsade anställda (53,6 procent) jämfört med behovsanställda (65 procent) och vikarier (75,7 procent). Vad gäller utbildningsnivå så är den högre bland övriga tidsbegränsade anställda än behovsanställda: 35,7 procent har högskoleutbildning jämfört med 23,8 procent bland behovsanställda och 33,5 procent bland vikarier. När det gäller födelseland skiljer sig inte kategorierna nämnvärt – bland vikarierna finns något fler med svensk härkomst.

Nästa steg i analysen är att utnyttja panelen i databasen och studera sannolikheten för olika övergångar givet att man är i en tidsbegränsad anställning vid utgångspunkten. Vi urskiljer fem olika arbetsmarknadssituationer: tidsbegränsad anställd, tillsvidareanställd, arbetslös, egenföretagare eller ej i arbetskraften.

Diagram 1 visar rörligheten bland tidsbegränsat anställda. Vid utgångspunkten, mätpunkt 1, är 100 procent tidsbegränsat anställda. Denna andel sjunker för varje mätpunkt. Vid mätpunkt 5 är knappt 50 procent tidsbegränsat anställda och vid sista mätpunkten är andelen ca 35 procent. Samtidigt ökar andelen som är fast anställda över tid. Vid sista mätpunkten är närmare 38 procent tillsvidare anställda. Det faktum att en tämligen stor andel av de tidsbegränsade vid tidpunkt 1 befinner sig i en tillsvidare anställning efter nästan 2 år ger ett visst stöd för trappstegshypotesen. Samtidigt måste man konstatera att över 60 procent av dessa ändå befinner sig i en tämligen osäker arbetsmarknadssituation (tidsbegränsad anställning, arbetslös, egen företagare, ej i arbetskraften) också vid tidpunkt 8.

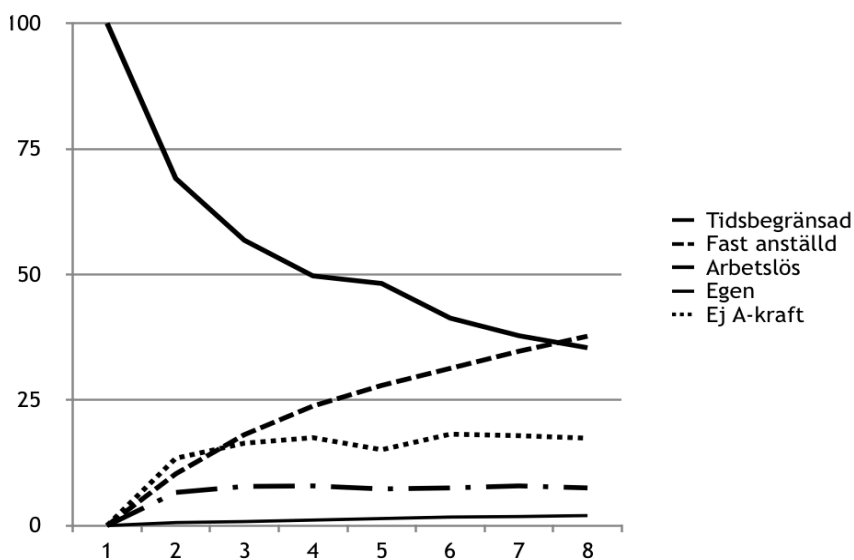


Diagram 1. Tidsbegränsat anställda vid tidpunkt 1 och arbetsmarknadssituation de 7 följande mätpunkterna. Procent. Data för åren 1992-2009. N Max (1)=30253, N min (8)=28809

Vilka faktorer kan då förklara utfallet vid tidpunkt 8? I tabell 2 visas en serie binomiala logistiska regressioner för tidsbegränsat anställda vid tidpunkt 1 att befinna sig i olika arbetsmarknadssituationer vid tidpunkt 8. Vad som presenteras är oddskvoter för olika kategorier att befinna sig i en annan arbetsmarknadssituation (tillsvidarekontrakt; egenföretagare; arbetslös; ej i arbetskraften) jämfört med att vara kvar i en tidsbegränsad anställning.

Tabell 2. Tidsbegränsat anställdas arbetsmarknadsituation efter knappt 2 år (mätpunkt 8). Logistiska regressionskoefficienter och oddskvoter. Flernivå-binomial regressioner (separata analyser).

	Från tidsbegränsad till tillsvidare		Från tidsbegränsad till arbetslös		Från tidsbegränsad till egenföretag		Från tidsbegränsad till ej arbetskraft	
	b	Odds kvot	b	Odds kvot	b	Odds kvot	b	Odds kvot
Typ av tidsbegränsad (ref: Vikariat)								
Behovsanställning	-,653***	,520	-,193*	,825	,051	1,052	-,009	1,009
Övrig tidsbegränsad	-,540***	,583	-,189	,828	-,070	,933	-,091	,913
Projekt/Objekt arbete	-,448***	,639	,204*	1,227	,236*	1,266	-,001	,999
Säsongsarbete	-,965***	,381	,172	1,188	,142	1,153	,028	1,028
Feriearbete	-,716***	,489	,114	1,121	-,023	,978	,790***	2,203
Praktik	,032	1,033	,627**	1,872	,146	1,157	,751***	2,119
Provanställning	,877***	2,404	,691***	1,996	,677***	1,967	,445***	1,561
Kön (ref: Kvinna)								
Man	,165***	1,179	,423***	1,526	,538***	1,713	-,059	,943
Ålderskategori (ref 60-64)								
16-19	,160	1,174	-,551***	,577	-,603**	,547	-,471***	,624
20-24	,417***	1,517	-,555***	,574	-,628**	,534	-,590***	,554
25-29	,583***	1,791	-,329*	,720	-,220	,802	-,934***	,393
30-34	,630***	1,878	-,133	,875	-,177	,838	-,1,068***	,344
35-39	,573***	1,774	-,210	,811	-,022	,979	-,1,411***	,244
40-44	,559***	1,748	-,204	,815	-,087	,916	-,1,625***	,197
45-49	,423**	1,526	-,148	,862	-,115	,891	-,1,819***	,162
50-54	,370**	1,448	,003	1,003	-,126	,881	-,1,811***	,163
55-59	,288	1,334	-,045	,956	-,419	,657	-,1,325***	,266

Födelseplats (ref Sverige)										
Norden	,038	1,038	,084	1,088	-,040	,961	,194	1,214		
Europa	-,026	,975	,416**	1,516	-,188	,829	,234*	1,264		
Världen	-,130*	,878	,582***	1,789	-,000	1,000	,263**	1,301		
Utbildning (ref eftergymnasial)										
Grundskola	-,174**	,840	,493***	1,637	-,099	,906	,214**	1,239		
Gymnasium	-,071	,932	,512***	1,668	,198	1,219	,147**	1,159		
Veckoarbetstid (ref: 35-40)										
1-19	-,515***	,598	-,201*	,818	,112	1,118	,159**	1,173		
20-29	-,304***	,738	-,100	,905	,143	1,154	-,051	,951		
30-34	-,152**	,859	-,173*	,841	,082	1,085	-,056	,946		
41+	-,166*	,847	-,275	,759	,153	1,166	-,145	,865		
Sektor (ref: Privat)										
Offentlig	-,489***	,613	-,309***	,734	-,636***	,530	-,132**	,876		
SEI (ref: Högre tjänst)										
Okvalificerad arb	,087	1,091	,692***	1,998	-,248	,780	,672***	1,957		
Kvalificerad arb	,139*	1,149	,575***	1,777	-,113	,893	,522***	1,685		
Lägre tjänsteman	,214**	1,238	,711***	2,035	-,137	,872	,716***	2,047		
Medlan tjänsteman	,262***	1,300	,561***	1,752	,119	1,127	,678***	1,971		
Arbetslöshetsnivå										
Andel tidsbegränsade	-,039***	,962	-,041**	,960	-,026	,974	-,114***	,892		
Tidstrend	,001**	1,001	,004***	1,004	,001	1,001	-,001**	,999		
Intercept										
N	1,313***	3,717	-,3359***	,035	-,2,513***	,081	1,474	4,365		
20276	11918	10363	14703							
Varians Intercept	,020**	,013	,000	,026**						

Signifikansnivåer: * p<0.05; ** p<0.01; *** p<0.001

Fokuserar vi på den centrala oberoende variabeln – typ av tidsbegränsad anställning vid mät punkt 1 – kan vi för det första se att i jämförelse med vikariat (referenskategori) har flera av de andra formerna ett lägre odds att vid mät punkt 8 gjort en övergång till en tillsvidare anställning (första två kolumnerna). Framförallt gäller det säsongarbete, men också behovs-, projekt-, ferieanställd och övrigt tidsbegränsade anställda. Exempelvis är oddset för behovsanställda ungefär hälften så stort (0,52) som för en vikarie att befinna sig i en tillsvidareanställning efter två år. Det finns dock en kategori som har betydligt högre odds än vikarier att efter knappt två år befinna sig i en tillsvidareanställning och det är provanställda som har ett odds mer än 2 gånger så stort.

Tittar vi istället på risken att befinna sig i arbetslöshet vid mättillfälle 8 så kan vi konstatera att tillsynes paradoxalt har provanställda också en nästan två gånger så stor risk för arbetslöshet jämfört med de som är anställda på vikariat. Samtidigt ligger detta förhållande i provanställningens natur: Efter 6 månader skall provanställningen övergå i tillsvidareanställning eller avslutas. Vi ser således effekten av arbetsgivarens ”skanning” av den provanställda vid detta mättillfälle. Också personer i praktik vid mättillfälle 1 löper en större risk än vikarier att befinna sig i arbetslöshet två år senare. Här uppvägs dock inte denna risk av en signifikant större chans att ha fått en tillsvidareanställning. Vad gäller behovsanställda och övrigt tidsbegränsade ligger sannolikheten för att vara arbetslös på en något lägre nivå än för vikariat – i det förstnämnda fallet är skillnaden signifikant. För projektanställda ligger istället risken något högre.

I data urskiljs också övergångar till två andra former: Egenföretagare och att inte längre vara i arbetskraften. Provanställda och projektanställda har ett högre odds att vara egenföretagare vid mät punkt 8 än vikarier. Och för risken att röra sig ut från arbetskraften gäller detta framförallt praktikanter, feriearbetare och provanställda.

Vad gäller kontrollvariablerna kan några saker noteras. Ålder är en viktig faktor för två övergångar – till tillsvidareanställning och till position utanför arbetskraften. Relationen ser ut att vara format som ett uppochnedvänt U vad gäller övergångar till fast anställning. De yngsta (16-19) chans ligger på ungefär samma nivå som de äldsta (60-64), för att sedan öka till och med 30-34 åringar som har störst odds att övergå i fast anställning. Därefter faller oddset. Vid övergångar till en position utanför arbetskraften faller oddset fram till den äldsta ålderskategorin (referenskategori), som har klart störst sannolikhet att lämna arbetskraften. En trolig förklaring här är att de äldsta lämnar för pension. För övergångarna från tidsbegränsad anställning till arbetslöshet respektive egenföretag har de två yngsta kategorierna en lägre sannolikhet än de övriga ålderskategorierna. När det gäller kön har män en något högre sannolikhet än kvinnor att göra alla övergångar, förutom att lämna arbetskraften där det inte finns någon signifikant skillnad.

Framförallt har män en större sannolikhet än kvinnor att röra sig från ett tidsbegränsat kontrakt till att bli egenföretagare.

Födelseland spelar en roll för tre av övergångarna. Personer födda i Europa eller övriga världen har högre odds än svenskfödda att övergå i arbetslöshet eller lämna arbetskraften. Framförallt gäller det de som är födda utanför Europa. För den sistnämnda kategorin hittar vi också ett något lägre odds att övergå till fast anställning. Personer med endast grundskoleutbildning har i jämförelse med personer med eftergymnasial utbildning en lägre sannolikhet att bli tillsvidare anställda och en högre sannolikhet att övergå till arbetslöshet eller lämna arbetskraften. De två sistnämnda övergångarna gäller även de med högst gymnasium. Arbetstid uppvisar ett speciellt mönster. För det första kan vi konstatera att personer med deltid har lägre odds att vara fastanställda efter två år jämfört med heltidsarbetande (35-40 timmar). Å andra sidan har personer med kortare arbetstid också ett lägre odds för att vara arbetslösa än heltidsarbetande.

Anställningssektor har också betydelse: Offentligt anställda har ett lägre odds än privatanställda att vara i tillsvidare anställning vid tidpunkt 8, men samtidigt har de ett lägre odds att vara arbetslös, egenföretagare eller utanför arbetskraften efter knappt två år. Resultaten antyder en ganska stabil arbetsmarknadsstatus som tidsbegränsad anställd inom offentlig sektor. När det gäller socioekonomisk position (SEI) finner vi ganska komplicerade utfall. Högre tjänstemän har en ungefär lika stor sannolikhet som okvalificerade arbetare att ha övergått i fast anställning. Högst odds finner vi istället bland tjänstemän på mellannivå. Däremot har tjänstemännen på högre nivå betydligt lägre risk att vara arbetslösa eller utanför arbetskraften efter nästan två år jämfört med alla övriga kategorier.

Analysen innehåller också tre kontinuerliga variabler. Den ena mäter arbetslöshetsnivån på månadsnivå vid mättillfälle 8 under hela perioden 1992-2009 som är signifikant negativt relaterad till att ha övergått till fast anställning eller lämna arbetskraften, och positivt relaterad till övergångar till arbetslöshet, där det starkaste sambandet gäller det sistnämnda, dvs. ju högre arbetslöshetsnivå desto större risk att den tidsbegränsade anställningen övergår i arbetslöshet. Den andra gäller andel tidsbegränsade anställningar av alla anställningar (också på månadsnivå). Här finner vi att ju större andel tidsbegränsade anställningar, desto mindre sannolikhet att göra alla övergångar (ej signifikant till egenföretagande). Resultatet kan tolkas som att med en växande andel tidsbegränsade anställningar så ökar sannolikheten att man blir kvar i en sådan anställning.

Till sist har vi också lagt in en tidstrend i analysen. Här kan vi se att över tid (och under kontroll av arbetslöshet och andel tidsbegränsade anställningar plus övriga variabler) finns tre signifikanta tendenser: sannolikheten att den tidsbegränsat anställda blir fast anställd ökar över tid men det gör också sannolikheten för att vara arbetslös, allt annat lika. Däremot är trenden negativ för att lämna

arbetskraften, dvs över tid minskar oddsen för att gå från en tidsbegränsad anställning till att lämna arbetskraften.

DISKUSSION OCH SLUTSATSER

Utvecklingen av olika typer av tidsbegränsade anställningar

Vår analys visar att det skett en förändringen i den relativa fördelningen av olika typer av tidsbegränsade anställningar. Vikariat, som kan ses som en mer stabil form av tidsbegränsad anställning, har trendmässigt minskat sin relativa andel medan de mest osäkra typerna behovsanställda och övrigt tidsbegränsat anställda ökat. Arbetsgivaren föredrar således framförallt kontrakt som erbjuder dem större flexibilitet.

Den höga andelen tidsbegränsade kontrakt kan också i sig innebära att de normaliseras (framför allt bland vissa grupper) och att acceptansen att ta denna typ av anställning därigenom ökar. En studie av Auspurg och Gundert (2015) visar att villigheten att acceptera en tidsbegränsad anställning sammanhänger med personens förhandlingsstyrka i relation till arbetsgivaren. Med högre kvalifikationer, högre socioekonomisk ställning och bättre ekonomiska resurser minskar sannolikheten att individen accepterar en tidsbegränsad anställning medan arbetslösa och personer med låga kvalifikationer accepterar tidsbegränsade anställningar i högre utsträckning.

Vilka faktorer förklarar de tidsbegränsat anställdas framtida arbetsmarknadssituation?

I denna artikel följer vi upp de tidsbegränsat anställdas arbetsmarknadssituation efter knappt två år. Vi jämför sannolikheten att vara kvar i en tidsbegränsad anställning med sannolikheten att vara fast anställd, arbetslös, egen företagare samt utanför arbetskraften. I artikeln prövas tre olika typer av förklaringar – arbetsgivarens motiv, individuella egenskaper såsom t ex kön, ålder och utbildning, samt strukturella faktorer.

När det gäller arbetsgivarens motiv är vår viktigaste oberoende variabel typ av tidsbegränsad anställning vilket indirekt speglar arbetsgivarens motiv till anställningen. Screeningsmotivet (Gash 2008) är självklart för provanställning men vikariat kan också delvis tolkas ha den funktionen (Håkansson 2001). Vår analys visar också att dessa former av tidsbegränsad anställning i störst utsträckning leder till fast jobb, dvs för individen har dessa former en tydlig trappstegsfunktion. Analysen visar att vikariatsanställda har högre odds för att få fast jobb jämfört med alla andra typer förutom provanställda. Att provanställda har högre odds är inte särskilt överraskande, provanställningar syftar till fast anställning och är

därmed det tydligaste exemplet på screening – arbetsgivaren vill testa personen innan hon eller han anställs.

Flexibilitetsmotivet innebär ett antagande om att de tidsbegränsade anställningar som fyller det syftet ger små möjligheter till fasta anställningar (Barbieri 2009, Kalleberg 2003). Även detta resonemang får stöd i vår analys. Behovsanställning, anställning per timma med schema samt säsongsanställning speglar sannolikt arbetsgivarens osäkerhet i bemanningsbehovet och ad hoc-lösningar och svarar därmed för ett behov av flexibilitet i bemanningen. Två av dessa typer, behovsanställda och säsonganställda, har betydligt lägre odds för att vara fast anställda två år senare. Samtidigt har behovsanställda och övriga tidsbegränsat anställda också lägre odds att vara arbetslösa, jämfört med vikariatsanställda.

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att trappstegshypotesen gäller de typer av tidsbegränsad anställning som fungerar som screening för arbetsgivaren men inte för de typer som syftar till att ge arbetsgivaren flexibilitet. Det är med andra ord väsentligt att skilja på olika typer av tidsbegränsade anställningar i en analys av framtida arbetsmarknadssituation. Detta har också understrukits av några tidigare studier (Berton 2011, Booth 2002, Håkansson 2001).

När det gäller individuella egenskaper visar kön, ålder och utbildning alla på signifikanta skillnader i möjligheten att vara fast anställd efter knappt två år. Tidigare forskning är gjord i olika institutionella kontexter vilket delvis förklarar att det inte finns några entydiga resultat i dessa avseenden. Våra resultat skiljer sig till exempel från en norsk studie som inte visade några skillnader beroende på kön, ålder och utbildning (Neergaard 2016). Om utbildning är en indikation på arbetets kvalifikationskrav, hade vi kunnat förvänta oss att högutbildade skulle ha högre odds för att vara fast anställda (Reichelts 2015). När det gäller risken för arbetslöshet är den däremot betydligt lägre för dem med eftergymnasial utbildning i jämförelse med dem med lägre utbildningsnivå. Utbildning är därmed en viktig faktor för att förklara arbetsmarknadssituationen knappt två år efter en tidsbegränsad anställning.

I analysen har två faktorer på makronivå prövats: andelen tidsbegränsat anställda samt arbetslöshetsnivå på månadsnivå. Andelen tidsbegränsat anställda visar att ju högre andel som har denna anställningsform, desto större är sannolikheten för individen att vara kvar i en tidsbegränsad anställning. Detta kan tolkas som att i tider med en hög andel tidsbegränsade anställningar blir denna form ”normaliserad” och det blir svårare att övergå till fast jobb. Även sannolikheten för övergång till arbetslöshet, egenföretagare eller att befinna sig utanför arbetskraften minskar.

Arbetslöshetsnivån har betydelse för alla utfall, såväl övergång till fast jobb, eget företag, arbetslöshet och utträde ur arbetskraften. De tidsbegränsat anställdas möjligheter till bättre anställningsvillkor ökar i högkonjunktur och minskar i låg-

konjunktur. Det kan förmodligen förklaras av ett större utbud av jobb med bättre anställningsvillkor i kombination med ett bättre förhandlingsläge för de arbets-sökande att välja sådana jobb framför tidsbegränsade anställningar. Detta ligger även i linje med resultat från tidigare forskning (Emmenegger, 2014, Holmlund & Storrie 2002, Korpi, 1978).

Sammanfattningsvis visar denna studie att tidsbegränsade kontrakt som ett trappsteg in mot ett tillsvidare kontrakt inte är en självklarhet. Efter två år har knappt 40 procent av de tidsbegränsade uppnått en fast anställning, medan resten fortfarande befinner sig i en osäker arbetsmarknadssituation. Också typen av tidsbegränsat kontrakt är viktigt för den anställdes möjligheter. Där visar dock vår analys att de former av kontrakt som i lägre utsträckning fungerar som trappsteg har ökat i andel (behovsanställda och gruppen övriga tidsbegränsade anställningar). Studien understryker också att den generella arbetslöshetsnivån, samt hur vanliga tidsbegränsade kontrakt är på arbetsmarknaden också spelar en roll för dess möjlighet att fungera som trappsteg: En hög arbetslöshet tvingar den sökande att acceptera kontraktsformen, medan en hög andel tidsbegränsade kontrakt på arbetsmarknaden normaliserar den. Bägge dessa mekanismer kan hålla kvar anställda i tidsbegränsat kontrakt.

För att förbättra möjligheten att tidsbegränsade kontrakt faktiskt fungerar som ett trappsteg för att etablera sig på arbetsmarknaden så pekar vår studie på några vägar framåt. Den mest generella åtgärden är ju självklart att minska arbetslösheten vilket förbättrar arbetstagarnas förhandlingsstyrka. Men den andra vägen handlar om när tidsbegränsade kontrakt faktiskt tillåts. Här kan vi se att förändringarna i LAS sedan dess tillkomst underlättat för användningen av tidsbegränsade anställningar. Framförallt har införandet av Allmän visstidsanställning gett större möjligheter för arbetsgivaren att anställa på tidsbegränsade kontrakt. Dessa former av kontrakt är, som denna studie visar, bland de mest osäkra. För att komma åt otryggheten kan man förbättra möjligheterna då ett tidsbegränsat kontrakt skall övergå i en tillsvidareanställning. Här är de senaste förändringarna i LAS ett steg i den riktningen.

REFERENSER

- Auspurg K, Gundert S (2015): "Precarious Employment and Bargaining Power: Results of a Factor Survey Analysis". *Zeitschrift für Soziologie*, 44(2) 99-117.
- Baranowska A, Gebel M, Kotowska I (2011): "The role of fixed-term contracts at labour market entry in Poland: stepping stones, screening devices, traps or search subsidies?" *Work, Employment & Society* 25(4) 777-793.
- Barbieri P (2009): "Flexible employment and inequality in Europe". *European Sociological Review*, 25(6) 621-628.
- Berglund T, Aho S, Furåker B, Lovén K, Madsen P K, Nergaard K, Rasmussen S, Svalund J, Virjo I (2010): *Labour Market Mobility in Nordic Welfare States*. Copenhagen: Nordic Council of Ministers, TemaNord 2010:515.

- Bergström O, Håkansson K, Isidorsson T, Walter L (2007): *Den nya arbetsmarknaden. Bemanningsbranschens etablering i Sverige*. Academia Adacta.
- Berton F, Devicienti F, Pacelli L (2011): "Are temporary jobs a port of entry into permanent employment? Evidence from matched employer – employee". *International journal of manpower*, 32(8) 879-899.
- Booth A, Francesconi M, Frank J (2002): "Temporary jobs: Stepping stone or dead ends?" *The economic journal*, 112(480) 189-213.
- Buddelmeyer H, Wooden M (2011): "Transitions out of causal employment: the Australian experience". *Industrial Relations*, 50(1) 109-130.
- Emmenegger P (2014): *The Power to Dismiss: Trade Unions and the Regulation of Job Security in Western Europe*. Published to Oxford Scholarship Online: December 2014.
- Eurostat (2015): http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ifsa_etpga&lang=en
- Gash V (2008): "Bridge or Trap? Temporary Workers' Transitions to Unemployment and to the Standard Employment Contract". *European Sociological Review*, 24(5) 651-668.
- Hevenstone D (2010): "National Context and Atypical Employment". *International Sociology* 25(3) 315-347.
- Hipp L, Bernhardt J, Allmendinger J (2015): "Institutions and the prevalence of nonstandard employment". *Socio-economic Review*, 1-27.
- Holmlund B, Storrie D (2002): "Temporary work in turbulent times: the Swedish experience". *The economic journal*, 112:480 (F245-F269).
- Holmlund B (2009): "The Swedish unemployment experience". *Oxford Review of Economic Policy*, 25(1) 109-125.
- Hox J (2002): *Multilevel Analysis. Techniques and Applications*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates, Inc., Publishers.
- Houseman S N, (2001): "Why Employers use Flexible Staffing Arrangements: Evidence From an Establishment Survey". *Industrial and Labor Relations Review*, 55(1) 149-79.
- Håkansson K (2001): *Språngbräda eller segmentering? En longitudinell studie av tidsbegränsat anställda*. IFAU: Rapport 2001:1.
- Håkansson K, Isidorsson T (2004): "Hyresarbetskraft. Användning av inhyrd arbetskraft på den svenska arbetsmarknaden". *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 10(3) 187-205.
- Kalleberg A L (2003): "Flexible Firms and Labor Market Segmentation: Effects of Workplace Restructuring on Jobs and Workers". *Work and Occupations*, 30(2) 154-175.
- Korpi W (1978): *Arbetarklassen i välfärdskapitalismen: arbete, fackförening och politik i Sverige*. Stockholm: Prisma i samarbete med Inst. För social forskning.
- Korpi T, Levin H (2001): "Precarious Footing: Temporary Employment as a Stepping Stone out of Unemployment in Sweden". *Work, Employment and Society*, 15, 127-148.
- Leschke J (2009): "The segmentation potential of non-standard employment: A four-country comparison of mobility pattern". *International journal of manpower*, 30(7) 692-715.
- Levin H (1998): *Arbetslöshet, tidsbegränsade anställningar och rörlighet på arbetsmarknaden i 1990-talets Sverige*. Institutet för Social Forskning. Licentiatserien 10/1998.
- Long J S (1997): *Regression Models for Categorical and Limited Dependent Variables*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Mooi-Reci I, Dekker R (2015): "Fixed term contracts: Short-term blessings or long-term scars? Empirical findings from the Netherlands 1980-2000". *British Journal of Industrial Relations*, 2015(1) 112-135.
- Nergaard K (2004): *Atypisk arbeid Midlertidige ansettelser og deltidsarbeid i Norge*. Fafo-rapport 430.
- OECD (2004): *Employment Outlook*. Paris: OECD.
- Reichelts M (2015): "Career Progression from Temporary Employment: How Bridge and Trap Functions Differ by Task Complexity". *European Sociological Review*, 2015:1-15.
- SCB (2015): *Utvecklingen av tidsbegränsat anställda*. Statistiska meddelanden, AM 110 SM 1501. Stockholm: Statistiska centralbyrån.
- SFS (1982:80): *Lag om anställningsskydd*. Stockholm: Svensk författningssamling.
- SFS (1982:80): *Lag om anställningsskydd*. Stockholm: Svensk författningssamling.

- Skedinger P (2010): *Hur fungerar arbetsmarknadspolitiken under olika konjunkturlägen?* IFN Policy Paper nr 36, 2010. Stockholm: Institutet för näringslivsforskning.
- Thelen K (2014): *Varieties of Liberalization and the New Politics of Social Solidarity* Cambridge: Cambridge University Press.
- Ulander-Wänman C (2012) *Flexibilitet – en dominerande diskurs i de anställningsvillkor som rör sysselsättningstrygghet för arbetstagare i kommun och landsting?* Rapport 2012: 20 IFAU, Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering . Uppsala: IFAU