

Tillfälliga jobb som en ny form av segregering på arbetsmarknaden?

Tillfälliga anställningsformer har blivit ett allt vanligare inslag på den svenska arbetsmarknaden. I denna artikel* diskuteras om förekomsten och ökningen av sådana anställningar under 1990-talet kan ha haft en segregerande effekt på arbetsmarknaden i det att svaga grupper har drabbats hårdare än starka. Resultaten i studien är i flera fall entydiga, där exempelvis utrikes födda, oavsett kön, har en högre sannolikhet att ha ett tillfälligt jobb jämfört med infödda arbetstagare.

Tillfälliga jobb på den svenska arbetsmarknaden

Forskningen om tillfälliga anställningar har ökat avsevärt sedan mitten av 1990-talet. De frågor man intresserar sig för är exempelvis omfattning och incidens, övergång till fasta anställningar, arbetslöshetsrisker, motivation och personalutbildning (se exempelvis Booth m fl 2002, De Grip m fl 1997, Engelland & Riphahn 2003, Holmlund & Storrie 2002, Håkansson 2001, Persson 1997 och Wallethe 2004). I Sverige har såväl antalet som andelen tillfälliga jobb ökat relativt kraftigt sedan 1987 då SCB började registrera dessa i sin arbetskraftsundersökning.

Mårten Wallethe är verksam på Nationalekonomiska institutionen vid Lunds universitet och disputerade i maj 2004 på en avhandling om tillfälliga jobb. Marten.Wallethe@nek.lu.se

Förändringen sedan 1990 och framåt är påtaglig. Antalet tillfälliga jobb ökade med omkring 150 000 till 560 000 (eller ungefär 15 procent av alla anställningar) under perioden 1990–2001 och samtidigt minskade antalet fasta jobb med i det närmaste 400 000.

Ett viktigt skäl till att studera tidsbegränsade kontraktsformer är att dessa i genomsnitt är mer osäkra än fasta anställningar, vilket kan ha implikationer dels för den enskilda arbetstagaren, dels för samhället i stort. För individen är dessa välfärdskonsekvenser i hög grad beroende av om det tillfälliga jobbet de facto är tillfälligt och övergående, eller om individen tenderar att (ofrivilligt) fastna i denna slags anställnings-

* Denna artikel är en förkortad och reviderad version av kapitel 2 i Wallethe (2004). Författaren tackar Inga Persson för kommentarer på tidigare versioner.

form.¹ Negativa sidor kan exempelvis vara avsaknad av anställningstrygghet samt brist på vidareutbildning och tillfredsställelse i arbetet. Arbetstagare med tillfälliga jobb kan även uppleva problem i det dagliga livet utanför arbetet såsom svårigheter att få banklån eller att hyra en lägenhet (se diskussionen i Aronsson m fl 2000). Det är dock viktigt att påpeka att tillfälliga jobb inte nödvändigtvis är dåliga jobb. Det finns grupper av individer, exempelvis ungdomar och nyinträdande på arbetsmarknaden, för vilka tillfälliga jobb kan vara ett sätt att få in en fot på arbetsmarknaden och eventuellt även vara en språngbräda mot fasta anställningar. En potentiell risk med (ett ökat antal) tillfälliga jobb är att individer som redan har en utsatt situation på arbetsmarknaden kan tendera att bli överrepresenterade inom dessa anställningsformer. Till en redan existerande osäkerhet kan då adderas ytterligare osäkerhet och vi kan riskera att skapa en ökad segregering på arbetsmarknaden, med å ena sidan ”trygga” fasta jobb med utvecklingsmöjligheter, å andra sidan mindre säkra tillfälliga jobb med sämre möjligheter till utveckling. Kanske blir det som i teorin om duala arbetsmarknader en trygg primär, och en mer osäker sekundär, sektor (Piore 1971 diskuterar duala arbetsmarknader).

Jonsson och Wallete (2001) studerar tillfälliga jobb och skillnader i omfattningen

av sådana jobb mellan olika demografiska grupper på arbetsmarknaden genom att använda aggregerad data från *Arbetskraftsundersökningarna*. Denna artikel går längre och djupare dels genom att använda ett individbaserat datamaterial, dels genom att använda ekonometriska metoder. Syftet med artikeln är att undersöka hur olika individegenskaper påverkar sannolikheten att ha en viss typ av tillfällig anställning och hur detta har utvecklats under 1990-talet. Vi fokuserar speciellt på skillnader mellan könen och skillnader mellan svenskfödda och utlandsfödda arbetstagare. De olika former av tillfälliga anställningar som studeras är vikariat, provanställningar, projektanställningar och behovsanställningar.²

Ökningen av tillfälliga anställningar under 1990-talet har ”drabbat” i stort sett alla grupper på arbetsmarknaden, förändringen för några grupper framgår av *tabell 1*. En första bild är att tillfälliga jobb är väldigt vanliga för individer i åldersgruppen 16–24 år. I det närmaste 50 procent av anställningarna i denna grupp är av tillfällig natur och ökningen sedan 1987 har varit

1. Övergången från tillfälliga jobb till fasta i Sverige studeras i kapitel 3 i Wallete (2004) och även i Håkansson (2001).

2. Dessa står för ungefär 75 procent av de tillfälliga jobben i Sverige.

Tabell 1. Andel (%) tillfälligt anställda av totalt antal anställda för olika åldersgrupper 1987–2001. Års-genomsnitt. Källa: Statistiska centralbyrån, Sveriges statistiska databaser.

	Män			Kvinnor			Totalt			
	16–24	25–54	55–64	16–24	25–54	55–64	16–24	25–54	55–64	16–64
1987	29,0	6,2	3,8	42,6	9,2	4,9	35,8	7,7	4,3	12,0
1990	24,0	4,4	2,1	37,0	8,7	4,5	30,4	6,5	3,3	10,1
1995	38,7	9,7	3,9	53,8	12,1	4,8	46,4	11,0	4,4	14,1
2001	39,8	9,3	7,1	55,6	13,6	6,4	47,8	11,4	6,7	14,8

påfallande. Även i övriga åldersgrupper har andelen tillfälliga jobb ökat kraftigt. Andelen kvinnor med tillfälliga jobb har i genomsnitt varit högre än andelen för män under hela perioden. Tabell 1 antyder även att konjunkturläget är en viktig bestämningsfaktor för omfattning av tillfälliga jobb (detta bekräftas också i Holmlund & Storrie 2002). Ett resultat i Jonsson och Walette (2001) som ytterligare kan belysa risken för att tillfälliga jobb kan ha en negativ effekt för olika grupper på arbetsmarknaden är att utländska medborgare med tillfälliga jobb, är överrepresenterade relativt svenska medborgare inom så kallade lågkvalificerade yrken. Detta trots att exempelvis utbildningsnivån för utlandsfödda som har tillfälliga jobb är högre än för motsvarande svenskfödda (se statistik i Walette 2004).

I ett internationellt perspektiv är andelen tillfälliga jobb i Sverige relativt hög och högre än genomsnittet för EU (se Walette 2004). År 2000 var andelen tillfälligt anställda inom EU ungefär 13 procent, medan den svenska andelen var drygt 14.³ Andelen har ökat i de flesta av EU-länderna och Spanien har den högsta andelen med drygt 30 procent under år 2000. Det kan dock vara missledande att jämföra data över olika länder rakt av på grund av bland annat olikheter i lagstiftningen och olikheter vad gäller mätmetoder. Den relativt höga andelen tillfälliga jobb i Sverige svarar bra mot teoretiska resonemang. Persson (1997) argumenterar exempelvis att omfattningen av tillfälliga jobb kan förväntas vara låg på en föga reglerad arbetsmarknad på grund av liten efterfrågan på sådana kontrakt. Samtidigt kan andelen tillfälliga jobb förväntas vara låg på en starkt reglerad arbetsmarknad med starka restriktioner mot att använda sådana kontrakt. Andelen tillfälliga kontrakt kan istället förväntas vara störst på en genom-

snittligt reglerad arbetsmarknad, såsom exempelvis den svenska.

Det ökade intresset för tillfälliga anställningar har resulterat i empiriska studier för flera olika länder. Resultaten skiljer sig åt till vissa delar, men det verkar finnas ett gemensamt mönster som visar att kvinnor, ungdomar och icke infödda arbetstagare generellt har en högre sannolikhet än andra grupper att ha en tillfällig anställning (det är dock relativt ovanligt att man skiljer på olika former av tillfälliga jobb).⁴ I Sverige finns även studier som fokuserar på den utsatta situation som tillfälliga arbetstagare kan befinna sig i (se exempelvis Aronsson m fl 2000 och Aronsson & Göransson 1998).

Teoretisk diskussion

Det finns ingen enhetlig teoretisk modell för att förklara förekomsten och omfattningen av tillfälliga anställningar.⁵ En naturlig utgångspunkt är dock att fokusera på anställningskontraktet och på olika aspekter som kan påverka att ett tillfälligt kontrakt sluts. Liksom för fasta anställningar representerar en tillfällig anställning en överenskommelse mellan två parter: arbetsgivaren och arbetstagaren (se diskussionen i Persson

3. Notera att detta är data från Eurostat, vilket innebär att de, på grund av till viss del olika definitioner, inte är direkt jämförbara med de svenska arbetskraftsundersökningarna.

4. Se till exempel resultaten i Gustafsson m fl (2001), Booth m fl (2000), De Grip m fl (1997), Schömann m fl (1995) och Delsen (1995). Persson (1997) får dock ett motsatt resultat vad gäller könsskillnader, dvs män visas i denna studie ha en högre sannolikhet än kvinnor att ha tillfälliga jobb.

5. I Walette (2004) förs en mer ingående och omfattande teoretisk diskussion vad gäller utbud av och efterfrågan på tillfälliga jobb än i denna artikel.

1997). Ett tillfälligt kontrakt kommer att slutas om båda parter finner att denna typ av kontrakt är det mest fördelaktiga. Men ett tillfälligt kontrakt kan vara ofrivilligt i den meningen att inget fast jobb (med liknande egenskaper som det tillfälliga jobbet) erbjuds arbetstagaren, alternativt det finns ingen arbetstagare som är villigt att acceptera ett fast jobb (med liknande egenskaper). Det finns alltså tillfällen då minst en part skulle föredra en fast anställning, men omständigheterna kanske inte medger detta. Parten ifråga får då "nöja" sig med en tillfällig anställning. Ett tillfälligt jobb kan alltså under vissa förutsättningar ses som en form av *second-best* lösning. Denna lösning är naturligtvis mest påtaglig för arbetstagaren då det i praktiken är arbetsgivaren som bestämmer och har kontroll över anställningsformen.

Varför erbjuder en arbetsgivare tillfälliga jobb? Sannolikheten att ett företag erbjuder tillfälliga jobb påverkas av egenskaper hos företaget och de aktuella jobben. Ett skäl till detta är att det kan finnas variationer i företagets behov av flexibilitet, dvs behovet av att vid olika tidpunkter kunna variera arbetsstyrkan.⁶ Detta behov kan exempelvis härröra från förändringar i produktionsprocessen eller i arbetsplatsorganisationen, från förekomsten av nya tjänster, varor och marknader, från ökad konkurrens eller från arbetsfrånvaro. En annan faktor som kan driva behovet av flexibilitet är att efterfrågan på vissa företags varor och tjänster kan variera kraftigt. Företag som upplever en stark sådan variation kan finna det nödvändigt och kostnadsbesparande att använda tillfällig arbetskraft för att snabbt kunna ställa om sin personalstyrka för att möta dessa svängningar. Vi kan därför förvänta oss att bruket av tillfälliga anställningar är större inom företag och branscher där varia-

tioner i efterfrågan är särskild stark. Det är också så att vissa typer av tillfälliga jobb, exempelvis behovsanställningar och projektanställningar, passar bättre än andra tillfälliga jobb att möta detta behov då dessa anställningsformer lätt kan konstrueras för att ge numerisk flexibilitet.⁷ Från teorin om fasta arbetskraftskostnader (Oi 1962) kan vi också förvänta oss att variationen i sysselsättningen är högre i yrken som endast kräver en kort upplärning. Arbetsgivarna har i sådana fall incitament att använda sig av tillfälliga anställningskontrakt. Detta implicerar att tillfälliga jobb kan finnas inom såväl lågkvalificerade som högkvalificerade yrken, vilket visar på att tillfälliga jobb kan vara både låg- och höglönejobb.

Tillfälliga jobb existerar inom alla sektorer på arbetsmarknaden, men det är också så att vissa typer av tillfälliga jobb är mer vanliga inom vissa sektorer än inom andra och tvärtom.⁸ Till exempel kan utbudet av vikariatsanställningar förväntas vara högre inom hälso- och sjukvårdssektorn och inom utbildningsväsendet (man slutar inte att vårda behövande eller utbilda studenter på grund av arbetsfrånvaro) än inom sektorer där det omedelbara behovet av att ersätta frånvarande personal är lägre. En implikation av detta kan vara att omfattningen av tillfälliga jobb skiljer sig mellan den offentliga och den privata sektorn i ekonomin,

6. Atkinson (1984, 1987) diskuterar olika typer av flexibilitet på arbetsplatsen.

7. Dock, om ett företag verkligen har ett starkt behov av antalsmässig flexibilitet så är det förmodligen bättre att använda sig av uthyrningsföretag då dessa kan ge precis den flexibilitet som önskas.

8. Storrie (1998) beskriver utförligt hur tillfälliga anställningar varierar mellan olika sektorer och yrken.

och även förekomsten av olika former av sådana jobb. Detta kan också innebära att det finns skillnader mellan könen och olika former av tillfälliga jobb. Kvinnor är överrepresenterade inom den offentliga sektorn, och sannolikheten att behovet av exempelvis vikarier inom denna sektor täcks med kvinnlig arbetskraft är då högre än att behovet täcks med manlig arbetskraft. Vad gäller exempelvis provanställningar kan vi förvänta oss det motsatta, dvs sannolikheten är högre att ha en provanställning om man än man jämfört med att vara kvinna då provanställningar är mer vanliga inom mansdominerade sektorer. Detta innebär också att vi inte förväntar oss någon entydig skillnad mellan könen vad gäller incidensen av tillfälliga jobb, dvs att ettdera könet har en högre sannolikhet att ha ett tillfälligt jobb oavsett typen av tillfälligt jobb. Även lönestrukturen inom olika sektorer kan påverka omfattningen av tillfälliga jobb. Sektorer som har ett mer fast lönesystem kan ha svårare att anpassa verksamheten efter kostnaderna och har då som ett möjligt alternativ att använda tillfälligt arbetskraft för att försöka reglera kostnaderna.

Egenskaper hos arbetstagarna kan också väntas påverka företagets utbud av tillfälliga jobb. En potentiell förklaring är möjligheten att använda dessa kontraktsformer i kombination med så kallad *screening*.⁹ Ett omfattande fenomen på arbetsmarknaden är förekomsten av ofullständig information. I vårt fall kan detta gälla information om potentiella arbetstagares (eller grupper av arbetstagares) kunskaper och produktivitet. Genom att använda tillfälliga jobb som screening-verktyg kan arbetsgivare tydliggöra relevant information och lättare hitta arbetstagare med rätt kunskaper och förmåga. Provanställningar är det mest tydliga "screening-jobbet" men även andra typer

av tillfälliga anställningar kan ges denna funktion. Grupper på arbetsmarknaden som kan förväntas bli screenade via tillfälliga jobb är individer med ingen eller endast liten erfarenhet av antingen arbetsmarknaden i allmänhet eller den svenska arbetsmarknaden i synnerhet, dvs framförallt ungdomar och invandrare.¹⁰ Sannolikheten att ha ett tillfälligt jobb kan med anledning av detta skilja sig dels mellan olika grupper på arbetsmarknaden, dels mellan olika former av tillfälliga jobb.

Ett annat inslag på arbetsmarknaden som kan ge upphov till skillnader mellan olika demografiska grupper vad gäller sannolikheten att bli erbjuden tillfälliga jobb är diskriminering från arbetsgivarens sida (medveten eller omedveten). Ett möjligt utfall från Beckers (1971) diskrimineringsteori kan då vara att erbjudandet om tillfälliga anställningar är disproportionerligt fördelat mellan olika grupper på arbetsmarknaden, exempelvis mellan könen eller mellan infödda och utrikes födda arbetstagare. En implikation kan alltså vara att vissa grupper, givet liknande produktivitet som övriga grupper, har en systematiskt högre risk än andra grupper att bli erbjudna tillfälliga jobb.

Om alla jobbets egenskaper i övrigt är desamma så är det förmodligen inte överdrivet att påstå att majoriteten av alla arbetstagare föredrar ett fast jobb framför ett tillfälligt. Vi kan alltså anta att flertalet till-

9. Screening diskuteras i exempelvis Stiglitz (1975) och Arrow (1973).

10. Ofullständig information på arbetsmarknaden kan också ge upphov till så kallad statistisk diskriminering, se Phelps (1972). Även här kan invandrade individer antas vara särskilt utsatta (se Wallete 2004).

fälliga jobb är ofrivilliga i någon mening. Dock, det finns faktorer som kan antas ha en positiv påverkan på sannolikheten att en individ ska acceptera ett tillfälligt jobb, allt annat lika, om inga fasta jobb erbjuds. Ett skäl till att föredra ett tillfälligt jobb framför ett fast kan vara att det tillfälliga ger en kompenserande lönedifferens, dvs om lönen, allt annat lika, är högre i ett tillfälligt jobb än i ett fast kan detta väntas ha en positiv effekt på efterfrågan på sådana jobb. Ett annat skäl till att en arbetstagare accepterar ett tillfälligt jobb kan vara att man "tar tillfället i akt" att visa för arbetsgivaren att de kunskaper och färdigheter man har är nödvändiga och relevanta för företaget. Potentialen att på detta sätt kunna "signalera" kunskaper och förmågor medelst ett tillfälligt jobb kan då ses som en kompenserande egenskap, vilken kan öka individens acceptanssannolikhet.¹¹ En sådan kompenserande egenskap kan framförallt antas vara viktig för individer med begränsad arbetsmarknadserfarenhet.

Sannolikheten att acceptera ett tillfälligt jobb beror vidare på hur attraktiv individen är på arbetsmarknaden, dvs graden av anställbarhet (se diskussionen i Booth m fl 2000). Detta är i sin tur ofta relaterat till omfattningen av individens humankapital. Det kan till och med vara fallet att en attraktiv individ på arbetsmarknaden med hög grad av anställbarhet och preferenser för att röra sig mellan olika delar av arbetsmarknaden, kan uppleva att ett tillfälligt jobb är nyttomaximerande. Å andra sidan, för en individ med låg attraktionskraft kan tillfälliga jobb vara det enda som erbjuds vilket för denna individ innebär att han eller hon får leva med osäkra tillfälliga jobb. Om chansen att bli erbjuden ett fast jobb är hög kan även en högpresterande och motiverad individ acceptera ett tillfälligt jobb. Men,

om chanserna till ett fast jobb är små kan individens motivation inom det tillfälliga jobbet minska, vilket i sin tur kan ha en negativ inverkan på framtida möjligheter till ett fast jobb. En individs anställbarhet kan även påverkas av individens Sverige-specifika humankapital, såsom exempelvis kunskaper i svenska språket och om institutionella särdrag. Därmed kan, allt annat lika, anställbarheten vara lägre för utlandsfödda jämfört med svenskfödda arbetstagare, och utlandsfödda kan då ha högre incitament än svenskfödda att acceptera tillfälliga jobb för att öka sitt Sverige-specifika humankapital (under antagandet om att utlandsfödda har lägre nivå på sitt Sverige-specifika humankapital).

Det primära syftet med denna artikel är att undersöka om det kan förekomma segmenterande inslag vad gäller förekomsten och ökningen av tillfälliga jobb på den svenska arbetsmarknaden och vi fokuserar speciellt på ålder, skillnader mellan män och kvinnor samt skillnader mellan svenskfödda och utlandsfödda arbetstagare. Den komprimerade genomgången ovan av teoretiska förklaringar och förväntningar om vad som påverkar sannolikheten att individer med vissa egenskaper har ett tillfälligt jobb ger oss ett antal hypoteser rörande detta syfte: (i) Individer som saknar erfarenhet av den svenska arbetsmarknaden (exempelvis utlandsfödda arbetstagare) förväntas ha tillfälliga jobb i högre utsträckning än andra, (ii) Sannolikheten att ha ett tillfälligt jobb förväntas minska med ålder bl a beroende

11. Notera att denna form av "signalering" skiljer sig från den signaleringsteori som diskuteras i Spence (1973). Det är inte arbetstagaren som tar initiativet till det tillfälliga jobbet, men han eller hon kan använda ett sådant jobb till att synliggöra (signalera) sina kunskaper för arbetsgivaren.

på senioritetsregler, (iii) vi förväntar oss vissa skillnader i sannolikheten att ha en viss typ av tillfälligt jobb mellan män och kvinnor, men vi förväntar oss ingen entydig skillnad i det att ettdera könet alltid har en högre sannolikhet oavsett typ av tillfälligt jobb.

Datamaterial, deskriptiv statistik och metod

Det individbaserade datamaterial som används i studien är kvartalsvis data från de svenska arbetskraftsundersökningarna (AKU) och omfattar åren 1991–99.¹² AKU är en intervjubaserad urvalsundersökning som beskriver den momentana situationen på arbetsmarknaden på olika sätt.¹³ Då denna artikel fokuserar på olika typer av anställningar inkluderas endast observationer för individer som har en avlönad anställning, dvs vi har exkluderat observationer för individer som är arbetslösa, utanför arbetskraften, egenföretagare eller på annat sätt inte kan räknas till gruppen avlönade anställda. Efter dessa restriktioner består datamaterialet av drygt 360 000 observationer varav ungefär 320 000 är fasta jobb och resterande är tillfälliga jobb. Huvudintresset i studien ligger på olika typer av tillfälliga

jobb och på skillnader mellan olika demografiska grupper. Fördelningen, över kön och ursprung, av de fyra anställningsformerna vi fokuserar på presenteras i *tabell 2*.¹⁴ Det finns ett tydligt mönster vad gäller skillnader mellan könen (oavsett födelse-land). Kvinnor har i högre utsträckning vikariats- och behovsanställningar. Män å sin sida har oftare en prov- eller en projektanställning. Det finns även en viss skillnad mellan svenskfödda och utrikes födda (oavsett kön). Andelen utlandsfödda som har prov- och projektanställningar är högre än motsvarande andel för svenskfödda, vilka i högre grad har behovsanställningar.

I tabell 2 visas den sammanslagna fördelningen mellan olika typer av tillfälliga

12. Tack till David Edgerton för att ha tillhandahållit datamaterialet som används i denna studie. Dessa data har införskaffats via anslag F0076/1998 från SFR.

13. För en detaljerad beskrivning av AKU, se Statistiska centralbyrån (1993).

14. De slags tillfälliga jobb som återfinns i gruppen "övriga" är väldigt olikartade sinsemellan och vi kommer i denna studie inte att säga något om denna grupp. I kategorin projektanställningar ingår även vad som av SCB kodas som objektanställningar.

Tabell 2. Absolut och relativ (%) fördelning av olika typer av tillfälliga jobb uppdelat på kön och ursprung för perioden 1991–99. I gruppen övriga ingår olika kategorier av tillfälliga jobb såsom säsongsanställningar, feriearbete, arbetspraktik och olika arbetsmarknadsprogram kodade som tillfälliga anställningar av Statistiska centralbyrån. Källa: Statistiska centralbyrån. Beräkningar från AKU.

Typ av tillfällig anställning	Kvinnor		Män	
	Svenskfödda (%)	Utlandsfödda (%)	Svenskfödda (%)	Utlandsfödda (%)
Vikariat	11 532 (46,6)	1 391 (45,3)	3 842 (22,6)	559 (26,5)
Provanställning	1 157 (4,7)	216 (7,0)	1 706 (10,1)	281 (13,3)
Projektanställning	2 683 (10,8)	442 (14,4)	3 657 (21,1)	499 (23,7)
Behovsanställning	3 992 (16,1)	462 (15,1)	2 088 (12,0)	239 (11,4)
Övriga	5 382 (21,8)	559 (18,2)	5 676 (33,5)	528 (25,1)
<i>Totalt</i>	<i>24 746 (100)</i>	<i>3 070 (100)</i>	<i>16 969 (100)</i>	<i>2 106 (100)</i>

jobb under åren 1991–99 såsom den ser ut i vårt urval. I Wallethe (2004) diskuteras även hur sammansättningen har förändrats över tiden. Det är en ganska dramatisk förändring som ägt rum. År 1990 var andelen vikariat av det totala antalet tillfälliga jobb ungefär 50 procent. Denna siffra hade 2001 minskat till cirka 30 procent. Samtidigt ökade andelen projekt- och behovsanställningar från ungefär 10 procent vardera under 1991 till 22 respektive 17 procent under 2001. Då dessa två typer av tillfälliga jobb ofta anses vara mer osäkra än andra former, är en implikation att tillfälliga jobb i genomsnitt har blivit mer osäkra, och kanske även att situationen på den svenska arbetsmarknaden i stort har blivit mer osäker.

Den regressionsmodell som används för att undersöka hur olika individ och jobbegenskaper påverkar sannolikheten att inneha en speciell typ av tillfällig anställning är en så kallad multinominell logitmodell (se Wallethe 2004 för en mer detaljerad beskrivning av denna modell). Denna diskreta flervalmodell skattar simultant den effekt som olika beroende variabler har på olika typer av tillfälliga jobb. I vårt fall är de olika utfallen fast jobb, vikariat, provanställning, projektanställning, behovsanställning samt övriga tillfälliga jobb. I modellen används fast jobb som baskategori mot vilken övriga utfall relateras. De variabler som är inkluderade i den ekonometriska analysen är exempelvis kön, ursprung, ålder, utbildningsnivå, socioekonomisk status, deltidsarbete och olika industrisektorer (beskrivande statistik över de inkluderade variablerna finns i Wallethe 2004).

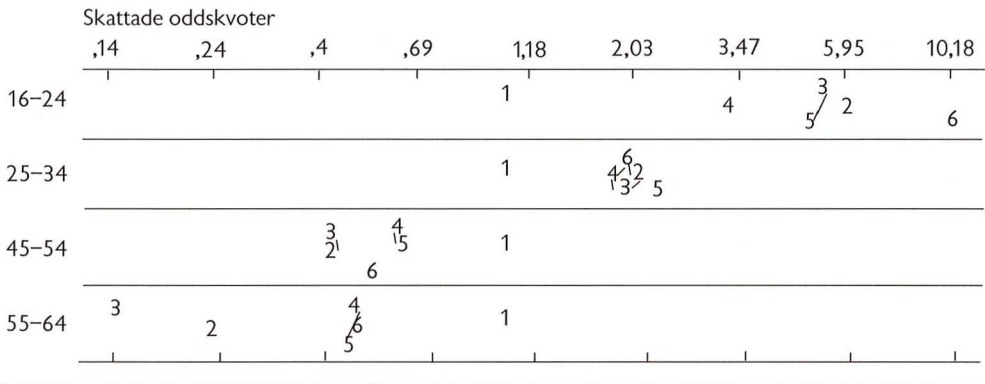
Resultat

De resultat vi presenterar i detta avsnitt fokuserar främst på frågan huruvida till-

fälliga jobb, och utvecklingen av dessa under 1990-talet, kan ha förstärkt segregationen på arbetsmarknaden (övriga resultat kommenteras i Wallethe 2004). Resultaten från modellen kan i vissa fall vara omständiga att tolka på grund av antalet olika utfall i kombination med antalet förklarande variabler. I *appendix 1* presenteras de skattade resultaten i form av oddskvoter, men för att underlätta tolkningen presenterar vi här huvuddelen av resultaten i sk oddskvotsdiagram (se Long 1997). *Figur 1* visar vilken effekt ålder har för sannolikheten att ha en viss typ av tillfällig anställning. Tolkningen av figuren är att baskategorin fasta jobb, mot vilken övriga utfall (olika typer av tillfälliga jobb) relateras, representeras av (1) och övriga utfall benämns (2) till (5).¹⁵ För åldersgruppen 16–24 år ser vi att jämfört med referensgruppen 35–44 år är sannolikheten (oddskvoten) signifikant högre för alla typer av tillfälliga jobb, dvs oavsett typ av tillfälligt jobb så är sannolikheten för att 16–24-åringar ska ha ett sådant jobb högre än för jämförbara 35–44-åringar. Vi kan också notera klara skillnader mellan vissa typer av tillfälliga anställningar. Oddskvoterna är exempelvis högre för vikariats-, prov- och behovsanställningar än för projektanställningar, ett resultat som kan ge stöd åt den tidigare diskuterade screening-hypotesen.

Mönstret för 25–34-åringar är liknande, förutom att skillnaderna mellan olika typer av tillfälliga jobb är försumbara (utom för behovsanställningar). För arbetstagare som är äldre än referenskategori ser vi däremot ett annat mönster. Sannolikheten är nu för alla typer av tillfälliga jobb signifikant lägre än för att ha ett fast jobb. För den äldsta

15. Gruppen övriga, kategori (6) är, som nämnts tidigare, inte intressant i denna studie.

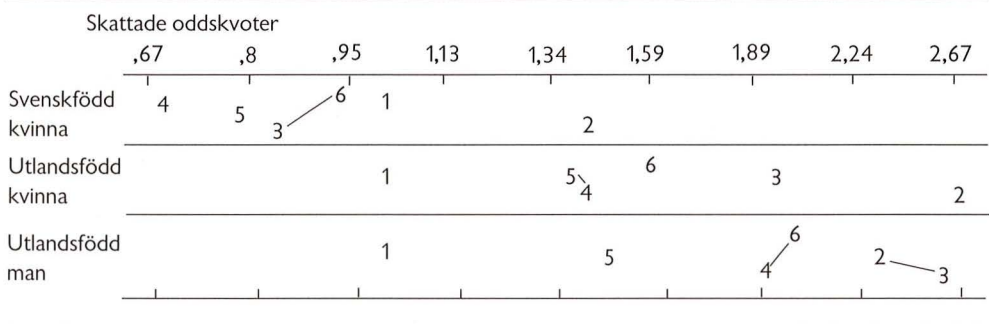
Figur 1. Oddskvotsdiagram över åldersgrupper.

Not. 1 = fast jobb, 2 = vikariat, 3 = provanställning, 4 = projektanställning, 5 = behovsanställning och 6 = övriga tillfälliga jobb (diskuteras inte i denna artikel). En heldragen linje som förbinder två eller flera siffror innebär att skillnaden dessa emellan inte är statistiskt signifikant på 10-procentnivån. Referenskategori är 35-44 år. Det vertikala avståndet i figuren mellan olika kategorier har inget intresse.

gruppen gäller detta speciellt för vikariatsanställningar och provanställningar. Ålder är alltså en viktig bestämningsfaktor för sannolikheten att inneha en tillfällig anställning där sannolikheten för att ha ett tillfälligt jobb minskar med arbetstagarens ålder.

Finns det någon entydig skillnad i sannolikheten att ha en viss typ av tillfällig anställning beroende på om man är man eller kvinna, eller om man är född i Sverige eller utomlands (entydig i den mening att sannolikheten för någon grupp är högre än för

en annan grupp oavsett typ av tillfälligt jobb)? I *figur 2* presenteras oddsen för svenskfödda kvinnor, utlandsfödda män och utlandsfödda kvinnor, jämfört med svenskfödda män. En mycket tydlig skillnad finns mellan svenskfödda arbetstagare. Kvinnor födda i Sverige har en högre sannolikhet att ha en vikariatsanställning, medan svenskfödda män har en högre sannolikhet att inneha någon annan form av tillfälligt jobb. Detta innebär alltså att vi inte kan påvisa någon entydig skillnad mellan

Figur 2. Oddskvotsdiagram över kön och ursprung.

Not. Se not till figur 1. Referenskategori är en svenskfödd man.

svenskfödda män och kvinnor. Den mest intressanta bilden framträder istället för utlandsfödda män och kvinnor. Oavsett typ av tillfälligt jobb och oavsett kön har en utlandsfödd arbetstagare alltid en högre sannolikhet att ha en tillfällig anställning när vi kontrollerar för en mängd jobb- och individegenskaper. I flera fall är oddskvoten för utlandsfödda minst det dubbla relativt svenskfödda män.¹⁶

Det finns alltså en entydig skillnad mellan utlandsfödda och svenskfödda arbetstagare vad gäller sannolikheten att ha ett tillfälligt jobb.¹⁷ För att ytterligare studera skillnaderna mellan svenskfödda och utlandsfödda har vi i *figur 3* utifrån regressionsresultat beräknat sannolikheterna (i procent) för att inneha olika former av tillfälliga anställningar. Beräkningarna är gjorda för varje år under 1990-talet så att vi kan studera och jämföra utvecklingen av tillfälliga jobb för olika grupper under perioden.¹⁸ Vi fokuserar på åldersgruppen 25–54 år, dvs arbetstagare i så kallad *prime working age*. Skälet till detta är att denna åldersgrupp kan anses vara mest relevant i en diskussion av segregering på arbetsmarknaden. Vi delar också upp analysen på offentlig sektor (de fyra översta figurerna) och privat sektor (de fyra nedersta figurerna) då dessa uppvisar stora skillnader beroende på typ av tillfällig anställning (se resultaten i appendix 1). Ovan visades att sannolikheten att ha ett tillfälligt jobb var högre för utlandsfödda än för svenskfödda under 1990-talet, men hur har utvecklingen sett ut för dessa grupper under perioden? De skattade sannolikheterna för utvecklingen inom den offentliga sektorn i *figur 3* tyder på att ökningen av tillfälliga jobb i Sverige under 1990-talet har burit med sig att skillnaderna mellan svenskfödda och utlandsfödda har ökat över tiden.¹⁹ Detta verkar vara fallet för alla typer av tillfälliga

jobb förutom vikariat, och för framförallt projektanställningar ser vi en kraftigt ökad differens mellan svenskfödda och utlandsfödda arbetstagare.

I den privata sektorn är de skattade sannolikheterna generellt lägre än i den offentliga sektorn för alla typer av tillfälliga jobb förutom provanställningar. Även i denna sektor finns det dock skillnader vad gäller utvecklingen under 1990-talet. Differensen

16. I Wallethe (2004) beräknas sannolikheten för att ha en viss typ av tillfälligt jobb för olika typ-individer i åldersgruppen 25–54 år, dvs sannolikheterna är beräknade för individer med exempelvis olika socioekonomisk status, hel- eller deltidsarbete och anställning i den privata respektive den offentliga sektorn. I en majoritet av fallen visas att utlandsfödda har högre sannolikhet att ha tillfälliga jobb oavsett vilken typ-individ som studeras och oavsett kön.

17. Vi har även tagit fram *figur 2* med en svenskfödd kvinna som referenskategori. Resultaten överrensstämmer med *figur 2*, dvs utlandsfödda män och kvinnor har en högre sannolikhet att inneha någon form av tillfälligt jobb jämfört med svenskfödda kvinnor. För att jämföra utlandsfödda män och kvinnor har vi även låtit utlandsfödda män utgöra referenskategorin. Som fallet är för svenskfödda kvinnor jämfört med svenskfödda män så har utlandsfödda kvinnor en högre sannolikhet än utlandsfödda män att ha en vikariatsanställning. För övriga typer av tillfälliga jobb är sannolikheten högre för utlandsfödda män.

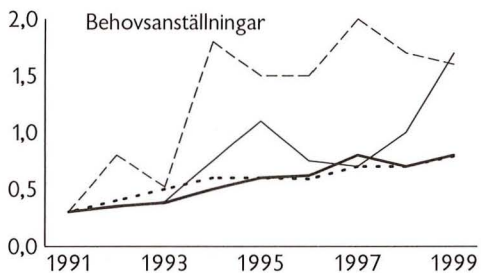
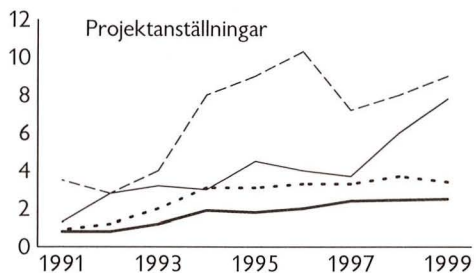
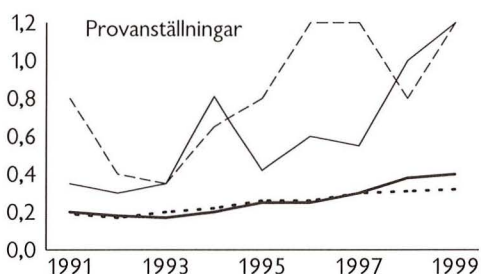
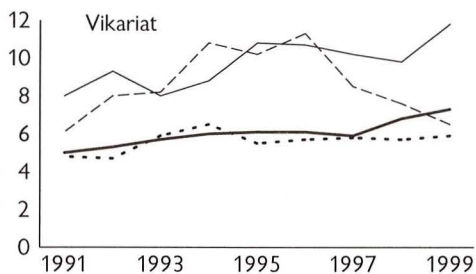
18. De skattningar som ligger till grund för dessa beräkningar är utförda separat för respektive grupp. Resultaten från dessa regressioner återfinns i Wallethe (2004).

19. Något som kan ha påverkat denna utveckling är att invandringen till Sverige var relativt omfattande under 1990-talets inledande år, vilket kan ha haft en negativ effekt på den genomsnittliga situationen för den utlandsfödda befolkningen och eventuellt också inneburit att andelen utlandsfödda med tillfälliga jobb ökade snabbare jämfört med svenskfödda.

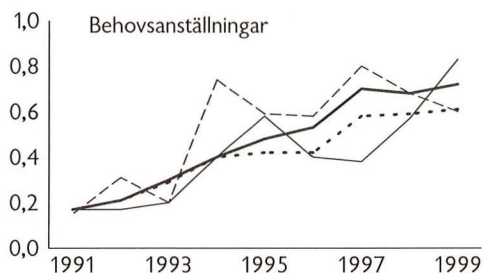
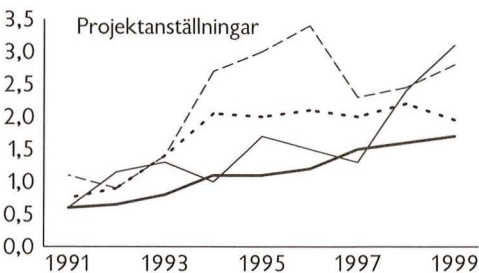
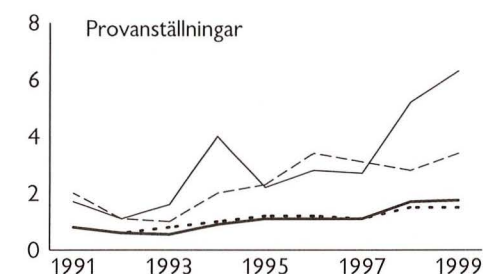
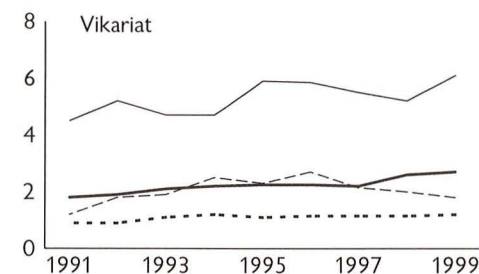
Figur 3. Genomsnittliga sannolikheter för att ha olika typer av tillfälliga jobb. Kön, ursprung, samt sektor för gruppen 25–54 år. Notera de olika skalorna i figurerna. Sannolikheterna är beräknade för genomsnittliga värden över olika individegenskaper, förutom de i figurerna givna.

— Svenskfödda kvinnor ····· Svenskfödda män
 — Utlandsfödda kvinnor - - - - Utlandsfödda män

Genomsnittliga sannolikheter i den offentliga sektorn



Genomsnittliga sannolikheter i den privata sektorn



mellan svenskfödda och utlandsfödda har ökat under perioden i fråga om provanställningar och till viss del även projektanställningar. För vikariatsanställda har skillnaderna ökat något mellan utlandsfödda kvinnor och de andra grupperna. Utvecklingen av behovsanställningar har varit likartad för svenskfödda och utlandsfödda.

Slutsatser

Antalet tillfälliga jobb ökade markant i Sverige under 1990-talet och ökningen drabbade i stort sett alla demografiska grupper på arbetsmarknaden. Denna studie har fokuserat på om tillfälliga jobb, och ökningen av sådana jobb, under 1990-talet eventuellt har förstärkt den segregering som finns på arbetsmarknaden genom att sannolikheten att ha ett tillfälligt jobb har utvecklats olika för olika demografiska grupper. De resultat som nås i studien är i flera fall entydiga. Vad gäller inverkan av en arbetstagares ålder på sannolikheten att ha ett tillfälligt jobb så minskar denna med stigande ålder (allt annat lika). I synnerhet arbetstagare i åldern 16–24 år har, för alla typer av tillfälliga jobb, en mycket högre sannolikhet än övriga åldersgrupper, och skillnaden har ökat under 1990-talet. Förutom att utlandsfödda (oavsett kön) har en högre sannolikhet att ha tillfälliga jobb så tyder resultaten i denna studie även på att skillnaderna mellan utrikes födda och svenskfödda arbetstagare har ökat under 1990-talet. De ökade skillnaderna är framförallt tydliga inom den offentliga sektorn.

Våra resultat tyder på en uppenbar skillnad i sannolikheten att inneha ett tillfälligt jobb både vad gäller ålder och ursprung. I viss mån kan det finnas teoretiska skäl till de skillnader vi hittar, där exempelvis screening är en möjlig förklaring både för

skillnader mellan åldersgrupper och skillnader mellan utlandsfödda och svenskfödda arbetstagare. Arbetsgivare kan exempelvis använda tillfälliga jobb i en oproportionerlig grad för dessa grupper för att skaffa sig relevant information om arbetstagarnas potential. En viktig fråga är dock om dessa teoretiska resonemang räcker för att förklara de, i vissa fall, stora skillnader som finns. En ytterligare förklaring kan vara att det förekommer någon slags diskriminering på arbetsmarknaden, där vissa grupper erbjuds tillfälliga jobb mer frekvent än andra. En ökad omfattning av tillfälliga jobb (såsom skett i Sverige under 1990-talet) kan då eventuellt medverka till att skapa en ny form av segregering på arbetsmarknaden, där yngre (i högre grad än äldre) och utrikes födda (i högre grad än inrikes födda) har tillfälliga jobb i stället för fasta.

Referenser

- Aronsson G, Dallner M & Lindh T (2000) *Flexibla inkomster och fasta utgifter – en studie av ekonomisk stress och hälsa bland korttidsanställda*. Arbete och Hälsa 2000:20, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Aronsson G & Göransson S (1998) *Tillfälligt anställda och arbetsmiljödialogen. En empirisk studie*. Arbete och Hälsa 1998:3, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Arrow K J (1973) "Higher Education as a Filter" *Journal of Public Economics*, vol 2, s 193–216.
- Atkinson J (1984) "Manpower Strategies for Flexible Organisation" *Personnel Management*, August.
- Atkinson J (1987) "Flexibility or Fragmentation? The United Kingdom Labour Market in the Eighties" *Labour and Society*, 12(1), s 87–105.
- Becker G S (1971) *The Economics of Discrimination*. Second Edition, University of Chicago Press, Chicago.
- Booth A, Francesconi M & Frank J (2002) "Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends?" *The Economic Journal*, vol 112, nr 480, s F189–F213 (publicerad version av Booth m fl (2000).

- Booth A, Francesconi M & Frank J (2000) "Temporary Jobs: Who Gets Them, What are They Worth, and Do They Lead Anywhere?" ISER Working Paper nr 00-13, University of Essex.
- De Grip A, Hoevenberg J & Willems E (1997) "Atypical Employment in the European Union" *International Labour Review*, 136/1, s 49–71.
- Delsen L (1995) *Atypical Employment. An International Perspective: Causes, Consequences and Policy*. Wolters-Noordhoff, Groningen.
- Engelland A & Riphahn R T (2003) "Temporary Contracts and Employee Effort" Discussion Paper nr 780, Institute for the Study of Labour (IZA), Bonn.
- Gustafsson S, Kenjoh E & Wetzels C (2001) "Employment Choices and Pay Differentials Between Non-standard and Standard Work in Britain, Germany, Netherlands and Sweden" TI 2001-086/3, Tinbergen Institute Discussion Paper.
- Holmlund B & Storrie D (2002) "Temporary Work in Turbulent Times: The Swedish Experiment" *The Economic Journal*, vol 112, nr 480, s 245–629.
- Håkansson K (2001) *Språngbräda eller segmentering? En longitudinell studie av tidsbegränsat anställda*. Forskningsrapport 2001:1, Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU), Uppsala.
- Jonsson A & Wallete M (2001) "Är utländska medborgare segmenterade mot atypiska arbeten" *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, vol 7, nr 3, s 153–168.
- Long J S (1997) *Regression Models for Categorical and Limited Dependent Variables*. SAGE Publications, Thousand Oaks CA.
- Oi W (1962) "Labor as a Quasi-Fixed Factor" *Journal of Political Economy*, December, s 538–555.
- Persson I (1997) "Atypiska jobb och atypisk arbetslöshet – typiska för kvinnor?" s 251–280 i Persson I & Wadensjö E (red) *Glastak och glasväggar? Den könssegrerade svenska arbetsmarknaden*. SOU 1997:137, Fritzes, Stockholm.
- Phelps E S (1972) "The Statistical Theory of Racism and Sexism" *The American Economic Review*, nr 62:1, s 659–661.
- Piore M (1971) "The Dual Labor Market: Theory and Implications" i Gordon D (red) *Problems in Political Economy*. D C Heath, Lexington, Mass.
- Schömann K, Rogowski R & Kruppe T (1995) "Fixed-term Contracts and Labour Market Efficiency in the European Union" Discussion Paper FS I 95–207, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Berlin.
- Spence M (1973) "Job Market Signalling" *The Quarterly Journal of Economics*, vol 87, s 354–374.
- Statistiska centralbyrån (1993) "De svenska arbetskraftsundersökningarna (AKU)" Bakgrundsfakta till arbetsmarknads- och utbildningsstatistiken 1993:1, SCB, Stockholm.
- Statistiska centralbyrån, Arbetskraftsundersökningarna 1991–1999, datamaterial.
- Statistiska centralbyrån, Sveriges statistiska databaser, www.scb.se.
- Stiglitz J E (1975) "The Theory of 'Screening', Education, and the Distribution of Income" *The American Economic Review*, vol 65(2), s 283–300.
- Storrie D W (1998) "Flexible Employment Contracts in Sweden 1987–96" i *Flexibility in the Nordic Labour Market*. TemaNord 1998:586, Nordiska ministerrådet, Köpenhamn.
- Wallete M (2004) *Temporary Jobs in Sweden: Incidence, Exit, and On-the-Job Training*. Lund Economic Studies no. 120, Department of Economics, Lunds universitet, Lund.

Appendix 1. Regressionsresultat (oddskvoter). Baskategori = fasta jobb.

	Vikariat	Prov- anställning	Projekt- anställning	Behovs- anställning	Övriga
Svenskfödd kvinna	1,420 (0,034)***	0,844 (0,038)***	0,671 (0,022)***	0,765 (0,029)***	0,913 (0,023)***
Utlandsfödd kvinna	2,667 (0,102)***	1,988 (0,160)***	1,399 (0,079)***	1,355 (0,084)***	1,597 (0,084)***
Utlandsfödd man	2,319 (0,115)***	2,597 (0,179)***	1,903 (0,102)***	1,448 (0,121)***	2,037 (0,111)***
Ålder 16–24	5,883 (0,174)***	4,879 (0,306)***	3,098 (0,149)***	4,501 (0,258)***	10,183 (0,402)***
Ålder 25–34	2,135 (0,051)***	1,970 (0,108)***	1,824 (0,065)***	2,414 (0,109)***	2,061 (0,080)***
Ålder 45–54	0,452 (0,014)***	0,450 (0,035)***	0,650 (0,028)***	0,665 (0,040)***	0,534 (0,026)***
Ålder 55–64	0,221 (0,011)***	0,138 (0,022)***	0,501 (0,028)***	0,483 (0,035)***	0,505 (0,029)***
Ensamstående	1,224 (0,025)***	1,303 (0,059)***	1,166 (0,036)***	1,188 (0,042)***	1,885 (0,048)***
Inga hemmavarande barn	1,604 (0,036)***	1,199 (0,062)***	1,178 (0,038)***	1,579 (0,064)***	1,534 (0,049)***
Gymnasieutbildning	1,000 (0,026)	0,957 (0,046)	0,964 (0,036)	1,067 (0,040)*	0,524 (0,013)***
Högskoleutbildning	1,129 (0,039)***	1,025 (0,069)	1,034 (0,050)	1,110 (0,062)*	0,648 (0,027)***
Utbildad arbetare	0,734 (0,018)***	0,816 (0,045)***	1,210 (0,051)***	0,914 (0,035)**	0,674 (0,021)***
Lågutbildad tjänsteman	0,908 (0,025)***	0,984 (0,050)	1,388 (0,061)***	0,531 (0,024)***	0,850 (0,027)***
Medelutbildad tjänsteman	0,687 (0,022)***	0,616 (0,041)***	1,413 (0,065)***	0,339 (0,021)***	0,405 (0,018)***
Högutbildad tjänsteman	0,845 (0,033)***	0,498 (0,045)***	2,323 (0,119)***	0,296 (0,028)***	0,703 (0,038)***

Appendix 1. Fortsättning.

	Vikariat	Prov- anställning	Projekt- anställning	Behovs- anställning	Övriga
Statligt anställd	1,403 (0,066)***	0,280 (0,038)***	1,849 (0,091)***	1,128 (0,113)	1,830 (0,103)***
Kommunalt anställd	2,135 (0,081)***	0,257 (0,027)***	0,682 (0,033)***	1,388 (0,071)***	3,052 (0,137)***
Landstingsanställd	1,943 (0,085)***	0,120 (0,025)***	0,400 (0,033)***	0,987 (0,071)	2,574 (0,167)***
Ej facklig medlem	1,334 (0,034)***	1,455 (0,063)***	1,709 (0,057)***	1,638 (0,065)***	3,300 (0,082)***
Deltid 1–19 timmar	1,828 (0,068)***	1,009 (0,079)	4,973 (0,221)***	22,671 (1,043)***	0,910 (0,041)**
Deltid 20–34 timmar	1,549 (0,031)***	1,120 (0,060)**	1,445 (0,054)***	4,514 (0,193)***	1,032 (0,030)
Industrivariabler	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Tidsvariabler	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Arbetslöshetsregioner	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Observationer	362 480	362 480	362 480	362 480	362 480
Pseudo R ²	0,22				
Log-Likelihood	-160335,74				

Robusta standardfel inom parentes. * signifikant vid 10%; ** signifikant vid 5%; *** signifikant vid 1%.

Not. Ett oddsvärde lägre än ett (1) innebär att sannolikheten minskar, och tvärtom för ett oddsvärde över ett. Referensindividen är en svenskfödd man i åldersgruppen 35–44 som bor i ett parförhållande med hemmavarande barn. Han är en heltidsanställd lågutbildad arbetare i tillverkningsindustrin inom den privata sektorn samt medlem i ett fackförbund.