

Tidsbegränsade anställningar – danska erfarenheter

Vilka är tidsbegränsat anställda i Danmark? Är det män eller kvinnor, yngre eller äldre, de med högre eller lägre utbildning? Hur ser rörligheten ut mellan olika anställningsformer? Är det vanligt att individerna rör sig mellan fast och tidsbegränsad anställning, eller finns en tendens till att man fastnar i endera anställningsformen? Är tidsbegränsade arbeten detsamma som dåliga jobb? Detta är några frågor som behandlas i artikeln, som är en av de första som berör de tidsbegränsade anställningarna på den danska arbetsmarknaden.*

Samtidigt som tidsbegränsade anställningar är föremål för en livlig debatt i ett flertal europeiska länder (OECD 2002, European Commission 2001, 2002) pågår i Danmark i stort sett ingen diskussion om dessa anställningsformer, deras karaktär och betydelse för arbetsmarknadens funktionssätt. Detta kan ju bero på många orsaker. En är att ämnet är ointressant ur ett danskt (policy) perspektiv. En annan är att frågorna, som så ofta är fallet, pga tillfälliga omständigheter inte råkat fånga samhällsforskarnas eller -debattörernas intresse. En tredje kunde

vara att omfattningen av tidsbegränsade anställningar är för liten, något som vi senare i artikeln dock visar att inte är fallet. Hur som helst är föreliggande artikel, så vitt vi vet, den första som överhuvudtaget försöker sig på att teckna en bild av förekomsten och karaktären av dessa anställningsformer i Danmark.

När vi i det följande beskriver förekomsten och utvecklingen av antalet tidsbegränsade anställningar på den danska arbetsmarknaden bör det observeras att den statistiska informationen om olika anställningstyper, inklusive tidsbegränsade anställningar är tämligen bristfällig. Sålunda

Tor Eriksson är professor vid Nationaløkonomisk institut, Handelshøjskolen i Århus och Center for Corporate Performance. **Peter Jensen** är professor vid Nationaløkonomisk institut, Handelshøjskolen i Århus och Graduate School for Integration, Production and Welfare.
Tor@asb.dk

* Detta är en reviderad och något utvidgad version av den uppsats som presenterades på Arbetslöshetskassornas Samorganisations seminarium "Flexibla anställningsformer och arbetslöshetsförsäkring" i maj i Stockholm. Vi är tacksamma för de kommentarer och synpunkter vi erhöll av seminariedeltagarna samt för forskningsassistens av Jingkun Li och Pia Mikkelsen.

används inte en distinktion mellan tidsbegränsade och obegränsade anställningar i de arbetsmarknadsregister som vanligtvis ligger till grund för beskrivningar och analyser av arbetsmarknaden i Danmark.

Nästa avsnitt ger en kort resumé av den juridiska regleringen av anställningsförhållanden i Danmark. Därefter följer en diskussion om arbetsgivarnas efterfrågan på tidsbegränsade anställningar och om hur denna kunde förväntas se ut i Danmark. De två nästa avsnitten beskriver utvecklingen av tidsbegränsade anställningar i Danmark och de personer som är i dessa jobb. Beskrivningarna kompletteras härnäst av statistiska analyser. Ytterligare ett avsnitt ser på några resultat från en undersökning om hur de anställda upplever tidsbegränsade anställningar. Artikeln avslutas med en kort sammanfattning av de centrala slutsaserna.

Det danska regelverket

Den mest utbredda anställningsformen på den danska arbetsmarknaden är anställning för obegränsad tid. Här förväntar sig såväl arbetsgivaren som löntagaren att anställningsförhållandet består en längre tidsperiod. Man avtalar således inte vid anställningstidpunkten om att anställningen skall upphöra på en given tidpunkt eller när en specifik händelse inträffar.

Vid en tidsbegränsad anställning träffar man från början ett avtal om när anställningen skall upphöra. En speciell form för tidsbegränsad anställning är den temporära anställningen ("midlertidig ansættelse"). I samband med denna avtalar man från början att anställningen kan upphöra utan varsel och att den under inga omständigheter varar längre än en på förhand fastställd tidsperiod – typiskt tre månader. I

dessa avtal använder man sig av olika termer som ackordanställning, säsongarbete, avlösare m m. Andra anställningsformer innefattar anställning för en specifik uppgift och vikariat. Dessutom kan man vara anställd på frilansbasis: de sk kontraktanställda enmansföretagarna. Här är det tal om personer som utför arbete för ett företag utan att de fördenskull är anställda i detsamma.

Huvudprincipen i Danmark är att löntagarnas rättigheter i förhållande till arbetsgivaren regleras genom avtal som ingåtts mellan arbetsmarknadsparterna (denna arbetsrättsliga tradition kallas "den danske model"). I anslutning till avtalen regleras väsentliga områden såsom arbetstid, lön, varsel om permittering etc. Härtill kommer regler som följer av EU-direktiv om skydd av löntagarens rättigheter eller icke-diskriminering, t ex lagen om deltidarbete. I Danmark har man valt att reglera lagstiftningsvägen på endast några få utvalda områden, i synnerhet inom ramen för tjänstemannalagen. Anställningsformen regleras således av avtal, lagstiftning och individuell anställning genom kontrakt; en översikt av reglerna och andra förhållanden i samband med olika anställningsformer ges i DA (1999).

Lagstiftning

Lagstiftningen innehåller enbart ett fåtal regler gällande användningen av olika anställningsformer. Det är primärt tjänstemannalagen som fastställer begränsningar för utnyttjandet av temporära anställningar. Tjänstemannalagen avser främst löntagare i servicenäringar och fastställer regler om bl a varsel om uppsägningar, avgångsvederlag etc. Man kan inte avvika från tjänstemannalagen om tjänstemannens situation därigenom försämras (dvs hennes anställningsvillkor är sämre än de minimums-

villkor som stipuleras i lagen). Ett centralt element i lagen är regler rörande varsel om uppsägning. Dessa är vanligen beroende av anställningsförhållandets längd. Tjänstemannalagen möjliggör dock även tidsbegränsade anställningar. Lagens regler angående uppsägningar bör emellertid gälla när det tidsbegränsade anställningsförhållandet förnyas eller förlängs för andra eller tredje gången och när en förnyelse inte motiveras av företagets ekonomiska situation.

Övriga löntagare – dvs arbetare – är däremot inte på motsvarande sätt skyddade lagstiftningsvägen. I princip kan en arbetare avskedas utan föregående varsel, men det finns dock regler som skyddar mot otillbörliga avskedanden av enskilda arbetstagare samt särskilda regler för omfattande permitteringar. På denna punkt skiljer sig Danmark således från de flesta andra europeiska länder som har i lag stadfästa regler för skydd mot avskedanden.

Avtal

Med undantag för deltidсанställningar begränsar avtalen blott i rätt liten utsträckning användningen av olika anställningsformer. Den grundläggande principen vid tidsbegränsade anställningar är att det skall varslas om uppsägning i enlighet med gällande avtal.

En tidsbegränsad anställning innebär att anställningen upphör utan varsel på en på förhand angiven tidpunkt. Enligt arbetsrättslig praxis kan man använda sig av tidsbegränsade anställningar utan att avtalets allmänna uppsägningsregler gäller. Förnyad anställning på tidsbegränsade villkor kan accepteras endast i undantagsfall. Detta betyder att avtalets allmänna uppsägningsregler som huvudregel skall tillämpas vid förnyelse av den tidsbegränsade anställningen.

På den privata arbetsmarknaden finns det flera möjligheter till att ingå temporära anställningsförhållanden där uppsägningen kan ske utan varsel och där anställningen under alla omständigheter upphör inom en given tidsperiod. Detta beror på att de flesta arbetsmarknadsavtal inte innehåller ett krav om uppsägningsvarsel förrän efter 6–9 månaders anställning. Några av de avtal i vilka kravet om uppsägningsvarsel träder i kraft tidigare möjliggör ändå anställning av personal som "løsarbejdere", säsongarbetare, avlösare m m.

De flesta avtal på tjänstemannaområdet (i synnerhet inom service och handel) innehåller bestämmelser rörande temporära anställningar. Enligt tjänstemannalagen kan en temporär anställning inte vara längre än tre månader. Avtalen på tjänstemannaområdet hänvisar ofta till tjänstemannalagens bestämmelser därom.

Arbetslöshetsförsäkringen

Det danska arbetslöshetsförsäkringssystemet baserar sig på att deltagarna på arbetsmarknaden frivilligt kan teckna en försäkring mot arbetslöshet i en arbetslöshetskassa. I händelse av arbetslöshet utbetalas arbetslöshetsersättning om vissa betingelser är uppfyllda. Dessa innefattar att man är medlem av arbetslöshetskassan, är berättigad till kassaersättning och är tillgänglig för arbetsmarknaden, dvs den sökande skall vara anmäld på arbetsförmedlingen som arbetsökande samt beredd att ta emot ett arbetsplatserbjudande. För att vara berättigad till ersättning krävs att personen har varit kassamedlem i minst ett års tid och har haft minst 52 veckors fulltidsarbete under de tre föregående åren.

Så vitt dessa betingelser är uppfyllda kan således försäkrade löntagare erhålla arbetslöshetsersättning efter att en tidsbegränsad

anställning upphör och i samband med tidsbegränsade permitteringar. Kravet om att den arbetsökande skall stå till arbetsmarknadens förfogande utgör vanligtvis inte ett reellt hinder för att arbetstagaren efter en tidsbegränsad permittering återvänder till den tidigare arbetsgivaren.

Under 1990-talet har man infört regler som pålägger arbetsgivarna att delta i en del av finansieringen av arbetslöshetsersättningen i samband med avskedanden, tidsbegränsade permitteringar och upphörandet av tidsbegränsade anställningar. Således skall arbetsgivaren betala kassaersättningen för de två första arbetslöshetsdagarna (dock högst åtta gånger per år och arbetstagar). Dessa regler syftar framför allt till att minska omfattningen av tidsbegränsade permitteringar.

Efterfrågan på tidsbegränsade anställningar

Varför använder sig företag av tidsbegränsade anställningar? Här kan man skilja mellan två olika motiv, och även om vi här behandlar dem skilt för sig kan bägge vara relevanta för det enskilda företaget. Det första skälet är att företaget önskar att använda tidsbegränsade anställningar som en buffert för att möta fluktuationer i produktionen eller i antalet kunder samtidigt som man även önskar ha en medarbetarstab som är förhållandevis stabil och anställd för längre perioder. Så gott som alla företag eller organisationer använder sig i viss utsträckning av denna form för anpassning av arbetsstyrkan; t ex i samband med vikariat. I de flesta tillfällen förväntar sig de anställda på tidsbegränsade kontrakt inte att bli fast anställda i jobbet och investerar därför inte i mera företagsspecifika färdigheter. Således är också de tidsbegränsat anställdas lön lägre

än de fast anställdas. Det säger sig självt att denna mekanism för att anpassa företagets arbetskraftsefterfrågan framstår som betydligt viktigare om kostnaderna för att avskeda (och därmed även för att anställa) fast anställd personal är höga, vilket de är t ex i länder som Spanien och Italien.

Beträffande Danmark är det i synnerhet två omständigheter som är värda att notera. För det första är kostnaderna för företagen i samband med avskedanden låga i jämförelse med de flesta andra västeuropeiska länder. Anpassningskostnaderna för den anställda i samband med att anställningsförhållandet upphör är också lägre än i många andra länder, dels till följd av att kompensationsgraden i arbetslöshetsförsäkringssystemet är internationellt sett synnerligen hög; för en betydande del av de arbetslösa ligger den i närheten av 90 procent, dels på grund av att de flesta sociala förmåner är portabla, dvs inte är knutna till den aktuella arbetsgivaren.

För det andra kännetecknas dansk arbetsmarknad av att kostnaderna av tillfälliga permitteringar är ekonomiskt relativt låga för såväl arbetstagaren som arbetsgivaren och används följaktligen i stor utsträckning (se Jensen & Westergård-Nielsen 1990 och Jensen & Svarer 2003, huruvida detta också i betydande grad gäller för Sveriges vidkommande se Jansson 2002). Sammantaget betyder detta att danska arbetsgivare i mindre omfattning än många av sina europeiska kolleger har behov av tidsbegränsade anställningar som ett ytterligare instrument för arbetsmarknadsflexibilitet. Man bör emellertid också notera att företagens kostnader för arbetslöshetsförsäkringen under 1990-talet har utökats i syfte att minska förekomsten av tillfälliga permitteringar. Det föreligger dock inte nyare studier av effekten av dessa förändringar.

Den andra orsaken till att arbetsgivare efterfrågar arbetskraft för begränsad tid är att de tidsbegränsade anställningarna utnyttjas som provanställningar för nyanställda (framför allt yngre personer) om vilka företaget inte har bildat sig en klar uppfattning om hur väl ägnade de är för att utföra de aktuella arbetsuppgifterna. När det inte råder tvivel därom, anställs personen däremot direkt i ett fast jobb. Härav följer naturligtvis att kvalifikationsnivån i genomsnitt är lägre bland dem som är anställda på tidsbegränsade kontrakt och därför väntar vi oss också att de erhåller en lägre lön.

Även när det gäller denna anpassningsmekanism finns det faktorer som indikerar att den kan vara av mindre betydelse för danska företag. Vi tänker här främst på att det åtminstone inom flera branscher finns ett välutvecklat och omfattande lärlings-system inom vilket undervisning varvas med praktik och att flera arbetsgivare därmed får en möjlighet att observera rätt många ”prövotidsanställningar” i form av lärlingsanställningar. En tentativ slutsats man kunde dra är följaktligen att danska arbetsgivare i mindre utsträckning än sina konkurrenter i andra länder efterfrågar tidsbegränsade anställningar eftersom de har andra möjligheter att lösa problemen med buffertar och provanställningar.

Både när temporära anställningar används som en buffert för att möta efterfrågevariationer och när de utnyttjas som en sorteringsmekanism, förväntar vi oss att de tidsbegränsat anställda till följd av lägre kvalifikationsnivåer har en lägre lön än arbetstagare i fasta jobb. I viss mån kommer detta emellertid att motverkas av att personer i tidsbegränsade jobb skall kompenseras för avsaknaden av den anställningstrygghet andra arbetstagare har. (Detta förutsätter givetvis att tidsbegränsningen uppfattas

negativt av den anställda.) Om detta inte är fallet kommer ju inte arbetssökande frivilligt att välja att ta en tidsbegränsad anställning.

Huruvida temporära jobb är ett utslag för ”frivilliga” val eller ej, är en fråga som också förtjänar uppmärksamhet. De arbetssökande kan tänkas ”ofrivilligt” välja att ta emot ett arbetsplatserbjudande för en begränsad tid på grund av att alternativa, vakanta permanenta anställningar saknas, t ex till följd av konjunkturläget. Det finns också argument som talar för att arbetsgivarna har starkare incitament för att använda sig av tidsbegränsade anställningar i konjunktursvackor (se Wasmer 1999 samt Holmlund & Storrie 2002).

Omfattningen och utvecklingen av tidsbegränsade anställningar

Som ovan nämndes finns det förhållandevis litet statistisk information om olika typer av anställningsförhållanden och således även om de tidsbegränsade anställningarna. De EU-anpassade Arbetskraftsundersökningarna som årligen rapporteras i publikationen *Employment in Europe* innehåller dock sedan 1990 information om andelen personer av de sysselsatta som är i tidsbegränsade anställningar. (I publikationer från tidigt nittioal förekommer också uppgifter för år 1985.) En närmare granskning av denna tidsserieinformation, av vilken ett urval presenteras i *tabell 1*, ger vid handen att:

- andelen tidsbegränsat anställda i Danmark ligger något under genomsnittet för EU,
- andelarna i Danmark och Sverige ligger under den första hälften av nittioalet mycket nära varandra. Under den senare hälften sjunker andelen i Danmark medan den växer i Sverige (notera att här finns

Tabell 1. Andelen tidsbegränsat anställda i procent av alla sysselsatta i ett urval EU-länder. Källa: European Commission: Employment in Europe, 2002.

År	EU	Danmark	Sverige	Spanien	Frankrike
1990		10,6	8,3	30,3	10,4
1991		11,3	8,1	32,3	10,3
1992		10,7	8,7	33,5	10,6
1993		10,6	9,4	32,4	10,9
1994	11,5	11,5	11,1	33,8	11,5
1995	12,0	11,6	11,7	34,9	12,4
1996	12,2	10,9	11,4	33,8	12,8
1997	12,6	10,6	11,9	33,6	13,4
1998	13,1	9,9	12,7	33,1	14,0
1999	13,4	9,6	13,4	32,8	14,6
2000	13,6	9,7	14,0	32,0	15,3
2001	13,4	9,2	13,5	31,7	14,9

en skillnad i förhållande till Holmlund och Storrie (2002) som använder sig av annan tidserieinformation för Sverige),

- små cykliska variationer men ingen trend kan skönjas för Danmarks vidkommande, och

- att andelarna i Danmark och Sverige är avsevärt lägre än i Spanien medan de inte avviker mycket från de franska. Det sistnämnda är något överraskande mot bakgrunden av att Frankrike och Spanien i stort sett samtidigt möjliggjorde tidsbegränsade anställningar.

Vidare visar en blick på mera detaljerade statistiker för Danmark (vilka dock inte redovisas här) att andelen är något högre för kvinnor, men differensen är inte stor: i genomsnitt en procentenhet.

Vem är anställd på begränsad tid?

För att besvara denna fråga kan vi inte som vi normalt brukar göra i Danmark, nämligen använda oss av registerinformation, ty denna aspekt beaktas inte som redan nämnts

av något av de existerande arbetsmarknadsregistren. I stället har vi utnyttjat två informationskällor. Den första var vi bäge för ett antal år sedan tillsammans med ett flertal kolleger i de andra nordiska länderna med till att skapa. Det är fråga om en intervjuundersökning som använder sig av ett frågeformulär som är så gott som identiskt för de fyra länderna (Danmark, Finland, Norge och Sverige) och använder sig av en gemensam urvalsdesign (se TemaNord 1999). I undersökningen som genomfördes år 1998 intervjuades i varje land ett urval personer som hade det gemensamt att de var arbetslösa arbetssökande vid en given tidigare tidpunkt. Det urval vi utnyttjar här avser Danmark och består av de personer som vid intervjutidpunkten har funnit ett jobb och således är tillbaka i sysselsättningsbeståndet. Utöver individegenskaper och andra bakgrundsvARIABLER innehåller data-materialet information om anställningsförhållandet innan arbetslöshetsperioden och om anställningsförhållandet efter densamma.

Detta betyder att vi kan granska:

- (1) hur personer i tidsbegränsade anställningar avviker från fast anställda med hänsyn till individkaraktäristika (notera dock att som en följd av urvalsdesignen är jämförelsen mellan personer i vardera kategorin som upplevt en mellanliggande period av arbetslöshet),
- (2) skillnader i arbetslösheten mellan personer som tidigare hade ett fast respektive ett tidsbegränsat jobb, och
- (3) övergångar från fasta (tidsbegränsade) till tidsbegränsade (fasta) anställningar.

Vi kan till att börja med slå fast att det är en klart större andel av personerna som tidigare hade ett tidsbegränsat jobb som också senare har det än av dem som tidigare hade ett fast jobb: andelarna är 38 respektive 13 procent. I *tabellerna 2* och *3* har vi samlat en del av den information som kan hämtas ur den nordiska undersökningen gällande skillnader mellan personer i fasta och tidsbegränsade jobb. En intressant iakttagelse som kan göras är att arbetslöshetstidens genomsnittliga längd är kortare för de ar-

Tabell 2. Skillnader mellan personer i fasta och tidsbegränsade jobb.

Anställningsförhållande före/efter arbetslösheten	Män	Kvinnor	Bägge
<i>a. Arbetslöshetens längd (veckor)</i>			
fast/fast	19	23	21
fast/tillfällig	37	26	28
tillfällig/fast	24	35	31
tillfällig/tillfällig	20	23	19
alla	20	26	23
<i>b. Ålder</i>			
fast/fast	38,4	37,1	37,8
fast/tillfällig	34,1	37,8	37,0
tillfällig/fast	36,4	34,5	35,2
tillfällig/tillfällig	38,6	37,3	37,7
alla	37,9	36,7	37,2
<i>c. Andelen med utbildning på folkskolenivå</i>			
fast/fast	0,33	0,28	0,31
fast/tillfällig	0,18	0,16	0,17
tillfällig/fast	0,20	0,28	0,25
tillfällig/tillfällig	0,25	0,29	0,28
alla	0,20	0,27	0,28
<i>d. Civilstånd och försörjaransvar enligt aktuell anställningstyp</i>			
Sambo/gift			
fast anställd	0,62	0,81	0,71
tidsbegränsat anställd	0,86	0,80	0,82
Försörjaransvar			
fast anställd	0,43	0,56	0,49
tidsbegränsat anställd	0,46	0,40	0,42
Små barn			
fast anställd	0,48	0,64	0,57
tidsbegränsat anställd	0,85	0,55	0,63
Antal observationer	25	27	525

betssökande som inte byter anställningstyp, dvs det tar längre tid att finna ett fast jobb om man tidigare varit anställd för en begränsad tid, och vice versa; se tabell 2a.

Beträffande individkaraktäristika kan vi observera att också i denna undersökning är andelen kvinnor i tidsbegränsade anställningar högre än för män: 29,3 respektive 19,0 procent. Vidare kan vi notera att skillnaderna i ålder är små (tabell 2b), också när vi skiljer mellan de fyra olika övergångarna, och att personer med enbart obligatorisk eller blott något mera utbildning oftare är anställda för en begränsad tid samt att andelen gifta män (men inte gifta kvinnor) och män (men igen inte kvinnor) med försörjaransvar för barn är högre bland de tidsbegränsat anställda; se tabellerna 2c och 2d. De så gott som obefintliga åldersskillnaderna är något överraskande, eftersom man förväntar sig att tidsbegränsade anställningar är utmärkande framför allt för de

första åren i individernas arbetsmarknads-karriärer. Skillnaderna beträffande utbildningsnivå är de väntade i ljuset av att personer i tidsbegränsade jobb kan förväntas vara mindre kvalificerade än andra anställda. Den högre andelen gifta män med försörjaransvar är förenligt med att de av familjescäl är mera tvungna att ta ”vilket som helst job”.

Undersökningen innehåller även intervjuvar rörande inkomsterna och individens ekonomiska situation under arbetslösheten. Som vi kan se av tabellen har cirka 90 procent av personerna sökt kassaersättning och i stort sett alla har också erhållit arbetslöshetsunderstöd. Differenserna mellan olika anställningstyper är negligerbara. Man frågade även intervjupersonerna om de hade haft ekonomiska problem under arbetslöshetsperioden. Svaret på den frågan kan ju till en del bero på arbetslöshetens längd. Men det oaktat är det intressant att notera

Tabell 3. Ekonomiska förhållanden under arbetslösheten.

Anställningsförhållande före/efter arbetslösheten	Män	Kvinnor	Bägge
<i>a. Sökte arbetslöshetsersättning</i>			
fast/fast	0,91	0,89	0,90
fast/tillfällig	0,90	0,81	0,83
tillfällig/fast	0,93	0,89	0,90
tillfällig/tillfällig	0,89	0,91	0,90
alla	0,91	0,88	0,90
<i>b. Erhåll arbetslöshetsersättning</i>			
fast/fast	0,99	0,98	0,99
fast/tillfällig	1,00	0,97	0,98
tillfällig/fast	0,97	0,98	0,99
tillfällig/tillfällig	1,00	1,00	1,00
alla	0,99	0,98	0,99
<i>c. Upplevde ekonomiska problem under arbetslösheten</i>			
fast/fast	0,41	0,47	0,44
fast/tillfällig	0,64	0,51	0,54
tillfällig/fast	0,51	0,46	0,48
tillfällig/tillfällig	0,28	0,50	0,44
alla	0,43	0,48	0,45
Antal observationer	251	274	525

att de som tidigare hade ett fast jobb men vars nuvarande jobb är en tidsbegränsad anställning oftare hade haft det svårare att få det att gå ihop ekonomiskt under arbetslösheten. Däremot är andelen inte högre (tvärtom betydligt lägre för män) för de personer vars tidigare och nuvarande anställning var av tidsbegränsad natur.

Den andra informationskällan, som vi dock använder oss av i mindre utsträckning, är det danska bidraget till ”European Community Household Panel”, kallat *Danske familiers velfærd*, för år 2000. Detta urval skiljer sig från det i den nordiska undersökningen genom att det är representativt för hela arbetskraften. (Detta är dock inte helt exakt sant, ty till följd av att urvalet kommer från en panel som inte fyllts på sedan 1994, kommer intervjupersonerna år 2000 bl a att vara något äldre än arbetskraften i genomsnitt). *Tabell 4* ger en sammanfattande beskrivning av hur de fast anställda skiljer sig från personer i tidsbegränsade jobb.

Av tabellen kan vi se samma mönster som ovan: andelen kvinnor och lågtutbildade är

Tabell 4. Medelvärden för fast och tidsbegränsat anställda i Danmark år 2000. Källa: Danske familiers velfærd (2000).

Variabel	Fast anställda	Tidsbegränsat anställda
Månadslön	12 644,80	9 546,80
<i>Utbildning</i>		
Lång (andel i %)	34,7	16,0
Medellång	53,1	45,0
Heltidsjobb	92,3	22,7
Ålder	41,3	49,9
Kvinna	47,2	55,4
Gift eller sambo	81,2	61,5
Privat sektor	58,5	19,8
Anställningstid (år)	8,1	4,3
Antal observationer	1 931	113

större bland de tidsbegränsat anställda. För hela arbetskraften finner vi markanta skillnader i ålder (och överraskande nog att de tidsbegränsat anställda är äldre), mellan gifta och ogifta, mellan hel- och deltidsarbetande samt mellan anställda i och utanför den privata sektorn. Mot bakgrunden av dessa betydande skillnader i individkaraktäristika är det föga överraskande att även skillnaden i månadslön är rätt stor: 24,5 procent.

Vem är anställd för en begränsad tid – logit-analyser

Tabellerna ovan pekar på några skillnader mellan personer i fasta respektive tidsbestämda anställningar. I dessa betraktade vi dock endast en faktor i taget och frågan är om skillnaderna består även när vi med hjälp av en sk logit-analys, i vilken samtliga faktorer inkluderas samtidigt, studerar vad som bestämmer sannolikheten för att en person är anställd i en tidsbegränsad anställning.

Av estimationsresultaten i *tabell 5a*, ser vi att även när vi kontrollerar för ett antal individkaraktäristika (kön, ålder, utbildning m m), så är det mycket avgörande för sannolikheten att individen är i ett tidsbegränsat jobb om det tidigare anställningsförhållandet var permanent eller av tidsbegränsad natur. För både Danmarks och Sveriges vidkommande finner vi nämligen att personer som tidigare haft en tidsbegränsad anställning har en avsevärt högre sannolikhet att igen vara anställd för en begränsad tid. Därutöver finner vi att endast kön spelar en roll i Danmark medan ålder, arbetslöshetsperioden längd och ekonomiska problem under arbetslösheten har en signifikant inverkan i Sverige. I Danmark har således kvinnor en signifikant högre sannolikhet

Tabel 5a. Logitestimation av sannolikheten för att vara anställd i ett tidsbegränsat jobb.

	Danmark		Sverige	
	Koefficient	Std av	Koefficient	Std av
Konstant	-1,95*	0,74	-0,85	0,99
Man	-1,03*	0,27	-0,01	0,20
Ålder 30–49	-0,07	0,30	0,21	0,26
Ålder 50+	0,47	0,40	1,05*	0,36
Utbildning medellång	0,49	0,30	-0,31	0,23
Utbildning lång	0,37	0,36	0,03	0,27
Arbetslöshetsperiodens längd	-0,38	0,34	0,56*	0,22
Frivillig uppsägning	0,15	0,31	0,12	0,26
Kassaersättning	-0,21	0,37	-0,41	0,30
Ekonomiska problem under arbetslösheten	0,24	0,24	0,48*	0,20
Samboende/gift	0,58	0,31	0,38	0,23
Försörjaransvar	-0,50	0,37	0,05	0,27
Barn	0,23	0,38	0,32	0,27
Menar att arbete är viktigt	-0,04	0,48	-0,16	0,80
Tidigare jobb: tidsbegränsad anställning	1,20*	0,27	1,35*	0,22

* anger att koefficienten avviker signifikant från 0 på 10 % signifikansnivån.

likhet för en tidsbegränsad anställning. Detta är inte fallet i Sverige. Här spelar åldern en roll i så måtto att äldre personer har en högre sannolikhet för en tidsbegränsad anställning. Sannolikheten är högre även för en äldre person i Danmark, men inte signifikant högre. För Sveriges del kan vi vidare notera att personer med en lång arbetslöshetsperiod och med ekonomiska svårigheter under densamma har en högre sannolikhet för att bli anställda i temporära jobb. Detta indikerar att dessa personer kan ha varit tvungna att acceptera ett tidsbegränsat jobb i stället för att fortsätta att söka en fast anställning.

Vi har vidare för Danmarks del undersökt om det föreligger skillnader i de olika faktorernas betydelse beroende på om personerna tidigare har varit anställda på begränsad eller obegränsad tid. Vi gjorde detta genom att skatta två olika modeller i vilka datamaterialen är uppdelade enligt den tidi-

gare anställningsformen; se *tabell 5b*. Som en följd därav reduceras antalet observationer i de enskilda regressionerna väsentligt och det är vanskligt att erhålla signifikanta koefficientskattningar. Men beträffande effekten av arbetslöshetsperiodens varaktighet är det anmärkningsvärt att sannolikheten för att komma i en tidsbegränsad anställning växer med arbetslöshetens längd för de personer som tidigare hade ett fast jobb medan det motsatta gäller för individer som tidigare var tidsbegränsat anställda. Detta mönster finns såväl i Danmark som Sverige och tyder igen på att långvarigt arbetslösa kan ha varit tvungna att ta emot ett erbjudande om ett tidsbegränsat jobb.

Löneskillnader

Det är synnerligen intressant att studera huruvida tidsbegränsade anställningar ger en lägre lön än fasta jobb. Några tidigare

Tabell 5b. Logitestimation av sannolikheten för att vara anställd i ett tidsbegränsat jobb, enligt tidigare anställningsform (Danmark).

	Tidigare fast anställd		Tidigare tidsbegränsat anställd	
	Koefficient	Std av	Koefficient	Std av
Konstant	-1,88	0,97	-0,64	1,22
Man	-1,32*	0,39	-0,69*	0,41
Ålder 30–49	0,59	0,47	-0,73	0,46
Ålder 50+	0,17	0,62	0,60	0,60
Utbildning medellång	0,68	0,45	0,46	0,46
Utbildning lång	1,15	0,53	-0,29	0,52
Arbetslöshetsperiodens längd	0,38	0,46	-1,18*	0,57
Frivillig uppsägning	0,38	0,37	-1,93	1,11
Kassaersättning	-0,59	0,50	0,19	0,62
Ekonomiska problem under arbetslösheten	0,41	0,35	0,05	0,38
Samboende/gift	0,32	0,43	0,66	0,49
Försörjansvar	-1,09*	0,53	0,11	0,60
Barn	0,12	0,55	0,46	0,62
Menar att arbete är viktigt	-0,20	0,64	-0,03	0,83

* anger att koefficienten avviker signifikant från 0 på 10 % signifikansnivån.

undersökningar har visat att detta är fallet åtminstone på den brittiska arbetsmarknaden (Booth m fl 2002). Vi har med utgångspunkt i materialet från den nordiska undersökningen dels gjort några enkla beräkningar av lönen i tidsbegränsade respektive fasta jobb, dels skattat löneekvationer i vilka vi korregerar för skillnader i lön som kan tillskrivas skillnader i individerans observerbara egenskaper. För att undvika de speciella problem som uppstår i analyserna när man skall ta hänsyn till deltidjobb, har vi valt att uteslutande granska löner för individer i heltidsarbete.¹

Lönejämförelserna visar att i Danmark får personer med fast anställning en lön som i genomsnitt är tolv procent högre än för personer i ett tidsbegränsat anställningsförhållande. När man skiljer mellan kvinnor och män blir löneskillnaderna emellertid väsentligt mindre – åtta och en procent för män respektive kvinnor – och den samlade

löneskillnaden återspeglar därför det faktum att tidsbegränsade anställningar är mera allmänt förekommande bland kvinnor som generellt har lägre lön än män. För Sveriges del kan nämnas att den samlade löneskillnaden är fem procent samt tre och åtta procent för män respektive kvinnor. När vi ytterligare skiljer mellan individer som tidigare haft ett fast jobb och en tidsbegränsad anställning, tyder resultaten på att tidsbegränsade anställningar för personer som upplever arbetslöshet varken i Danmark eller Sverige är förknippade med att man förlorar i lön.

När vi i löneekvationerna kontrollerar för bakgrundsfaktorer som kön, ålder, utbildning m m, finner vi att löneskillnaden mellan fasta och tidsbegränsade jobb i Dan-

1. En fullständig redovisning av estimationsresultaten finns i en working paper-version som kan hämtas från institutets hemsida: www.asb.dk/eok/nat

mark är tre procent (men är inte statistiskt signifikant) och i Sverige sex procent (och är statistiskt säkerställt). För Danmark förefaller det således inte som om det finns en lönemässig differens mellan fasta och tidsbegränsade anställningar. Detta kan bero på att det inte finns skillnader i de rättigheter som är knutna till de olika anställningsformerna, och att detta i synnerhet gäller tillgången till arbetslöshetsersättning.

För att se om bilden ser annorlunda ut för ett urval som är mera representativt för hela arbetskraften, har vi genomfört en motsvarande löneregression för intervjupersonerna i *Danske familiers velferd* år 2000. Resultaten indikerar att i hela arbetskraften har personer med en fast anställning, allt annat lika, en lönefördel av storleksordningen sex till sju procent jämfört med personerna i tidsbegränsade jobb. (Om vi begränsar analysen till att uteslutande gälla löntagare som arbetar heltid blir lönedifferensen något större, åtta procent.) I en ekonomi som den danska som kännetecknas av en relativt liten lönespridning är det således fråga om en icke helt obetydlig löneskillnad mellan de två anställningstyperna.

I samma undersökning tillfrågades intervjupersonerna om de under årets lopp genomgått utbildning som helt eller delvis bekostats av deras arbetsgivare. Vi har utnyttjat denna information för en logit-analys. Vi kan se att sannolikheten för att personen under det föregående året skall ha deltagit i arbetsgivarfinansierad arbetsplatsutbildning växer med utbildningsnivån, anställningstidens längd, och är lägre ju äldre den anställde är, i privat sektor, för deltidsarbetande samt för personer som är i ett tidsbegränsat jobb. Det bör noteras att sannolikheten för att den fast anställda deltagit i arbetsplatsutbildning sannolikt underskattas enär arbetsplatsutbildningsvariabeln

hänför sig till ett år, och inte till en längre tidsperiod.

Tidsbegränsade jobb – dåliga jobb?

Tidsbegränsade anställningar betraktas ofta som en viktig beståndsdel av en mera flexibel arbetsmarknad. Sålunda hade det att man öppnade upp för möjligheterna för att anställa personer på tidsbegränsade kontrakt i Frankrike, Spanien och Italien som en följd att sysselsättningen och enkannerligen antalet sysselsatta i temporära jobb växte avsevärt i början av 1990-talet. Samtidigt bör man emellertid även hålla i minnet att tidsbegränsade anställningar kan vara förknippade med kostnader såväl för den anställda i form av sämre karriärmöjligheter och mindre arbetsplatsutbildning som för arbetsgivaren i form av en personal som känner mindre samhörighet med företaget och som sannolikt är mera missnöjd med sina jobb än de fast anställda. Enligt en studie baserad på data från International Social Survey Programme för nio OECD-länder (Clark 1999) hör anställningstrygghet till de mest värdesatta egenskaperna hos individers jobb i flertal länder. Sålunda uppfattas, rätt eller orätt, tidsbegränsade anställningar generellt som dåliga anställningar.

Vi har tidigare visat att de danska arbetsökande som kom från tidsbegränsade anställningar skiljer sig från andra sökande med avseende på främst utbildning, kön, jobbetts hel- eller deltidsnatur samt sektortillhörighet. Vi finner löneskillnader mellan de olika anställningstyperna när vi studerar ett urval representativt för hela arbetskraften men inte i ett urval av personer som upplevt en mellanliggande arbetslöshetsperiod.

Vi har inte tillgång till uppgifter för de arbetssökandes del om i vilken utsträckning personer i temporära jobb har haft mindre

framgång i den fortsatta arbetsmarknads-karriären avseende befordringar och löne-utveckling. (Det finns för övrigt få studier om detta som baserar sig på representativa urval; för ett undantag, se Booth m fl 2002). Eftersom anställningsförhållandena i Danmark är relativt oreglerade, och måhända som en konsekvens härav, är den genomsnittliga arbetskraftsomsättningen förhållandevis hög och avviker t ex inte nämnvärt från den i USA (se Bingley & Westergård-Nielsen 2003) – är det inte uteslutet att kostnaderna av att vara anställd för en begränsad tid kan vara något lägre än i andra länder med en mera reglerad arbetsmarknad.

I en opublicerad forskningsrapport (D'Addio & Eriksson 2003) undersöker författarna olika bestämningsfaktorer till danska arbetstagares jobbtillfredsställelse i ett longitudinellt datamaterial (den danska delundersökningen av European Community Household Panel) som följer ett representativt urval av arbetstagare under tidsperioden 1992–98. De intervjuade anställda ombeds att på en skala från 1 (synnerligen missnöjd) till 6 (synnerligen nöjd) ange graden av tillfredsställelse avseende olika aspekter av deras aktuella anställning: lön, antalet arbetstimmar, arbetstidens placering under dygnet, anställningstrygghet, typ av arbetsuppgifter, arbetsförhållanden, resetid till arbetsplatsen samt en samlad bedömning av anställningen. I *tabell 6* återges genomsnittsvärdena för detta tillfredsställelsindex för olika aspekter av individernas jobb, separat för personer i fasta respektive tidsbegränsade anställningar. Här kan vi för det första se att danska arbetstagare i allmänhet är nöjda eller mycket nöjda med sina jobb. För det andra är skillnaderna mellan fast och tidsbegränsat anställda förhållandevis små med undantag för (icke överraskande) anställningstryggheten i

jobbet, lönen och individens ekonomiska situation. I regel är dock indexet något högre för personer med ett fast jobb. Detta är i och för sig inte överraskande ty dessa har typiskt varit anställda i sina nuvarande jobb i en längre tid och tillfredsställelsen växer med ju längre tid man har varit i jobbet.

Trots de rätt små skillnaderna i genomsnittsvärdena finns det dock skillnader mellan individer och som vi har sett ovan, skiljer sig sammansättningen av grupperna fast och tidsbegränsat anställda rätt mycket från varandra. Skillnaderna mellan individernas jobbtillfredsställelse studeras med hjälp av en sk fixed effects ordered logit-modell (se Ferrer-i-Carbonel & Frijters 2002), i vilken förutom olika individkaraktäristika även arbetsplats- och jobbegenskaper ingår som förklaringsvariabler. En av de sistnämnda är antalet tidsbegränsade anställningar under det föregående året (inklusive den aktuella). Det visar sig för såväl kvinnor som män att:

- (1) tidsbegränsade anställningar, icke överraskande, väsentligt ökar individernas miss-

Tabell 6. Jobbtillfredsställelse för personer i fasta respektive tidsbegränsade anställningar. Källa: D'Addio och Eriksson (2003).

Genomsnittlig tillfredsställelse med:	Fast anställda	I tidsbegränsad anställning
"jobbet, på det hela taget"	4,91	4,88
individens ekonomiska situation	4,56	4,33
lönen	4,34	4,09
antalet arbetstimmar	4,80	4,71
arbetstidens placering	4,96	4,98
anställningstryggheten	4,99	3,66
typen av arbetsuppgifter	4,86	4,67
arbetsförhållandena	4,75	4,67
resetiden till/från jobbet	4,84	4,49

- nöje med anställningstryggheten i den aktuella anställningen,
- (2) även flera av de andra aspekterna hos jobbet påverkas negativt, dock inte statistiskt signifikant, och
- (3) tidsbegränsade anställningar signifikant minskar den samlade bedömningen av tillfredsställelsen.

Följaktligen tyder resultaten från denna undersökning, som till skillnad från tidigare studier använder sig av longitudinell information samt tar hänsyn till att det kan finnas permanenta individspecifika skillnader i individernas självupplevda jobbtillfredsställelse, på att tidsbegränsade anställningar uppfattas negativt av de berörda.

Avslutning

Enligt OECD (1999) hör Danmark till de länder som lägger minst hinder i vägen för användning av tidsbegränsade anställningar. De internationella jämförelserna indikerar att den danska regleringen av olika anställningsformer är en av de minst restriktiva och överträffas i OECD-området bara av de anglosaxiska länderna.

Förekomsten av tidsbegränsade anställningar är emellertid inte större i Danmark än i EU-länderna i genomsnitt. (EU-länderna uppvisar emellertid rätt stor variation. Så har t ex Belgien, Grekland och Irland betydligt mindre andelar, medan i synnerhet Spanien och Portugal men också Finland har klart högre andelar.) En möjlig förklaring kan vara att Danmark jämfört med många andra europeiska länder har förhållandevis flexibla anställnings- och uppsägningsregler och följaktligen har danska arbetsgivare mindre behov av att dela upp sin personal i fast respektive tidsbegränsat anställda. Ett flertal undersökningar har näm-

ligen visat att utbredningen av tidsbegränsade anställningar ökar i takt med att flexibiliteten i regleringen av anställningsförhållandena begränsas. För Danmarks del kan dessutom det mycket generösa arbetslöshetsförsäkringssystemet vara en bidragande faktor.

Den begränsade information som finns rörande vem som är i tidsbegränsade anställningar pekar på att kvinnor och lågt utbildade personer har en större sannolikhet att ha denna typ av anställning. Tidsbegränsade anställningar är vanligare i offentlig sektor och kännetecknas ofta av att den anställda arbetar mindre än heltid. Sannolikheten för att en person i en tidsbegränsad anställning också är det i nästa anställning är förhållandevis hög. Resultaten tyder på att byte av anställningstyp tar längre tid än jobbyten inom samma anställningstyp.

Så länge vi talar om personer som drabbats av arbetslöshet, dvs befinner sig i den nedre ändan av lönefördelningen, så förefaller de omedelbara och kortsiktiga ekonomiska konsekvenserna av att vara i en tidsbegränsad anställning rätt små. Där emot är löneskillnaden mellan att vara fast och tidsbegränsat anställd större, sex till åtta procent, för genomsnittslöntagaren. Den danska arbetsmarknadens generösa arbetslöshetsförsäkringssystem har även eliminerat en avsevärd del av inkomsttryggheten. Men på längre sikt kan de negativa följdverkningarna mycket väl vara större. Personer som har haft flera tidsbegränsade anställningar upplever den bristande anställningstryggheten som negativ och är generellt mindre nöjda med sina nuvarande jobb. Några mönster i vårt datamaterial indikerar också att en del av de tidsbegränsat anställda inte önskar denna anställningsform men nödgats att ta ett tillfälligt jobb av ekonomiska skäl.

Referenser

- Bingley P & Westergård-Nielsen N (2003) "Returns to Tenure, Firm-specific Human Capital and Worker Heterogeneity" under utgivning i *International Journal of Manpower*.
- Booth A, Francesconi M & Frank J (2002) "Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends?" *Economic Journal* 112, F189–F213.
- Clark A (1999) *What Makes a Good Job? Evidence from OECD Countries*. OECD, Paris.
- D'Addio A C & Eriksson T (2003) "An Analysis of the Determinants of Job Satisfaction when Individuals' Baseline Satisfaction Levels May Differ" Manuskript.
- DA (1999) *Arbetsmarkedsrapport 1999*, Dansk Arbejdsgiverforening, Köpenhamn.
- European Commission (2001) *Employment in Europe*. European Commission, Bryssel.
- European Commission (2002) *Employment in Europe*. European Commission, Bryssel.
- Ferrer-i-Carbonel A & Frijters P (2002) "How Important is Methodology for the Estimates of the Determinants of Happiness?" Tinbergen Institute, University of Amsterdam discussion paper 2002-024/3.
- Holmlund B & Storrie D (2002) "Temporary Work in Turbulent Times: The Swedish Experience" *Economic Journal* 112, F245–F269.
- Jansson F (2002) "Rehires and Unemployment Duration in the Swedish Labour Market – New Evidence of Temporary Layoffs" *Labour* 16, 311–345.
- Jensen P & Westergård-Nielsen N (1990) "Temporary layoffs" i Hartog J, Ridder G & Theeuwes J (red) *Panel Data and Labour Market Studies*. North-Holland, Amsterdam.
- Jensen P & Svarer M (2003) "Short- and Long-term Unemployment: How do Temporary Layoffs Affect this Distinction?" *Empirical Economics* 28, 23–44.
- OECD (1999) *Employment Outlook*. OECD, Paris.
- OECD (2002) *Employment Outlook*. OECD, Paris
- TemaNord (1999) "Dagpengesystemene i Norden og tilpasning på arbeidsmarkedet" TemaNord 1999:572, Nordiska Ministerrådet, Köpenhamn.
- Wasmer E (1999) "Competition for Jobs in a Growing Economy and the Emergence of Dualism" *Economic Journal* 109, 349–371.