

Andreas Jonsson & Mårten Wallette

Är utländska medborgare segmenterade mot atypiska arbeten?

Under de senaste årtiondena har den svenska arbetsmarknaden kännetecknats av en allt större andel sk atypiska arbeten. Till atypiska arbeten räknas vanligen alla de arbeten där individen inte är fast anställd eller arbetar heltid under hela året. Artikeln* beskriver utvecklingen av atypiska arbeten – här definierat som tillfälliga anställningar eller korta deltider – för utländska medborgare relativt svenska medborgare under perioden 1987–2000. En slutsats är att det föreligger påtagliga skillnader mellan svenska och utländska medborgare, i synnerhet utomnordiska medborgare. Vidare diskuteras ett antal möjliga förklaringar till, och konsekvenser av, dessa skillnader.

Strukturella förändringar i ekonomin tillsammans med en omfattande arbetslöshetskris har för flertalet europeiska länder inneburit en ökad tillväxt i sk atypiska arbeten de senaste årtiondena.¹ Atypiska arbeten avviker från den traditionella sysselsättningsformen, där man är anställd på heltid och helår och där anställningen är fast. Ett

atypiskt anställningskontrakt skiljer sig alltså från ett traditionellt kontrakt vad gäller arbetstid och/eller kontraktets bindningstid. De former av atypiska arbeten som vanligtvis lyfts fram i den internationella litteraturen är olika former av tillfälliga anställ-

Andreas Jonsson är doktorand vid Nationalekonomiska institutionen, Lunds universitet (numera verksam vid Finansdepartementet), **Mårten Wallette** är doktorand vid Nationalekonomiska institutionen vid Lunds universitet och skriver sin avhandling om tillfälliga arbeten i Sverige.

* Vi riktar ett stort tack till professor Inga Persson, Nationalekonomiska institutionen vid Lunds universitet, för värdefulla kommentarer och synpunkter. Tack även till *Socialvetenskapliga forskningsrådet* och *Stiftelsen för främjande av ekonomisk forskning vid Lunds universitet* samt *Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap* för finansiellt stöd.

1. För omfattningen och ökningen av atypiska arbeten inom EU se exempelvis De Grip m fl (1997); Drew & Emerik (1998); Meulders m fl (1994); Persson (1997) och Schömann m fl (1995).

ningar, eget företagande samt deltidarbete. För EU som helhet visar De Grip m fl (1997) att dessa olika anställningsformer ökade i absoluta tal med ungefär 15 procent under perioden 1985 till 1995.

Atypiska arbeten utgör potentiellt en segmenterande faktor på de framväxande ”nya” arbetsmarknaderna, dvs de kan komma att fungera som en ny uppdelnings- och sorteringsgrund för arbetskraften. I denna artikel söker vi belysa detta genom att studera omfattningen av vissa slag av atypiska arbeten för utländska medborgare relativt svenska medborgare under tidsperioden 1987–2000. De former av atypiska arbeten vi studerar är tillfälliga anställningar och kort deltidarbete.² Vidare analyseras om utländska medborgare med tillfällig anställning är överrepresenterade inom vissa yrkeskategorier relativt svenska medborgare, dvs återfinns tillfälligt anställda utländska medborgare oftare inom vissa yrkeskategorier än inom andra jämfört med situationen för svenska medborgare?

För Sverige visar data från SCB att mellan åren 1987 och 2000 har tillfälliga anställningar, mätt som andel av totalt anställda i åldern 16–64 år, ökat från 12 till drygt 15 procent med stora variationer mellan olika åldersgrupper.³ Andelen tillfälligt anställda ser även ut att variera med konjunkturen, så att andelen är högre under lågkonjunktur. Vi kunde dock under 1990-talets avslutande högkonjunktur se en fortsatt ökning av andelen tillfälligt anställda. Andelen deltidarbete minskade däremot något under samma period, återigen med variationer inom befolkningen. Ett minskat deltidarbete hör till stor del samman med neddragningar inom den offentliga sektorn där sådana anställningar är relativt vanliga. Sammantaget har ökningen av atypiska arbeten i Sverige främst föranletts av en ökning i

antalet tillfälliga anställningar. De former av atypiska arbeten vi kommer att fokusera på i denna artikel är tillfälliga anställningar samt kort deltidarbete. Skälet till att endast studera kort deltidarbete är att lång deltid är vanligt förekommande i Sverige och därför snarare kan ses som ett typiskt inslag, och en form av normalt kontrakt, på den svenska arbetsmarknaden.⁴ Det är främst inom den offentliga sektorn som denna anställningsform är vanlig, vilket även innebär att det är en vanlig anställningsform för kvinnor.

Atypiska arbeten – en bakgrund

Hur kan ökningen av atypiska arbeten förklaras, och hur kan man förklara att atypiska arbeten är vanligare för vissa kategorier av arbetskraft? Boje och Drewes Nielsen (1994) anger två generella faktorer bakom ökningen av atypiska arbeten; en växande tjänstesektor och ett ökat kvinnligt arbetskraftsdeltagande över tiden. Detta har inneburit, menar de, att vi idag ser en alltmer differentierad arbetsmarknad med en mängd olika anställningsformer och kontrakt. Vi vet även att segmenteringen på arbetsmarknaden är relativt omfattande, och eventuellt kan detta för-

2. Ett problem med våra aggregerade data är att vi inte kan koppla ihop exempelvis tillfälliga anställningar och deltidarbete. Persson (1997) visar exempelvis att givet att en individ är anställd på deltid (i stället för heltid) så ökar sannolikheten att vara tillfälligt anställd. Tjeldens (1999) får som ett generellt resultat att kvinnor som arbetar kort deltid (<20 timmar) mer frekvent är tillfälligt anställda än kvinnor som arbetar lång deltid.

3. I absolut antal innebär detta en ökning med drygt 100 000 tillfälliga anställningar.

4. Se exempelvis Sundström (1987) för utvecklingen av deltidarbetet i Sverige.

stärkas som en följd av utvecklingen av atypiska arbeten. Den generella bilden är att kvinnor och ungdomar i högre utsträckning är atypiskt sysselsatta, medan vuxna män fortfarande har ett "traditionellt" arbete.

Vad gäller ökningen av tillfälliga anställningar kan den även förklaras av svängningar i den ekonomiska aktiviteten och förändringar i produktionsprocessen. Utvecklingen av tillfälliga anställningar i Sverige visar en viss (negativ) samvariation med konjunkturläget.⁵ Möjliga förklaringar till detta kan vara att (*i*) vid hög arbetslöshet är sannolikheten större att hitta individer som accepterar en tillfällig anställning; (*ii*) osäkerhet medför att företagen inledningsvis främst erbjuder tillfälliga anställningar vid tecken på en konjunkturuppgång och (*iii*) på en överhettad arbetsmarknad är företagen ofta tvingade att erbjuda sina tillfälligt anställda en fast anställning pga arbetskraftsbrist (se Holmlund 1995). Det verkar också som om ökningen av tillfälliga arbeten till stor del är efterfrågedriven, dvs arbetsgivarna har i större utsträckning än tidigare efterfrågat tillfällig arbetskraft.⁶ Detta kan knytas till teorin om fasta arbetskraftskostnader (Oi 1962). Enligt denna teoriansats kan det förväntas att omfattningen av tillfälliga arbeten är störst inom yrkesområden där det antingen (*i*) endast krävs en kort upplärningstid och/eller (*ii*) inte krävs omfattande företagsspecifika kunskaper (Persson 1997), dvs inom yrken där fasta kostnader för att byta ut arbetskraft är låga. Till dessa kategorier hör både kvalificerad och okvalificerad arbetskraft. Tillfälliga arbeten är alltså inte enbart ett "låglonefenomen", något som sällan framkommer i den allmänna debatten.

Teoretiska ansatser för att förklara varför tillfälliga arbeten är vanligare för vissa arbetskraftskategorier än för andra är exempelvis sk *signalerings-* eller *screeningteorier*.⁷

Enligt dessa teorier kan individer med ringa arbetsmarknadserfarenhet förväntas vara mer benägna att acceptera en tillfällig anställning i syfte att signalera kunskaper och yrkesfärdigheter till arbetsgivaren (dvs en påverkan från utbudssidan). Till denna kategori av individer hör exempelvis ungdomar, men även invandrare som saknar erfarenhet från den svenska arbetsmarknaden. Samtidigt kan en arbetsgivare vara mer benägen att erbjuda just dessa grupper en tillfällig anställning för att få information om de kunskaper individen har (dvs en påverkan från efterfrågesidan). En annan förklaring kan vara att unga individer kan antas ha ett annat riskbeteende än äldre som gör att de i högre utsträckning accepterar tidsbegränsade arbetskontrakt. Sammantaget innebär detta att man kan förvänta sig att ungdomar och invandrare är relativt mer villiga att acceptera en tillfällig anställning, eventuellt i syfte att i framtiden erhålla en mer varaktig anställning.⁸

Empiriska studier ger stöd för att tillfälliga anställningar är särskilt vanliga bland arbetskraftskategorier som är på väg att etablera sig på arbetsmarknaden. Schömann

5. Notera dock den relativt korta tidsperiod vi studerar.

6. Jämför denna situation med det ökade (kvinneliga) deltidsarbetet under 1960–70-talen som i stället till stor del var utbudsdrevet.

7. Som pionjärer på området brukas räknas Arrow (1973) och Spence (1973).

8. Denna sk *port-of-entry* hypotes testas av Contini m fl (1999). Mer specifikt ställer man frågan om unga individer som börjar sin karriär på arbetsmarknaden med ett tillfälligt arbete (*bad job*) har lättare att finna en mer stabil framtida anställning (*good job*) jämfört med äldre kolleger. Man finner att hypotesen håller i Italien och Tyskland (efter enandet), samt marginellt i Storbritannien.

m fl (1995), Persson (1997) och Håkansson (2001) visar exempelvis att sannolikheten att inneha ett tillfälligt arbete minskar med åldern. Vidare konstaterar Persson (1997) och Håkansson (2001) att ett icke-nordiskt medborgarskap ökar sannolikheten att inneha ett tillfälligt arbete i Sverige. Schömann m fl (1995) drar slutsatsen att inom flera EU-länder är sannolikheten högre att ha ett tillfälligt arbete om man kommer från ett icke-EU land.

En central fråga är vilka konsekvenser ett atypiskt arbete, i form av exempelvis tillfälligt arbete eller (kort) deltidsarbete, har för individen. Lagstiftningen inom arbetsmarknads- och socialförsäkringsområdet har ofta sin utgångspunkt i förhållandena för "typiska" jobb. Detta innebär att icke-traditionella anställningsformer kan vara problematiska ur både välfärds- och trygghetssynpunkt.⁹ Problemets omfattning beror på om (ofrivilliga) atypiska arbeten innebär ett *tillfälligt och övergående* tillstånd eller om individen tenderar att fastna i denna anställningsform. Andra negativa aspekter kan vara högre arbetslöshetsrisk, lägre lönenivå och sämre möjligheter till personalutbildning.¹⁰ Möjligheten till vidareutbildning kan, exempelvis för tillfälligt anställda, vara viktig för framtida anställbarhet och eventuell övergång till en mer stabil sysselsättning. För samhället kan en negativ effekt av atypiska arbeten vara en ökad segmentering på arbetsmarknaden. Det kan finnas en risk för en polarisering, där vi ser dels grupper med traditionella och väl skyddade arbeten, dels andra grupper med mer oskyddade icke-traditionella arbeten, dvs vi kan riskera att få en uppdelning på arbetsmarknaden i "bra" och "dåliga" arbeten – och arbetstagare.

Som ett övergående tillstånd kan däremot atypiska arbeten i flera avseenden ha

positiva effekter. Genom exempelvis en tillfällig anställning kan individen få erfarenhet och tillgång till nätverk, vilket ökar möjligheten till en mer stabil sysselsättning. Atypiska arbeten kan även kombineras med studier, och på så sätt ge kompletterande arbetslivserfarenhet. För en familj kan ett atypiskt arbete vara ett sätt att dels öka hushållets totala inkomst (om ena parten inte arbetade tidigare), dels ge fortsatt/ökad möjlighet till hushållsproduktion. Ur företagets synvinkel kan det finnas flera positiva sidor med atypiska arbeten. Den flexibilitet som atypiska arbeten medför underlättar för företagen att snabbt kunna justera sin arbetsstyrka i linje med fluktuationer i efterfrågan på deras produkter/tjänster. Atypiska arbeten kan därigenom ge en ökad effektivitet på arbetsmarknaden i det att tjänster som annars inte skulle ha blivit gjorda genomförs och att arbetskontrakt som annars inte skulle ha skrivits skrivs. Givet att det inte råder brist på arbetskraft innebär förekomsten av atypiska kontrakt därför en ökad sysselsättning och produktion. Atypiska arbeten (främst då tillfälliga arbeten) kan även vara ett sätt att begränsa arbetskraftskost-

9. Här har vi dock sett vissa förändringar under senare år mot ett ökat skydd för individer med atypiska arbeten, exempelvis den nya lagen angående långvariga vikariat som gäller i Sverige sedan januari 2000, SFS 1996:1424, Lagen om anställningsskydd, §5.

10. Santamäki-Vuori och Sauramo (1990) konstaterar för finska data att tillfälligt anställda och deltidsanställda bl a har en högre arbetslöshetsrisk. Arulampalam & Booth (1997) visar att sannolikheten är lägre att erhålla personalutbildning i Storbritannien om man är tillfälligt anställd eller deltidsanställd och Wallethe (1999) diskuterar liknande problem. Håkansson (2001) visar att tillfälligt anställda i Sverige har en högre arbetslöshetsrisk jämfört med fast anställda.

naderna. Företag kan använda en kärna av fast anställda och vid behov komplettera denna med annan arbetskraft, både kvalificerad och okvalificerad sådan.¹¹ Ett annat sätt för företagen att hålla nere antalet ”traditionellt” anställda är att engagera entreprenörer eller att använda sig av sk uthyrningsföretag. Uppdelningen av arbetskraften i en ”kärna” och en ”periferi” kan dock ha negativa effekter och tendera att leda till en hårdare segmentering av arbetsmarknaden då den perifera arbetskraften i flera fall återfinns i grupper som kan betecknas som svaga på arbetsmarknaden (Nätti 1994). Hur hårt denna segmentering drabbar den enskilda individen är, som tidigare nämnts, bl a beroende på hur välfärds- och trygghetssystemen är utformade.

Datamaterial

Det datamaterial vi använder oss av är offentligt tillgängliga data från Arbetskraftsundersökningarna (AKU) för åren 1987 t o m 2000. Datamaterialet möjliggör inte en åtskillnad mellan olika nationella ursprung, utan den kategorisering vi använder är svenska medborgare, övriga nordiska medborgare och utomnordiska medborgare. En nackdel är att naturaliserade invandrare, dvs invandrare som erhållit svenskt medborgarskap, inte kan särskiljas.¹² Byte av med-

borgarskap kan vara en indikator på en invandrades engagemang och förankring i Sverige. Exempelvis kan det antas att de som byter medborgarskap har för avsikt att stanna längre i landet. Detta gör att viktiga egenskaper, som bl a påverkar utbildning och yrkesval, kan förmodas skilja sig åt mellan naturaliserade och utländska medborgare. Ekberg och Gustafsson (1995) konstaterar att naturaliserade, i kontrast till utländska medborgare, har en yrkessammansättning som är relativt lik de svenskföddas. En förklaring till denna skillnad kan vara att de naturaliserade invandrarna i genomsnitt har vistats längre i Sverige och därmed kan förväntas ha förvärvat nödvändigt *Sverige-specifikt humankapital* i större utsträckning. Läsaren bör således ha i åtanke att vi endast studerar en del av invandrarbefolkningen (utländska medborgare), en grupp som kan förväntas ha sämre anknytning till den svenska arbetsmarknaden än invandrargruppen som helhet, se även *tabell 1*. Data-

11. Jämför exempelvis med det ökande antalet bemanningsföretag och ökande antalet anställda hos sådana företag.

12. Utländska medborgare som bott i Sverige i fem år har möjlighet att ansöka om svenskt medborgarskap. För nordbor stipulerar motsvarande regel två år.

Tabell 1. Arbetsmarknadsmått för olika medborgargrupper år 2000 (16–64 år, årsmedeltal). Procent.
Källa: SCB, AKU årsmedeltal.

	Relativt arbetslöshetstal*	Relativ sysselsättningsgrad*	Relativt arbetskraftsdeltagande
Nordiska medborgare (exklusivt Sverige)	6,7	64,3	69
Utomnordiska medborgare	16,9	49,6	59,6
Svenska medborgare (inklusive naturaliserade)	4,2	75,6	78,9
Totalt	4,7	74,2	77,9

* Exklusive sysselsatta i arbetsmarknadspolitiska program.

materialet möjliggör heller inte en uppdelning i de olika former av tillfälliga anställningar som finns på arbetsmarknaden, vilket är en nackdel då olika anställningsformer har olika funktion för arbetsgivare respektive arbetstagare.¹³

Invandrades deltagande på den svenska arbetsmarknaden

Invandrades anknätningsgrad till den svenska arbetsmarknaden har analyserats kontinuerligt under framförallt 1980- och 1990-talen. En orsak till de senaste årens tilltagande intresse kring integrationsfrågor torde vara att sysselsättningsituationen för dem som kom till Sverige under denna period har varit (och är) allt annat än tillfredsställande. Sedan efterkrigstiden och fram till mitten av 1970-talet utgjordes invandringen till Sverige framförallt av arbetskraftsinvandring, och anknätningsgraden till den svenska arbetsmarknaden var i regel god. Sedan mitten av 1970-talet har invandringen i större utsträckning utgjorts av flyktingar. För denna grupp har framgången på den svenska arbetsmarknaden dessvärre låtit vänta på sig. Studier om invandrare på den svenska arbetsmarknaden har främst behandlat arbetslöshet, sysselsättning, arbetskraftsdeltagande, löneskillnader och socialbidragsberoende (se t ex Aguilar & Gustafsson 1994; Bevelander & Skyt-Nielsen 1999; Ekberg & Gustafsson 1995; Hansen & Löfström 1999; Rooth 1999 och Scott 1999). Forskningsresultaten visar på lågt arbetskraftsdeltagande, hög arbetslöshet och större bidragsberoende för denna grupp än för svenskfödda. I tabell 1 ges en ögonblicksbild av några arbetsmarknadsmått för 2000. Noterbart är de stora skillnaderna mellan olika medborgarskapsgrupper, där exempelvis utomnordiska medborgare uppvisar avse-

vårt mycket högre arbetslöshetstal och lägre sysselsättningsgrad. Samtidigt har den allmänna situationen på den svenska arbetsmarknaden kraftigt förändrats sedan slutet av 1980-talet; från låg arbetslöshet, hög sysselsättning och högt arbetskraftsdeltagande till en i alla dessa avseenden påtagligt sämre situation – även om de senaste åren har inneburit en förbättring för både svenska och utländska medborgare.¹⁴

En viktig förklaringsfaktor för invandrades framgång på den svenska arbetsmarknaden är vistelsetiden i landet. Anledningen är bl a att individen med tiden förvärvar kunskaper, i exempelvis språk och om institutionella förhållanden, som värdesätts av arbetsgivaren. I Berggren (2000) framgår att arbetsmarknadssituationen generellt sett är bättre för de individer som kom till Sverige före 1995 jämfört med dem som invandrat efter 1995.¹⁵ Det är dock mindre troligt att endast vistelsetidens längd kan förklara flyktinginvandrarnas svaga integrering på arbetsmarknaden. Orsaken till efterhållningen har istället sökts bland både utbuds- och efterfrågefaktorer. Förändringar i invandrarkohorternas karaktäristika, samt strukturella förändringar i ekonomin kan vara en del av förklaringen, se exempelvis diskussionen om strukturella förändringar i ekonomin i Boje och Drewes Nielsen (1994). Författarna menar att den nordiska arbetsmarknaden har genomgått en strukturell förändring under de senaste årtion-

13. Håkansson (2001) diskuterar detta relativt ingående.

14. För utomnordiska medborgare har den öppna arbetslösheten minskat från 33 procent 1997 till 21 procent 1999, Berggren (2000).

15. Se även SCB (2000b) som behandlar invandrades situation på arbetsmarknaden 1997.

dena, bl a ett skift från industriproduktion till ökad produktion av tjänster, samtidigt som företagens organisationsstruktur har gått mot ökad flexibilitet. Denna förändring har till stor del ägt rum under en period då Sverige har tagit emot relativt sett fler invandrare, vilket kan ha haft en negativ effekt för den invandrade befolkningen. Andra möjliga orsaker kan vara en mindre lyckad invandringspolitik, 1990-talets ekonomiska avmattning samt diskriminering.¹⁶

Tillfälliga anställningar bland utländska medborgare

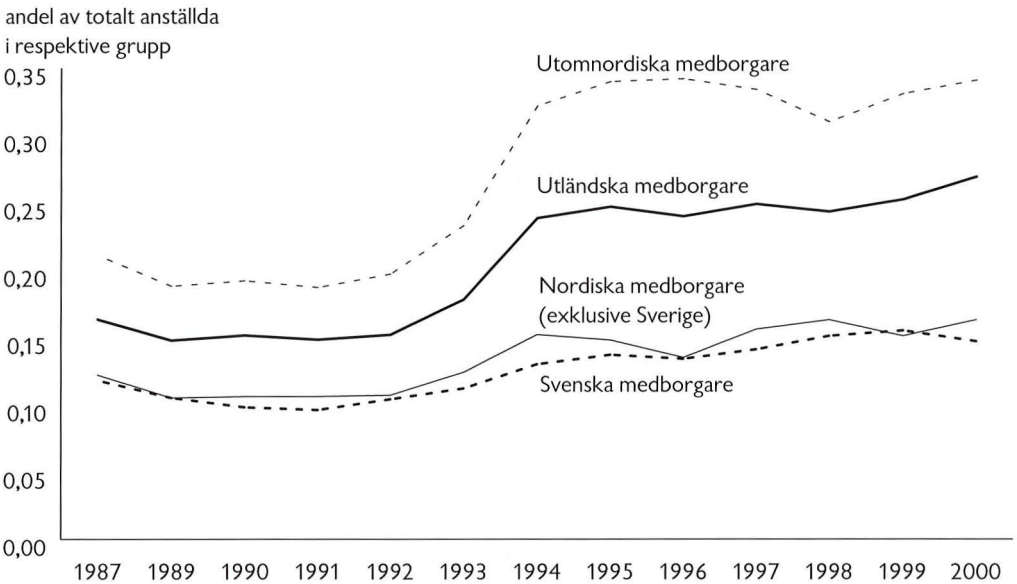
Deltagande i arbetslivet utgör en viktig del av den enskilda individens integration i samhället. Som nämndes ovan är utländska medborgare en utsatt grupp vad gäller hög arbetslöshet, låg sysselsättningsgrad och socialbidragsberoende. Om denna grupp även i högre utsträckning och under en längre period är tillfälligt anställd, en anställningsform som ofta är mer otrygg än en fast anställning, finns risken att även detta påverkar integrationen på arbetsmarknaden negativt. Resultat i Håkansson (2001) visar att sannolikheten att utländska medborgare med tillfälliga anställningar övergår till en fast anställning är lägre än motsvarande för svenska medborgare. Generellt sett kan dock inte den tillfälliga anställningen sägas vara av negativ natur. En viktig, och möjligtvis avgörande, faktor är när i arbetslivet en individ innehar en tillfällig anställning, och under hur lång period en individ har denna typ av anställning och/eller om en individ har upprepade tillfälliga anställningar under en längre period. Om den tillfälliga anställningen däremot fungerar såsom namnet antyder, finns det tvärtom flera gynnsamma inslag i denna anställningsform.

Vi konstaterade tidigare att signalerings- eller screeningmodeller ger en möjlig förklaring till förekomsten av tillfälliga arbeten. För utländska medborgare förstärks detta av problemet att betyg, intyg, rekommendationer och tidigare arbetslivserfarenhet kan vara svåra att översätta till "svenska förhållanden", dvs arbetsgivaren har mindre information om den utländska arbetskraften än om den svenska. Arbetsgivaren har således i detta fall en större osäkerhet i bedömningen av den sökandes produktivitet, vilket skulle kunna förklara skillnader i anställningsformer mellan svenska och utländska medborgare. En annan tänkbar förklaring är skillnader i *Sverige-specifikt humankapital*, exempelvis färdigheter i svenska språket och kännedom om institutionella förhållanden. Detta innebär också att vi kan förvänta oss en viss skillnad om vi jämför individer från nordiska länder (exklusive Sverige) med de från utomnordiska länder. Övriga nordiska medborgare kan utifrån detta förväntas vara mer lika svenska medborgare (Norden-specifikt humankapital) då länderna i många avseenden liknar varandra.

Av figur 1 framgår att tillfälliga arbeten, mätt som andel av totalt antal anställda, är betydligt vanligare för utländska medborgare än för svenska. År 2000 var drygt en av fyra anställda utländska medborgare tillfälligt anställd. Detta skall jämföras med motsvarande andel för svenska medborgare som samma år var ungefär 15 procent. Differensen har dock inte varit konstant över tiden. I slutet av 1980-talet, då den svenska

16. Bland annat förlängdes handläggningstiden för flyktingärenden under 1980-talet (Ekberg & Gustafsson 1995). Förekomsten av diskriminering är självfallet svårt att verifiera.

Figur 1. Tillfälligt anställda i relation till totalt antal anställda 1987–2000. Svenska, utländska, samt nordiska (exklusive Sverige) respektive utomnordiska medborgare. Värderna för 1988 saknas. Källa: SCB, AKU årsmedeltal, olika år.



ekonomin gick på högvarv, var skillnaden mellan grupperna avsevärt mindre, omkring 4–5 procentenheter. Idag, tio år senare, då den svenska ekonomin återigen upplever en stark tillväxt, är skillnaden däremot över tio procentenheter. Vi ser även en ytterligare ökad andel tillfälligt anställda utländska medborgare under senare år, samtidigt som andelen för svenska medborgare har varit relativt konstant. Den stora diskrepansen uppkommer mellan åren 1992 och 1994, vilket sammanfaller med den kraftiga nedgången i svensk ekonomi. Anledningen till den kraftiga andelsökningen för utländska medborgare under denna period är inte främst att antalet tillfälligt anställda ökar, utan snarare en kraftig minskning i antalet fasta anställningar.¹⁷ Figur 1 delar även upp utländska medborgare i nordiska (exklusive Sverige) respektive utomnordiska medborgare.

Andelen tillfälligt anställda för nordiska medborgare har under i stort sett hela perioden 1987–2000 legat på samma nivå som för svenska medborgare. Däremot är bilden en helt annan för utomnordiska medborgare. Denna grupp står för den kraftiga ökningen av andelen tillfälliga anställningar bland utländska medborgare totalt sett. Mellan 1992 och 1995 ökade andelen tillfälliga anställningar för utomnordiska medborgare från 20 till knappt 35 procent, för att sedan sjunka tillbaka något under 1990-talets avslutande år. Det framgår alltså klart att gruppen utomnordiska medborgare har

17. Fasta anställningar för utländska medborgare minskade med 30 procent, eller 52 000 anställningar, mellan 1992 och 1994. För befolkningen totalt var motsvarande siffror knappt 11 procent och 366 000 anställningar.

Tabell 2. Tillfälligt anställda i relation till totalt antal anställda, fördelade på åldersgrupper och kön för valda år. Utländska och svenska medborgare. Källa: SCB, AKU årsmedeltal.

	Utländska medborgare				Svenska medborgare			
	16-24	25-54	55-64	Totalt	16-24	25-54	55-64	Totalt
<i>Män</i>								
1987	0,34	0,09	0,05	0,14	0,29	0,06	0,04	0,09
1993	0,35	0,16	0,06	0,17	0,32	0,07	0,03	0,10
2000	0,54	0,22	0,11	0,20	0,42	0,09	0,06	0,13
<i>Kvinnor</i>								
1987	0,47	0,15	0,06	0,19	0,42	0,09	0,05	0,14
1993	0,38	0,17	0,06	0,19	0,44	0,09	0,04	0,13
2000	0,67	0,27	0,16	0,30	0,56	0,13	0,07	0,17
<i>Totalt</i>								
1987	0,41	0,13	0,05	0,16	0,36	0,07	0,04	0,12
1993	0,37	0,17	0,05	0,18	0,38	0,08	0,04	0,11
2000	0,60	0,24	0,14	0,27	0,49	0,11	0,06	0,15

en högre sannolikhet än både svenska och övriga nordiska medborgare att inneha en tillfällig anställning.

I tabell 2 visas andelen tillfälligt anställda av totalt antal anställda, uppdelat på åldersgrupper och kön. Individer i den yngsta ålderskategorin (16-24) är i hög grad tillfälligt anställda vilket är konsistent med de teoretiska förklaringarna som diskuterades tidigare. Under år 2000 hade cirka 60 procent av alla anställda utländska medborgare i åldern 16-24 år en tillfällig anställning. Motsvarande siffra för svenska medborgare var 49 procent. Oavsett medborgarskap observerar vi i denna åldersgrupp vissa skillnader mellan könen, där kvinnor i högre utsträckning har en tillfällig anställning.

Ser vi till den mest yrkesaktiva åldersgruppen (25-54) är skillnaderna mellan svenska och utländska medborgare än mer påtaglig. Sannolikheten att ha en tillfällig anställning är mer än dubbelt så stor för utländska medborgare. Även för denna åldersgrupp är det vanligare med en tillfällig

anställning för kvinnor än för män. Skillnaden mellan svenska och utländska medborgare är betydande, och skillnaden har tilltagit över tiden, dvs andelen tillfälliga anställningar har ökat snabbare för utländska medborgare. Värt att notera är att den största relativa ökningen av tillfälliga anställningar har skett för män. Detta gäller oavsett medborgarskap, men ökningen är större för utländska män. Som tidigare nämnts kan ovanstående bild till viss del förklaras av att de fasta anställningarna minskade mer för utländska medborgare än för svenska medborgare i samband med den ekonomiska nedgången i början av 1990-talet.

Även i den äldsta ålderskategorin är utländska medborgare i betydligt högre utsträckning tillfälligt anställda. Denna åldersgrupp är samtidigt den som har lägst andel tillfälligt anställda, vilket gäller för både svenska och utländska medborgare.

Sammantaget så visar en uppdelning i ålderskategorier på ett mönster som är förenligt med teorin; yngre anställda har i betyd-

ligt högre utsträckning än äldre tillfälliga arbeten. Detta gäller oavsett medborgarskap. För de äldre ålderskategorierna gäller att utländska medborgare i betydligt större utsträckning än svenska medborgare är tillfälligt anställda. Detta faktum skulle kunna indikera att svenska medborgare är tillfälligt anställda under ett övergångsstadium medan utländska medborgare i större utsträckning tenderar att bli kvar i denna anställningsform. En annan möjlig förklaring är att utländska medborgare ofta har arbetat kortare tid i Sverige än jämnåriga svenska medborgare. Äldre utländska medborgare, som nyligen har inträtt på den svenska arbetsmarknaden, kan därför väntas ha en högre sannolikhet än jämnåriga svenska medborgare att inneha en tillfällig anställning.¹⁸

Förutom de förklaringar som vi tidigare tagit upp till varför utländska medborgare i större utsträckning kan förväntas inneha ett atypiskt arbete bör även eventuell diskriminering på arbetsmarknaden nämnas. En möjlig typ av diskriminering som existerar (medvetet eller omedvetet), och som i så fall skulle kunna utgöra en viss förklaring till de skillnader i anställningsform vi ser mellan framförallt utomnordiska medborgare och svenska medborgare är sk *statistisk diskriminering* (se Phelps 1972 och Lundberg & Startz 1983). Statistisk diskriminering är en konsekvens av ofullständig information vad gäller potentiella arbetstagares produktivitet och av att arbetsgivaren därför bedömer arbetstagarna utifrån deras grupptillhörighet istället för som enskilda individer. För utländska medborgare kan det i vissa fall vara så att arbetsgivarna har problem med att bedöma individuella kunskaper och produktivitet. Avsaknaden av Sverige-specifikt humankapital kan innebära att utländska medborgare får söka sig till mindre kvalificerade yrken (även om

man är överkvalificerad för detta arbete) som inte kräver dessa kunskaper. En möjlig följd av detta kan vara att man får än svårare att inhämta dessa nödvändiga kunskaper och därmed blir ”inlåst” i mer otrygga anställningar. Vidare skulle våra observationer kunna förklaras mer direkt med traditionell humankapitalteori. Gruppen utländska medborgare är heterogen, och senare kohorter är till stor del flyktingar som inte besitter samma Sverige-specifika kunskaper som tidigare invandrarkohorter har skaffat sig. Denna förklaring är mindre dyster än segmenteringsförklaringen då möjligheterna att erhålla en ”typisk” anställning kan komma att öka över tiden. Ett sätt kontrollera för denna heterogenitet mellan kohorterna är att använda individdata över tiden.

Utländska medborgare och kort deltidsarbete

En viktig aspekt av deltidsarbete är uppdelningen i kort respektive lång deltid, där kort deltid kan sägas vara mer ”atypisk” än lång deltid, åtminstone i Sverige.¹⁹ Korta deltidsarbeten betraktas i Sverige vanligtvis som mer ofrivilliga än långa. Vidare så återfinns fler

18. För att empiriskt undersöka och åtskilja dessa hypoteser krävs dock data på individnivå.

19. Lång deltid definieras vanligen som arbete mellan 20 och 34 timmar per vecka. Generellt kan sägas att vi under senare år har sett ett minskat deltidsarbete för framförallt den kvinnliga svenska arbetskraften i Sverige. För den utländska arbetskraften gäller att andelen deltidsarbete av totala antalet anställningar har ökat under perioden 1987–99, både för män och för kvinnor. Samtidigt har heltidsanställningarna minskat mer för utländska medborgare (cirka 27 procent mellan åren 1990–99) än för svenska medborgare (cirka 9 procent under samma period).

korta deltidskontrakt inom lågkvalificerade och mer oskyddade yrkesområden. En annan aspekt av deltidarbete är sk deltidarbetslöshet. Under fjärde kvartalet 2000 uppgav 241 000 anställda i Sverige att de arbetar mindre än de skulle vilja göra pga arbetsmarknadsskäl, och kvinnor uppgav detta i högre antal än män.²⁰ Den genomsnittliga önskade ökningen i antal arbetade timmar angavs till cirka tolv timmar per vecka.

Det finns emellertid även positiva aspekter av kort deltidarbete. För utländska medborgare kan ett deltidarbete kombineras med investeringar i humankapital, som t ex studier i svenska, vilket på sikt kan ge en ökad möjlighet att erhålla heltidsarbete. Precis som för tillfälliga anställningar kan alltså även kort deltidarbete fungera som en språngbräda till en mer "säker" anställning. Om alternativet är att vara arbetslös kan givetvis erfarenheten av kort deltid därför verka positivt för individens framtida möjligheter på arbetsmarknaden. En ökad tillväxt i ofrivilliga korta deltider kan däremot förväntas öka segmenteringen mellan

olika grupper på arbetsmarknaden. Resonemanget bygger på en jämförelse med dem som arbetar lång deltid eller har ett heltidsarbete.

Generellt sett har den svenska arbetsmarknaden karaktäriserats av en ökad andel korta deltider av totalt antal deltidarbete under 1990-talet (se *tabell 3*). Den största relativa ökningen står utländska kvinnor för; deras andel med korta deltider har ökat till 25 procent år 2000. Differensen jämfört med svenska kvinnor har ökat över tiden. Andelen svenska kvinnor med kort deltidarbete var under år 2000 17 procent. För utländska män är däremot andelen med kort deltid relativt lik den för svenska män, 35 procent respektive 36 procent. Det är alltså vanligare att ha en kort deltid om man är man och deltidanställd. Precis som fallet

20. SCB (2001), tabell 16. Antalet kvinnor som ansågs sig vara undersysselsatta uppgick till 171 000, och motsvarande siffra för män var 70 000.

Tabell 3. Antal som arbetar kort deltid i relation till totala antalet deltidarbetande för utländska respektive svenska medborgare, fördelat på åldersgrupper och kön för valda år. Källa: SCB, AKU årsmedeltal.

	Utländska medborgare				Svenska medborgare			
	16-24	25-54	55-64	Totalt	16-24	25-54	55-64	Totalt
<i>Män</i>								
1987	0,48	0,24	0,00	0,28	0,56	0,14	0,11	0,27
1993	0,58	0,26	0,25	0,32	0,63	0,17	0,12	0,27
2000	0,43	0,24	0,25	0,35	0,62	0,24	0,26	0,36
<i>Kvinnor</i>								
1987	0,32	0,14	0,11	0,17	0,33	0,07	0,18	0,11
1993	0,38	0,17	0,06	0,19	0,44	0,07	0,15	0,11
2000	0,49	0,21	0,09	0,25	0,52	0,10	0,14	0,17
<i>Totalt</i>								
1987	0,37	0,16	0,12	0,19	0,36	0,06	0,14	0,12
1993	0,45	0,19	0,15	0,23	0,47	0,06	0,12	0,13
2000	0,53	0,24	0,14	0,28	0,55	0,08	0,17	0,21

är för tillfälliga anställningar är det den yngsta åldersgruppen som har den högsta andelen kort deltidsarbete. I genomsnitt hälften av de deltidsanställda inom denna åldersgrupp arbetar mindre än 20 timmar per vecka. Ser vi till skillnader mellan könen är det noterbart att både svenska och utländska män har den högsta andelen kort deltidsarbete i denna ålderskategori. Att ungdomar i högre grad än vuxna har en anställning som omfattar relativt få timmar per vecka kan i hög grad förklaras utifrån ovan, dvs av att man arbetar i kombination med studier. Det är förmodligen även så att ungdomars deltidsarbete i hög grad även är någon form av tillfällig anställning.

För kvinnor återfinns en stor skillnad mellan svenska och utländska medborgare i den mest yrkesaktiva gruppen (25–54 år). För denna grupp är sannolikheten att inneha en kort deltidsanställning mycket högre för (deltidsarbetande) utländska medborgare och detta har även accentuerats över tiden. Om ofrivilligt kort deltidsarbete utgör en mer utsatt anställningsform än längre arbetstider så har situationen för utländska medborgare förvärrats under 1990-talet. I tabell 3 ses även att det är mer vanligt att deltidsanställda män är anställda på kort deltid jämfört med kvinnor. För att förklara att utländska medborgare i denna åldersgrupp i högre utsträckning är anställda på kort deltid måste hänsyn tas till att gruppen ”utländska medborgare” är heterogen, bl a i den viktiga bemärkelsen att flera kohorter är sammanslagna. Sammansättningen av gruppen utländska medborgare har ändrats med en ökad andel flyktingar över tiden. Dessa har inte hunnit förvärva Sverige-specifika kunskaper och det är därmed mindre sannolikt att de erhållit ett typiskt arbete, dvs en lång deltid eller heltid i detta fallet. Det vi observerar

här kan alltså vara ett resultat av bristande svenskt humankapital för gruppen utländska medborgare. Om utländska medborgares ökande andel av korta deltider i hög utsträckning är av ofrivillig karaktär (något vi dock inte kan uttala oss om utifrån vårt datamaterial) så kan detta vara ett tecken på en ökad segmentering på arbetsmarknaden, där det är svårare att få ett heltidsarbete om en individ kommer från ett land utanför Sverige. I en studie av Nelander och Lönnros (2000) visas att LO-anställda som är födda utanför Norden i högre utsträckning än andra arbetar mindre än vad de skulle vilja göra pga arbetsmarknadsskäl.

Om vi slutligen ser till den äldsta åldersgruppen (55–64) kan vi konstatera att det även för dessa individer är vanligare för deltidsarbetande män än för deltidsarbetande kvinnor att arbeta kort deltid. För deltidsarbetande kvinnor är det vanligare att svenska medborgare har en anställning på kort deltid.

Tillfälliga anställningar och utländska medborgare – i vilka yrken?

I detta avsnitt ges en kompletterande belysning till det tidigare genom en kort analys utifrån tillfälliga anställningar inom olika yrkeskategorier. Med ett par undantag saknas mer ingående studier av invandrades fördelning på olika yrkesgrupper. Wadensjö (1997) diskuterar invandrare och yrkessegrering på arbetsmarknaden och studerar speciellt situationen före och efter den svenska recessionen i början av 1990-talet. Författaren konstaterar bl a att invandrare tenderar att arbeta inom yrken som kräver en lägre utbildningsnivå och som i flera fall har en hög andel atypiska arbeten. Vi vill analysera om utländska medborgare inom dessa yrken har en relativt högre andel av

de tillfälliga arbetena. Om utländska medborgare med tillfälliga anställningar i högre utsträckning än svenska medborgare med tillfällig anställning arbetar inom (vissa) okvalificerade (och ofta lågavlönade) yrken kan detta indikera en segmentering av denna arbetskraftsgrupp. För att analysera eventuell överrepresentation av tillfälliga anställningar för vissa medborgargrupper inom vissa yrken beräknar vi ett dubbelt kvotmått. Detta mått antar värdet ett om fördelningen av tillfälliga anställningar för en viss medborgargrupp inom ett visst yrke är densamma som fördelningen för den totala befolkningen som är tillfälligt anställd inom detta yrke, se *tabell 4* och not till denna tabell.

De värden vi får för måttet på överrepresentation visar mönster som till en del ger stöd för vår inledande teoretiska diskussion om tillfälliga anställningar och för vilka yrkeskategorier dessa anställningar kan an-

tas vara vanliga. Utländska medborgare med tillfälliga anställningar är överrepresenterade dels inom yrken av okvalificerad art, dels inom yrken som kräver någon form av specialistkompetens.²¹ För framförallt utomnordiska medborgare ser vi att denna grupp är kraftigt överrepresenterad inom yrken utan krav på särskild utbildning. Samtidigt är denna grupp underrepresenterad inom yrken som kräver en kortare högskoleutbildning eller motsvarande samt inom kontors- och kundservicearbeten. Detta förhållande bör ses i ljuset av att utbildningsnivån²² för

21. En förklaring till överrepresentationen inom yrken som kräver specialistkompetens kan vara brist på denna typ av arbetskraft i Sverige.

22. Bland utrikes födda i åldern 25–64 år har ungefär 26 procent en högskoleutbildning, vilket kan jämföras med 29 procent av infödda svenskar i samma åldersgrupp (SCB 2000a).

Tabell 4. Relativ yrkesfördelning för svenska, nordiska (exklusive Sverige) och utomnordiska medborgare som är tillfälligt anställda. Genomsnitt för åren 1997–98. Källa: SCB, AKU årsmedeltal.

Yrken enligt SSYK	Svenska medborgare	Nordiska medborgare (exklusive Sverige)	Utomnordiska medborgare
Ledningsarbete	1,05	0	0,24
Arbete som kräver teoretisk specialkompetens	0,97	1,26	1,33
Arbete som kräver kortare högskoleutbildning eller motsvarande	1,01	1,00	0,61
Kontors- och kundservicearbete	1,02	0,79	0,45
Service, omsorgs- och försäljningsarbete	1,00	0,99	0,85
Arbete inom jordbruk, trädgård, skogsbruk, fiske	1,01	1,37	0,49
Hantverksarbete inom byggverksamhet och tillverkning	1,00	0,64	0,93
Process- och maskinoperatörsarbete, transportarbete m m	0,98	0,80	1,34
Arbete utan krav på särskild yrkesutbildning	0,93	1,33	2,01

Not: Kvoterna definieras som andelen tillfälligt anställda inom ett visst yrke för respektive medborgargrupp dividerat med andelen som totalt (alla medborgarskap) är tillfälligt anställd inom detta yrke. Ett värde över 1 indikerar överrepresentation relativt den totala befolkningen. SCBs yrkeskodning förändrades 1996, vilket gör att vi endast studerar 1997–98. Med den tidigare kodningen, NYK, fann vi dock att yrkesfördelningen är relativt konstant över tiden.

utrikes födda medborgare i Sverige är i stort sett lika med utbildningsnivån för den infödda befolkningen.

För utländska medborgare (och utomnordiska medborgare i synnerhet) med en tillfällig anställning kan vi alltså konstatera att den tillfälliga anställningen oftare än för befolkningen som helhet återfinns inom yrkessektorer som är okvalificerade och lågbetalda. Om detta i hög utsträckning är en ofrivillig situation kan utländska medborgare bedömas vara en mer utsatt grupp på arbetsmarknaden.

Sammanfattning och avslutande diskussion

Är atypiska arbeten relativt sett mer typiska för utländska medborgare? Ser vi till den mest yrkesaktiva åldersgruppen 25–54, och till de typer av atypiska arbeten vi här studerat, är svaret otvivelaktigt ja. Detta gäller för både män och kvinnor, och i synnerhet för utomnordiska medborgare. Omfattningen av tillfälliga anställningar och kort deltidsarbete för denna grupp visar stora skillnader jämfört med för svenska medborgare, en skillnad som även har ökat över tiden. Sannolikheten att ha dessa typer av anställningar givet att man härstammar från ett land utanför Norden är ofta mycket högre än för övriga medborgare. Utländska medborgare som är tillfälligt anställda verkar även vara överrepresenterade, relativt svenska medborgare som är tillfälliga anställda, inom yrkesområden som endast kräver låg (eller ingen) utbildning.

Förklaringar till denna utveckling kan sökas på olika håll. Recessionen i den svenska ekonomin i början av 1990-talet har säkerligen ett förklaringsvärde. Strukturella förändringar i ekonomin, med ökad efterfrågan på atypiska arbeten, har inneburit

en ökad andel sådana kontrakt. Möjliga teoretiska förklaringar till att utländska medborgare relativt sett oftare är atypiskt anställda kan hämtas från signalerings- och screening-modeller, humankapitalteorier och diskrimineringssteori. Att atypiskt anställda i högre grad finns inom vissa yrkesområden kan till en del förklaras av teorin för fasta arbetskraftskostnader. Utländska medborgares avsaknad av Sverige-specifikt humankapital är ytterligare en förklarande faktor. Tillsammans utgör förmodligen ovanstående en stor del av förklaringen till den observerade utvecklingen. Eventuellt kan också en tendens till tilltagande segmentering på arbetsmarknaden skönjas. Av yttersta vikt för att kunna göra denna tolkning är dock om den atypiska anställningen är ett *permanent* eller *övergående* tillstånd och när i livet en individ har ett sådant arbete samt om anställningen är frivillig eller ofrivillig. Om de resultat vi når i denna studie till största delen stammar från anställningsformer som till sin natur eller omfattning är ofrivilliga från arbetstagarens sida så kan detta peka på att arbetsmarknaden under 1990-talet har blivit mer segmenterad till utländska medborgares nackdel. Huruvida dessa anställningar är ofrivilliga eller inte kan dock inte avgöras i denna studie. Aronsson m fl (2000) visar emellertid att en fast anställning är en stark önskan hos många individer med en tillfällig anställning. Likaså visar den statliga utredningen DELTA att majoriteten av de med en tidsbegränsad anställning hellre skulle vilja ha ett fast anställningskontrakt (SOU 1999:27). Dessa resultat är dock betingade av att individen överhuvudtaget har en anställning. Om en atypisk anställning ställs mot alternativet att vara arbetslös blir bilden säkerligen en annan.

Vi vet från tidigare studier att anknytningsgraden till arbetsmarknaden för ut-

ländska medborgare (invandrare) är långt ifrån tillfredsställande. Till detta skall nu läggas de skillnader som vi finner vad gäller anställningsformer. Vi har med denna studie sökt belysa att det förutom arbetslöshetstal och sysselsättningstal även måste debatteras andra mått på den utländska arbetskraftens integration på den svenska arbetsmarknaden. Om det dessutom är så att differentiering och segmentering på arbetsmarknaden utifrån kontraktsform har ökat över tiden – och kanske riskerar att öka än mer – kan dagens situation få långsiktiga och allvarliga konsekvenser. En ljusare bild kan dock vara att de utländska medborgarna med tiden förvärvar det (svenska) humankapital som efterfrågas av arbetsgivaren, och att de atypiska sysselsättningarna därför endast är temporära, och snarare fungerar som ”avstamp” in på den svenska arbetsmarknaden. För att belysa hur det faktiskt förhåller sig krävs fortsatta och fördjupade analyser baserade på individdata av longitudinell karaktär.²³

Referenser

- Aguilar R & Gustafsson B (1994) "Immigrants in Sweden's Labour Market during the 1980s" *Scandinavian Journal of Social Welfare*, 3.
- Aronsson G, Dallner M & Gustafsson K (2000) *Yrkes – och arbetsplatsinlåsning. En empirisk studie av omfattning och hälsokonsekvenser*. Arbete och Hälsa 2000:5, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Arrow K J (1973) "Higher Education as a Filter" *Journal of Public Economics*, vol 2, s 193–216.
- Arulampalam W & Booth A (1997, reviderad 1998) "Training and Labour Market Flexibility: is There a Trade-Off?" Discussion Paper, The Institute for Labour Research, University of Essex.
- Berggren K (2000) "Arbetsmarknaden för utomnordiska medborgare" Ura 2000:5, AMS utredningsenhet, Stockholm.
- Bevelander P & Skyt-Nielsen H (1999) "Declining Employment Assimilation of Immigrants in Sweden: Observed or Unobserved Characteristics?" CEPR Discussion Paper, nr 2132, Centre for Economic Policy Research, London.
- Boje T P & Drewes Nielsen L (1994) "Flexible Production, Employment and Gender" i Boje T P & Olsson Hort S (red) *Scandinavia in a New Europe*. Scandinavian University Press.
- Contini B, Pacelli L & Villosio C (1999) *Short Employment Spells in Italy, Germany and Great Britain: Testing the Port-of Entry Hypothesis*. Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science.
- De Grip A, Hoevenberg J & Willems E (1997) "Atypical Employment in the European Union" *International Labour Review*, 136/1, s 49–71.
- Drew E & Emerek R (1998) "Employment, Flexibility and Gender" i Drew E, Emerek R & Mahon E (red) *Women, Work and the Family in Europe*. Routledge, London.
- Ekberg J & Gustafsson B (1995) *Invandrare på arbetsmarknaden*. SNS Förlag, Stockholm.
- Hansen J & Löfström M (1999) "Immigrant Assimilation and Welfare Participation: Do Immigrants Assimilate Into or Out-of Welfare?" Disussion Paper IZA, nr 100, Institute for the Study of Labor, Bonn.
- Holmlund B (1995) "Livstidsjobb och korta jobb" *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg 1, nr 2, s 149–155.
- Håkansson K (2001) "Sprängbräda eller segmentering? En longitudinell studie av tidsbegränsat anställda" Forskningsrapport 2001:1, Insitutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering, Uppsala.
- Lundberg S J & Startz R (1983) "Private Discrimination and Social Intervention in Competitive Labor Markets" *The American Economic Review*, nr 73:2, s 340–347.
- Meulders D, Plasman O & Plasman R (1994) *Atypical Employment in the EC*. Dartmouth Publishing Company, Aldershot.
- Nelander S & Lönnros E (2000) *Anställningsformer och arbetstider 2000*. LO, Stockholm.

23. En analys av detta slag planeras utgöra en del av Märten Wallettes framtida avhandling med arbetsnamn *Tidsbegränsade arbeten i Sverige – deras ekonomiska roll, frekvens, karaktäristika och dynamik*. Projektet erhåller finansiellt stöd från *Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap (FAS)*.

- Nätti J (1994) "Atypical Employment in the Nordic Countries: Toward Marginalisation or Normalisation?" i Boje T P & Olsson Hort S (red) *Scandinavia in a New Europe*. Scandinavian University Press, s 171–213.
- 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?" i Persson I & Wadensjö E (red) *Glastak och glasväggar? Den könssegregerade 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.
- Rooth D-O (1999) *Refugee Immigrants in Sweden. Educational Investments and Labour Market Intergration*. Lund Economic Studies nr 84, Department of Economics, Lund.
- Santamäki-Vuori T & Sauramo P (1990) "Atypical Forms of Employment and Labour Market Dynamics in Finland" Discussion Paper nr 101, Labour Institute for Economic Research, Helsinki.
- SCB (2000a) "Utbildningsnivån för utrikes födda" statistiska meddelanden, UF 49, SM 0001.
- SCB (2000b) "Invandras situation på arbetsmarknaden 1997", temarapport 2000:2, Prognosinstitutet.
- SCB Arbetskraftsundersökningarna årsmedeltal, olika år.
- SCB (2001) Arbetskraftsundersökningarna 4:e kvartalet 2000, AM 11 SM 0101.
- 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.
- Scott K (1999) *The Immigrant Experience: Changing Employment and Income Patterns in Sweden, 1970–1993*. Lund Studies in Economic History 9, Lund University Press, Lund.
- SOU 1999:27 DELTA – utredningen om deltidsarbete, tillfälliga jobb och arbetslöshetsersättning. Näringsdepartementet, Stockholm.
- Spence M (1973) "Job Market Signalling" *Quarterly Journal of Economics*, vol 87, s 354–374.
- Sundström M (1987) "A Study in the Growth of Part-Time Work in Sweden" Forskningsrapport nr 56, Arbetslivscentrum, Stockholm.
- Tijdens K G (1999) *Are Secondary Part-Time Jobs Marginalized? Job Characteristics of Women Employed Less than 20 Hours Per Week in the European Union*. Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), Department of Economics, University of Amsterdam.
- Wadensjö E (1997) "Invandrarkvinnornas arbetsmarknad" i Persson I & Wadensjö E (red) *Glastak och glasväggar? Den könssegregerade arbetsmarknaden*. SOU 1997:137, Fritzes, Stockholm.
- Wallette M (1999) "Atypical Employment and On-The-Job-Training", stencil, Nationalekonomiska institutionen, Lunds universitet, november.